

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der KION GROUP AG

Präambel

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der KION GROUP AG (im Folgenden auch „**KION Group**“ oder das „**Unternehmen**“ oder die „**Gesellschaft**“) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der KION GROUP AG am 11. Mai 2021 gebilligt und ist mit Wirkung ab 1. Januar 2021 in Kraft getreten (im Folgenden „**Vergütungssystem 2021**“)

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats das Vergütungssystem 2021 mit Unterstützung eines externen unabhängigen Corporate Governance Beraters einer detaillierten Überprüfung unterzogen. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, ob das aktuelle Vergütungssystem die Umsetzung der weiterentwickelten Unternehmensstrategie, die das Handlungsfeld Nachhaltigkeit stärker in den Fokus rückt, sowie die langfristige Entwicklung des Unternehmens weiterhin bestmöglich fördert. Zudem wurde das über die vergangenen Jahre erhaltene Feedback der Aktionäre berücksichtigt.

Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Vergütungsausschuss konkrete Überarbeitungsvorschläge für das Vergütungssystem 2021 erarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem (im Folgenden „**Vergütungssystem 2024**“) wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 28. Februar 2024 beschlossen und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem soll für alle aktuellen und zukünftigen Vorstandsmitglieder nach Beschluss der Hauptversammlung rückwirkend zum Beginn des 1. Januar 2024 in Kraft treten. Das neue Vergütungssystem gilt ab dem Beginn des 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem ebenfalls ab dem 1. Januar 2024. Um das Vergütungssystem umzusetzen, wird der Aufsichtsrat im Namen des Unternehmens mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbaren.

Die wesentlichen Änderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Reduzierung diskretionärer Spielräume

Um die Objektivität und Verhältnismäßigkeit der Vorstandsvergütung sicherzustellen wurde im Vergütungssystem 2024 die Möglichkeit zur Zusage von Sondervergütungen abgeschafft. Außerdem wurde die Bandbreite des individuellen Leistungsmultiplikators bei der einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, „**STI**“) von 0,7 bis 1,3 auf 0,8 bis 1,2 reduziert. Während die neue Bandbreite noch ausreichend Spielraum bietet, differenzierte Anreize zur Performancesteigerung zu setzen, wird der marktübliche Rahmen eingehalten und eine übermäßige Anpassung der Vergütung auf individueller Ebene ausgeschlossen. Bei der mehrjährigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, „**LTI**“) sieht das Vergütungssystem 2024 keine Möglichkeit zur Anpassung der Vorstandsvergütung mittels eines individuellen Leistungsmultiplikators mehr vor.

Langfristigere Ausrichtung

In Übereinstimmung mit § 87 Absatz 1 Satz 2 AktG stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vorstandsvergütung die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung der KION Group fördert. Dies wird insbesondere

durch die Verlängerung der Laufzeit des LTI auf vier Jahre verwirklicht, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) entspricht.

Stärkung der Strategieorientierung

Unter der überarbeiteten Unternehmensstrategie sind kurz- und langfristige erfolgsrelevante Strategieziele der KION Group zusammengefasst. Dem Grundsatz einer leistungsorientierten Vorstandsvergütung entsprechend finden sich diese Strategieziele auch in der Vergütung des Vorstands der KION Group wieder. Im Vergütungssystem 2024 wird dabei ein besonderer Fokus auf die Kriterien Nachhaltigkeit und effizienter Kapitaleinsatz gelegt.

Der effiziente Kapitaleinsatz wird insbesondere durch eine stärkere Gewichtung des Return on Capital Employed („**ROCE**“) (Gewichtung: 50 % anstelle 40 %) im LTI gestärkt. Gleichzeitig wird der relative Total Shareholder Return („**relativer TSR**“) als Erfolgsziel beibehalten, jedoch mit einer reduzierten Gewichtung (Gewichtung: 30 % anstelle 40 %) und einer angepassten Zielerreichungskurve. Künftig soll die Steigerung des Aktienkurses mittels einer marktüblichen Zielerreichungskurve incentiviert werden, die weiterhin eine ambitionierte Zielsetzung unter Berücksichtigung eines ausgeglichenen Chance-Risiko-Profiles sicherstellt. Auch die Anknüpfung der variablen Vergütung des Vorstands an das Strategieziel Nachhaltigkeit wurde im Vergütungssystem 2024 optimiert. Sowohl im STI als auch im LTI werden jeweils zwei Erfolgsziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance („**ESG-Ziele**“) berücksichtigt. Um den Strategiebezug der ESG-Ziele sicherzustellen, wählt der Aufsichtsrat die konkreten Zielvorgaben aus einem festgelegten Kriterienkatalog aus. Der Kriterienkatalog enthält eine Auswahl an Nachhaltigkeitsaspekten, die für das Geschäftsmodell der KION Group wesentlich sind. Von einer Verwendung von ESG-Ratings als Erfolgsziel wird abgesehen.

Die wesentlichen Änderungen der einzelnen Vergütungselemente sowie deren Hintergründe können der nachfolgenden Darstellung entnommen werden:

Vergütungsbestandteil	Änderung	Hintergrund
Short Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung der Bandbreite des individuellen Leistungsmultiplikators von 0,7 bis 1,3 auf 0,8 bis 1,2. Angabe der Kategorien zur Auswahl individueller Leistungskriterien im Vergütungssystem. 	<ul style="list-style-type: none"> Beschränkung des diskretionären Ermessensspielraum des Aufsichtsrats und Anpassung an die Marktpraxis. Differenzierte Förderung der effizienten Umsetzung strategierelevanter Zielvorgaben auf individueller Ebene.
Long Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der Laufzeit von drei auf vier Jahre durch die Einführung einer einjährigen Wartefrist im Anschluss an die dreijährige Performance Periode. Abschaffung des individuellen Leistungsmultiplikators. Anpassung der Gewichtung des ROCE von 40 % auf 50 % und des relativen Total Shareholder Return von 40 % auf 30 %. Anpassung der Zielerreichungskurve des relativen Total Shareholder Return. Erhöhung des Auszahlungs-Caps von 200 % auf 250 % des Zuteilungsbetrags. 	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhter Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK. Reduzierung des diskretionären Ermessensspielraum des Aufsichtsrats. Individuelle Ziele werden der Marktpraxis entsprechend nur noch im STI berücksichtigt. Fokus auf langfristigem effizienten Kapitaleinsatz, einem wesentlichen Ziel der angepassten Unternehmensstrategie. Die neue Zielerreichungskurve des relativen Total Shareholder Return sorgt für ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil und entspricht der Marktpraxis in Deutschland. Die Erhöhung des Auszahlungs-Caps setzt auch in Fällen hoher Zielerreichung Anreize für eine deutliche Aktienkurssteigerung. Die Zielerreichung ist weiterhin bei 200 % begrenzt.
Sondervergütung	<ul style="list-style-type: none"> Abschaffung der Möglichkeit einer Sondervergütung 	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung des diskretionären Ermessensspielraum zur Stärkung des Pay for Performance-Zusammenhangs.

Das Vergütungssystem 2024 wird im Folgenden im Detail erläutert. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

A. Bezug des Vergütungssystems zur Unternehmensstrategie

Die Unternehmensstrategie ist die Basis des Unternehmenserfolgs. Sie richtet das vollumfängliche Intralogistikangebot der KION Group noch zielgerichteter auf die spezifischen Bedarfe in den jeweiligen Kundenbranchen aus. Dafür werden Hardware (Flurförderzeuge und Automatisierungslösungen), Software (von Leitstand bis Fahrzeugsteuerung) und Services (von Reparatur bis Finanzierung) zu einem ganzheitlichen Angebot weiter verzahnt. Die Unternehmensstrategie stellt den Orientierungsrahmen für profitables Wachstum der Gruppe dar und gibt konzernweit Ziele vor:

- **Wachstum:** Durch das Angebot integrierter, automatisierter und gesamtheitlicher Lösungen über beide Segmente hinweg will die KION Group ein Wachstum oberhalb des globalen Material-Handling-Markts erzielen.
- **Profitabilität:** Die KION Group ergreift konsequent Maßnahmen, um das Unternehmen wieder zu profitablen Wachstum zu führen und verfolgt die Ambition, die bereinigte Earnings before Interest and Taxes Marge (EBIT-Marge bereinigt) dauerhaft auf über 10 % zu verbessern, sowohl für den Konzern als auch die beiden operativen Segmente Industrial Trucks & Services und Supply Chain Solutions.

- **Effizienter Kapitaleinsatz:** Die KION Group arbeitet kontinuierlich an der Optimierung der Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE). Daran orientiert sich neben der Ergebnissteigerung auch die Steuerung der Vermögenswerte und des effizienten Kapitaleinsatzes.
- **Resilienz und Agilität:** Mit einem resilienten Geschäftsmodell soll Profitabilität entlang der unterschiedlichen Marktzyklen sichergestellt werden. Stärkere Diversifikation nach Regionen und Kundenbranchen trägt dazu ebenso bei wie der Ausbau des Servicegeschäfts und die weitere Optimierung des Produktions- und Einkaufsverbunds.
- **Nachhaltigkeit:** Durch eine mit Zielen und Maßnahmen hinterlegte Nachhaltigkeitsstrategie arbeitet die KION Group an nachhaltigen und sicheren Produkte und Lösungen für ihre Kunden, nachhaltigen Logistikprozessen und einem sicheren und diversen Arbeitsplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dadurch leistet die KION Group einen Beitrag zu Sozialgerechtigkeit und Klimaschutz in der Material Handling Industrie und den Industrien der Kunden.

Das Vergütungssystem 2024 fördert die nachhaltige Erreichung dieser strategischen Ziele, indem es in nachvollziehbarer Weise die kurz- und die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den identifizierten Treibern für die Realisierung der Strategie verknüpft. Dies geschieht insbesondere durch die Auswahl von finanziellen und nichtfinanziellen Zielen, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie der KION Group stehen.

Unternehmensstrategie	Wachstum	Profitabilität	Effizienter Kapitaleinsatz	Widerstandsfähigkeit & Agilität	Nachhaltigkeit
STI	☑	☑		☑	☑
LTI	☑		☑		☑

Der einjährige KION GROUP AG Short Term Incentive Plan („**Short Term Incentive**“ oder „**STI**“) knüpft an die wirtschaftlichen Erfolgsziele EBIT Marge bereinigt, Free Cash Flow, Umsatz sowie ESG-Ziele an. Zudem wird die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der KION Group auszurichten, nimmt die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die langfristige variable Vergütung wird in Form eines Performance Share Plans mit vierjähriger Laufzeit, dem KION GROUP AG Performance Share Plan („**Long Term Incentive**“ oder „**LTI**“), ausgestaltet. Wirtschaftliche Erfolgsziele sind der relative TSR der KION GROUP AG basierend auf dem Kurs der Aktie der KION GROUP AG („**KION Aktie**“) gegenüber dem MDAX als finanzielles marktorientiertes Erfolgsziel und der ROCE als finanzielles internes Erfolgsziel. Der LTI ist ebenfalls an ESG-Ziele geknüpft. Diese Erfolgsziele in Verbindung mit der Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung stellen die langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und verknüpfen die Interessen des Vorstands mit den Interessen der Stakeholder der KION Group.

B. Das Vergütungssystem 2024 im Detail

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich die monatlichen Gehaltszahlungen („Festgehalt“), Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind der STI mit einer einjährigen Laufzeit und der LTI mit einer vierjährigen Laufzeit. Ferner sieht das Vergütungssystem eine Aktienenerwerbs- und -halteverpflichtung, marktübliche Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine betragliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG vor. Die Möglichkeit für die Gewährung etwaiger Sondervergütungen während der Laufzeit des Dienstvertrags besteht ausdrücklich nicht.

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
Feste Vergütungsbestandteile	
Festgehalt	Zahlbar grundsätzlich jeweils zum Monatsende
Nebenleistungen	Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrerpool Unfallversicherung Ärztliche Gesundheitsuntersuchung Möglichkeit für einmalige und zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder Möglichkeit für sonstige Nebenleistungen in Sonderfällen, insbesondere im Zusammenhang mit einer Auslandstätigkeit oder -entsendung, z. B. Erstattungen für höhere Steuer- oder Soziallasten, Ausgleich für Wechselkursschwankungen, zusätzliche Kosten für Reisen oder Unterkunft sowie Versicherungen u.a.
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Grundsätzlich: beitragsorientiertes Versorgungssystem Alternativ: jährliches Versorgungsentgelt
Variable Vergütungsbestandteile	
Einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive/STI)	Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: Ein Geschäftsjahr Erfolgsziele: EBIT Marge bereinigt (30 %) Free Cashflow (30%) Umsatz (20 %), ESG-Ziele (20 %) Individuelle Leistung (Multiplikator 0,8-1,2) Cap: 200 % des Zielbetrags Auszahlung: In bar nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Share Plan/LTI)	Plantyp: Performance Share Plan Laufzeit: 4 Jahre: 3 Jahre Performanceperiode 1 Jahr Wartefrist Erfolgsziele: ROCE (50 %) Relativer TSR vs. MDAX (30 %) ESG-Ziele (20 %) Caps: Stückzahl-Cap: 200 % der bedingt zugeteilten Performance Shares Auszahlungs-Cap: 250 % des Zuteilungsbetrags Auszahlung:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
	In bar oder Aktien der Gesellschaft nach Ende der Wartefrist
Sonstiges	
Möglichkeit für einmalige Leistung an neu eintretende Vorstandsmitglieder zur Kompensation verfallener Vergütung	(Anteilige) Kompensation bei Nachweis verfallener Vergütung bei früherem Arbeitgeber / Dienstgeber
Aktienerwerbs- und -haltepflicht (Share Ownership Guideline)	Es sind Aktien im Wert von einem Jahres-Festgehalt zu halten Vierjährige Aufbauphase Haltefrist/Veräußerungsbeschränkung bis zum Ende der Bestellung
Malus und Clawback	Für variable Vergütungsbestandteile Bei Pflichtverletzung sowie nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG	Vorstandsvorsitzender: 8,25 Mio. € Vorstandsmitglieder: 6 Mio. €

Die Anwendung des Vergütungssystems sowie die daraus resultierende Vergütung der Vorstandsmitglieder wird nach Abschluss eines Geschäftsjahres im Vergütungsbericht ausführlich beschrieben.

2. Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Vergütungsausschuss ist zuständig, Beschlüsse des Aufsichtsrats über alle Themen, die die Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, vorzubereiten. Dazu zählen insbesondere das Vergütungssystem und dessen regelmäßige Überprüfung. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Vergütungshöhe des Vorstands. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat sowohl das Marktumfeld der KION Group (horizontaler Vergleich bezogen auf die Vergütung für Vorstandsmitglieder) als auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich).

Für den horizontalen Vergleich wird ein Marktvergleich auf Basis der Kriterien Land, Unternehmensgröße und Branche durchgeführt. Für den Marktvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat vor diesem Hintergrund einerseits einen für die KION Group relevanten Index wie den DAX, MDAX oder SDAX bzw. eine Kombination

dieser. Für das Kriterium Branche wird zusätzlich eine individuelle Vergleichsgruppe aus relevanten Wettbewerbern aus der Branche herangezogen.

Für den vertikalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in mehrfacher Hinsicht. Zum einen wird bei der Festsetzung der individuellen Vergütungshöhen für den Vorstand auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft, insbesondere auch in der zeitlichen Entwicklung, betrachtet. Zum anderen strebt das Unternehmen an, dass die für den Vorstand geltenden finanziellen und nicht finanziellen Erfolgsziele in der variablen Vergütung grundsätzlich auch für die Führungskräfte gelten. Damit wird eine einheitliche Steuerungs- und Anreizwirkung im Unternehmen sichergestellt.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses nicht teilnimmt.

3. Vergütungsstruktur und Maximalvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr umfasst das Festgehalt, den STI, den LTI, die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt. Bei STI und LTI wird jeweils eine 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

	Feste Vergütung (grds. Festgehalt + Nebenleistungen + bAV)	Variable Vergütung	
		STI	LTI
Vorstandsvorsitzender	40-50 %	15-25 %	30-40 %
Vorstandsmitglieder	35-45 %	15-25 %	35-50 %

Die genannten Anteile können z. B. aufgrund der für im Ausland tätigen Vorstandsmitglieder zusätzlich übernommenen Steuern, Sozialabgaben und Nebenleistungen oder der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung sowie für etwaige Neubestellungen, bspw. aufgrund von Ausgleichszahlungen, geringfügig abweichen.

Die Höhe der für ein Geschäftsjahr zugesagten Gesamtvergütung ist im Einklang mit der Vorgabe des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 8,25 Mio., für die Vorstandsmitglieder jeweils brutto EUR 6 Mio. Überschreitet die rechnerische Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr die Maximalvergütung, wird die Vergütung entsprechend gekürzt. Diese Maximalvergütung stellt eine absolute Obergrenze dar, die im Regelfall nicht ausgeschöpft wird.

Zur Gesamtvergütung gehören grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Festgehalt, die Service Cost der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen und die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagte variable Vergütung (STI, Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr, sowie LTI, Zusage für das Geschäftsjahr, Auszahlung nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit). Sollte der errechnete Auszahlungsbetrag des LTI nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit die Maximalvergütung übersteigen, wird dieser gekürzt.

Unabhängig von der festgelegten Maximalvergütung ist der Auszahlungsbetrag des STI auf 200 % des Zielbetrags und der Auszahlungsbetrag des LTI auf 250 % des Zuteilungsbetrags begrenzt. Diese Begrenzungen werden nur bei herausragender Unternehmensleistung und einer starken Aktienkursentwicklung erreicht.

4. Feste Vergütungsbestandteile

4.1 Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Festgehalt, das grundsätzlich in zwölf gleichen Raten jeweils zum Monatsende gezahlt wird. Abweichend davon können im Ausland tätige Vorstandsmitglieder Auszahlungen in einem anderen Rhythmus erhalten, wenn das den dortigen Gegebenheiten entspricht.

4.2 Nebenleistungen und sonstige Leistungen

Die KION Group stellt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Alternativ kann mit Vorstandsmitgliedern ein Zuschuss als monatlicher Festbetrag vereinbart werden (Car Allowance). Die Vorstandsmitglieder können für den gestellten Dienstwagen einen Fahrer in Anspruch nehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben typische Nebenleistungen, wie z. B. Zuschüsse zu Kranken-, Pflege- und Alterssicherung, eine Unfallversicherung und eine jährliche ärztliche Gesundheitsuntersuchung.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, Vorstandsmitgliedern in Sonderfällen, insbesondere im Zusammenhang mit einer Auslandstätigkeit oder -entsendung, zusätzliche Leistungen zu gewähren, wie z. B. Erstattungen für höhere Steuer- oder Soziallasten, Ausgleich für Wechselkursschwankungen, zusätzliche Kosten für Reisen oder Unterkunft sowie Versicherungen.

Darüber hinaus können neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern einmalig zeitlich begrenzte Leistungen zugesagt werden. Diese Leistungen können z. B. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel sein. Auf diese Weise behält der Aufsichtsrat die nötige Flexibilität, um die besten Kandidaten für den Vorstand der KION Group gewinnen zu können.

Solche zusätzlichen Leistungen weist die KION Group im Vergütungsbericht aus.

4.3 Betriebliche Altersversorgung

Die KION Group gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die zugesagten Altersleistungen werden grundsätzlich mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ab dem 62. Lebensjahr ist möglich. Der jährliche Versorgungsbeitrag wird mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart. Das Versorgungskonto wird mit dem gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft (gültiger Höchstzins für die Berechnung der Deckungsrückstellungen von Lebensversicherungsunternehmen nach § 2 Abs. 1 DeckRV) verzinst. Sollten durch die Anlage des Versorgungskontos höhere Zinsen erzielt werden, werden diese bei Eintritt des Versorgungsfalls dem Versorgungskonto gutgeschrieben (Überschussanteil). Im Fall von Invalidität oder Tod während des aktiven Dienstverhältnisses werden dem Versorgungskonto die Beiträge auf das Alter von 60 Jahren zugerechnet, wobei die Aufstockung auf maximal zehn Jahresbeiträge begrenzt ist. Im Versorgungsfall kommt es zu einer Einmalzahlung oder auf schriftlichen Antrag zu einer Auszahlung in zehn jährlichen Raten.

Die KION Group kann mit den Vorstandsmitgliedern alternativ ein festes jährliches Versorgungsentgelt vereinbaren, das den Vorstandsmitgliedern jährlich ausgezahlt wird. Mit dem Versorgungsentgelt können

diese Vorstandsmitglieder ihre Altersversorgung eigenständig betreiben. In diesem Fall werden keine weiteren Leistungen auf betriebliche Altersversorgung der KION Group gewährt.

Die KION Group kann mit Vorstandsmitgliedern auch vereinbaren, dass bestehende Altzusagen aus vorausgegangenem Vertragsverhältnissen fortgeführt werden. Wird eine solche Fortsetzung einer Altzusage vereinbart, wird über die Versorgungsregelung im Vergütungsbericht transparent berichtet.

5. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile detailliert beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Erfolgsziele und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

5.1 Short Term Incentive (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einjähriger Performanceperiode. Die Performanceperiode ist das jeweilige Geschäftsjahr. Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Erfolgsziele EBIT Marge bereinigt (Gewichtung: 30 %), Free Cashflow (30 %) sowie Umsatz (20 %). Zum anderen hängt die Höhe des STI vom Erreichen nichtfinanzieller ESG-Ziele (20 %) ab. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Erfolgsziele anders zu gewichten, falls er dies, beispielsweise aufgrund von veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen oder Prioritäten des Unternehmens, für notwendig erachtet. Im Fall einer abweichenden Gewichtung wird diese im Vergütungsbericht offengelegt und begründet.

Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wird auf Basis vorab definierter Kriterien und Ziele in Form eines individuellen Leistungsmultiplikators (0,8 - 1,2) berücksichtigt. Dieser ist multiplikativ mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele verknüpft. Auf diese Weise ergibt sich der STI Auszahlungsbetrag, der auf 200 % des Zielbetrags begrenzt ist („Cap“). Der STI wird nach Billigung des Konzernabschlusses für das entsprechende Geschäftsjahr ausgezahlt. Ist das Vorstandsmitglied nicht für das gesamte Geschäftsjahr vergütungsberechtigt, wird der Zielbetrag pro rata gekürzt.



Im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr werden die Zielvorgaben und jeweiligen Zielerreichungen der finanziellen Erfolgsziele, der ESG-Ziele und der Kriterien und Ziele des individuellen Leistungsmultiplikators ex-post veröffentlicht.

5.1.1 Finanzielle Erfolgsziele

Die finanziellen Erfolgsziele umfassen folgende Kennzahlen:

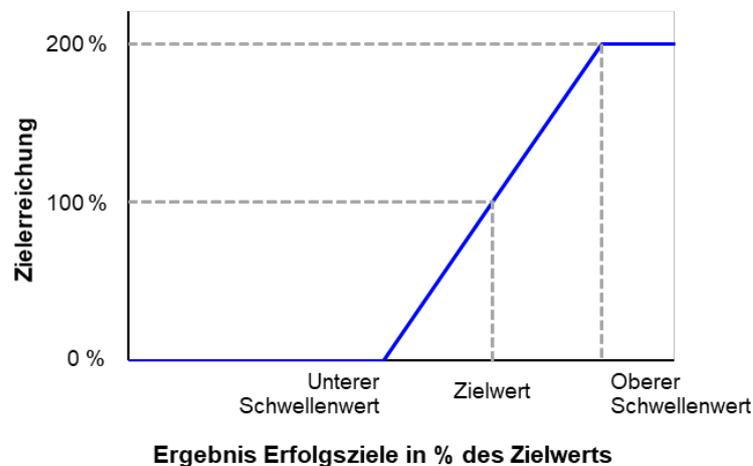
- Die EBIT Marge bereinigt gibt das Verhältnis aus EBIT bereinigt und Umsatzerlösen des Geschäftsjahres an. EBIT bereinigt ist das EBIT (Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragssteuern) bereinigt um unternehmensspezifische Effekte aus Kaufpreisallokationen sowie um Einmal- und Sondereffekte.

- Der Free Cashflow stellt die Summe aus Cashflows aus der laufenden Geschäftstätigkeit und Cashflows aus der Investitionstätigkeit dar. In Sondersituationen wie beispielsweise M&A-Aktivitäten oder Zusammenschlüssen kann eine Anpassung des Free Cashflows vorgenommen werden.
- Der Umsatz bezeichnet die Umsatzrealisierung. Die Umsatzerlöse umfassen die von Kunden voraussichtlich zu erhaltende Gegenleistung für die Übertragung von Gütern und Dienstleistungen (Transaktionspreis) sowie Miet- und Leasingerlöse (ohne Umsatzsteuer) nach Abzug von Skonti und Preisnachlässen.

Diese Kennzahlen werden für die KION Group auf Basis des nach IFRS erstellten Konzernabschlusses der KION GROUP AG ermittelt.

Der Aufsichtsrat leitet die Ziel- und Schwellenwerte für die finanziellen Erfolgsziele aus der Planung für das Geschäftsjahr ab, legt diese zu Beginn eines Geschäftsjahres fest und teilt sie den Vorstandsmitgliedern anschließend mit. Dabei legt der Aufsichtsrat einen Korridor fest, der durch einen Wert für einen Zielerreichungsgrad von 0 % (unterer Schwellenwert) und einen Wert für einen Zielerreichungsgrad von 200 % (oberer Schwellenwert) begrenzt ist und einen Wert für einen Zielerreichungsgrad von 100 % (Zielvorgabe) vorsieht. Werte zwischen der Zielvorgabe und dem unteren und oberen Schwellenwert werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve stellt sich illustrativ wie folgt dar:



5.1.2 Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Als nicht-finanzielle Erfolgsziele werden aus der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele herangezogen. Der Aufsichtsrat wählt für jedes Geschäftsjahr üblicherweise zwei wesentliche und messbare ESG-Ziele aus den Themenfeldern „Compliance“, „Nachhaltigkeit & Umwelt“, „Kundenorientierung“, „Arbeitgeberattraktivität“ und „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ aus. Diese Themenfelder bilden die wesentlichen Felder der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group ab. Sollten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie Änderungen ergeben ist der Aufsichtsrat berechtigt, ESG-Ziele aus einem neuen Themenfeld auszuwählen.

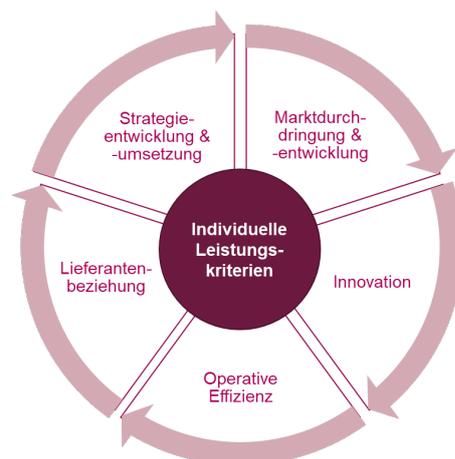


Die konkreten Ziele, die Zielvorgabe, der untere Schwellenwert und der obere Schwellenwert werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegt und den Vorstandsmitgliedern im Zuteilungsschreiben mitgeteilt.

5.1.3 Individueller Leistungsmultiplikator

Neben den finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder mittels eines individuellen Leistungsmultiplikators.

Für das jeweilige Geschäftsjahr trifft der Aufsichtsrat zur Beurteilung der individuellen Leistung eine Auswahl an messbare Kriterien und Zielen. Dafür können beispielsweise die Kriterien „Strategieentwicklung & -umsetzung“, „Marktdurchdringung & -entwicklung“, „Innovation“, „Operative Effizienz“ und „Lieferantenbeziehung“ Berücksichtigung finden.



Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung der individuellen Ziele für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Leistungsmultiplikator. Der individuelle Leistungsmultiplikator kann 0,8 bis 1,2 betragen.

Der Aufsichtsrat ist in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.11 DCGK berechtigt, im Rahmen des individuellen Leistungsmultiplikators außergewöhnliche Ereignissen oder Entwicklungen mit wesentlichen Auswirkungen auf die finanziellen oder nichtfinanziellen Erfolgsziele in angemessenem Rahmen zu berücksichtigen.

5.1.4 Berechnung des Auszahlungsbetrags

Der Auszahlungsbetrag des STI errechnet sich durch Multiplikation des Zielbetrags in Euro mit dem gewichteten arithmetischen Mittel aus den Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele sowie dem individuellen Leistungsmultiplikator. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist nach Billigung des Konzernabschlusses des maßgeblichen Geschäftsjahres der KION Group zur Zahlung fällig und wird, vorbehaltlich eines Malus gemäß Ziffer 6, mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

Im Falle außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, den errechneten STI Auszahlungsbetrag so anzupassen, dass die außergewöhnlichen Effekte eliminiert werden.

Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. sein eine wesentliche Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, hohe Inflation oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden oder wesentliche Schwankungen der Wechselkurse, die nicht in der Strategie und Planung von KION oder dem daraus abgeleiteten Zielkorridor berücksichtigt wurden.

5.2 Performance Share Plan (LTI)

Die mehrjährige variable Vergütung wird in Form eines Performance Share Plans mit vierjähriger Laufzeit gewährt. Die Laufzeit beginnt zum 1. Januar eines jeden Jahres und unterteilt sich in eine dreijährige Performanceperiode und eine anschließende einjährige Wartefrist.

Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche des LTI Plans in Form von Performance Shares, das heißt virtuellen Aktien, bedingt zugeteilt. Die Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Shares wird bestimmt, indem der im Dienstvertrag vereinbarte Zuteilungsbetrag für den LTI in Euro durch das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der KION Aktie an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die 60 letzten Handelstage vor Beginn der Laufzeit geteilt wird („**Startaktienkurs**“).

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des LTI ist die Entwicklung der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele während der dreijährigen Performanceperiode. Finanzielle Erfolgsziele sind die Performance des ROCE (Gewichtung: 50 %) und des relativen TSR der KION Aktie gegenüber einem für KION Group relevanten Index (DAX, MDAX, SDAX) (Gewichtung: 30 %). Als nichtfinanzielle Erfolgsziele werden mit einer Gewichtung von 20 % ESG-Ziele berücksichtigt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für künftige LTI-Tranchen die Erfolgsziele anders zu gewichten, falls er dies, beispielsweise aufgrund von veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen oder Prioritäten des Unternehmens, für notwendig erachtet. Im Fall einer abweichenden Gewichtung wird diese im Vergütungsbericht offengelegt und begründet.

Im Anschluss an die Performanceperiode startet die einjährige Wartefrist, in der die Werthaltigkeit der Performance Shares weiterhin an die Entwicklung der KION Aktie gekoppelt ist. Die Auszahlung ergibt sich durch die Multiplikation der Endzahl an Performance Shares mit dem Endaktienkurs erfolgt nach Ende der Wartefrist in bar. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, Aktien der Gesellschaft zu übertragen.



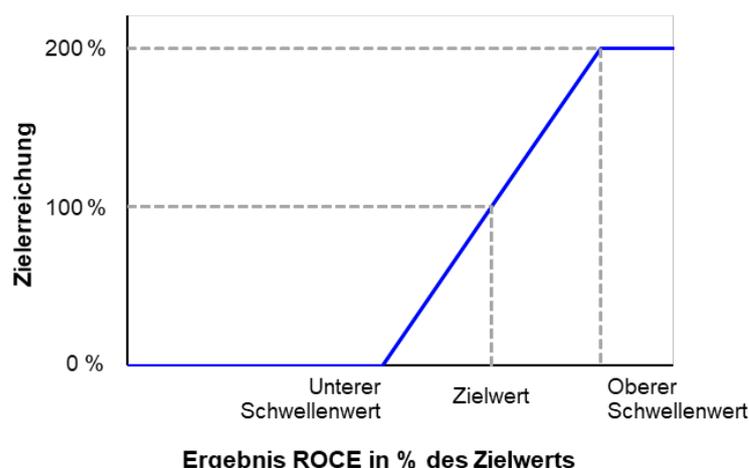
5.2.1 Finanzielle Erfolgsziele

ROCE (50 %):

Der ROCE bildet die Kapitaleffizienz der KION Group wie im IFRS KION Group Konzernabschluss dokumentiert ab und bezieht sich auf die Gesamtkapitalrendite von Investitionen, gemessen als Verhältnis einer Ertrags- bzw. Gewinngröße zum eingesetzten Kapital (Gesamtkapital abzüglich kurzfristiger, unverzinslicher Verbindlichkeiten). Bei der Ermittlung können außerordentliche Entwicklungen (z.B. aufgrund von Veräußerungen oder Akquisitionen) korrigiert werden.

Der Aufsichtsrat leitet die Ziel- und Schwellenwerte für den ROCE aus der Planung ab.

Die Zielerreichung für das Erfolgsziel ROCE wird anhand der folgenden illustrativen Zielerreichungskurve ermittelt:

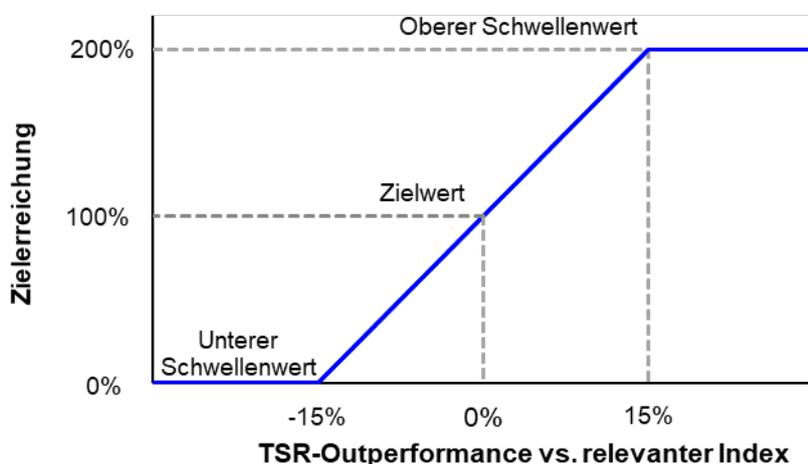


Wird ein Wert unterhalb oder gleich dem unteren Schwellenwert erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Wird ein Wert erreicht, der der Zielvorgabe entspricht, stellt dies eine Zielerreichung von 100 % dar. Ein Ergebnis in Höhe oder oberhalb des oberen Schwellenwerts entspricht einer Zielerreichung von 200 %. Die dazwischenliegenden Werte werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Relativer TSR (30 %):

Der relative TSR der KION Aktie entspricht der Abweichung des TSR der KION Aktie („**KION TSR**“) von der Entwicklung des MDAX in Prozentpunkten und wird zum Ende der Performanceperiode errechnet. Der TSR bezeichnet für KION und die jeweilige Vergleichsgruppe die Aktienrendite und ist eine Maßzahl für die Wertentwicklung des Unternehmens für seine Anteilseigner im Vergleich zu alternativen Investitionen über einen Zeitraum hinweg. Der TSR berücksichtigt sowohl die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden, als auch Aktienkurssteigerungen und Bezugsrechte. Zu Glättungszwecken wird das arithmetische Mittel über 60 Handelstage vor Beginn und Ende der Performanceperiode als maßgeblicher Start- und Endwert verwendet. Die Abweichung des KION TSR von der Entwicklung des MDAX wird dabei in Prozentpunkten durch Subtraktion des MDAX TSR vom KION TSR berechnet. Sollte dieser Index nicht mehr als Vergleich geeignet sein, z.B. wenn KION nicht länger im MDAX gelistet ist, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit für die Zukunft, einen anderen Index der DAX-Familie (DAX, MDAX, SDAX) als geeignete Vergleichsgruppe festzulegen.

Die Zielerreichung für das Erfolgsziel relativer TSR wird anhand der folgenden Zielerreichungskurve ermittelt:



Der untere Schwellenwert liegt bei -15 % Outperformance und entspricht einer Zielerreichung von 0 %. Eine Outperformance unterhalb des unteren Schwellenwerts entspricht ebenfalls einer Zielerreichung von 0 %. Die Zielvorgabe liegt bei einer Outperformance von 0 % (= Gleichperformance) und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der obere Schwellenwert liegt bei einer Outperformance von 15 % und entspricht einer Zielerreichung von 200 %. Die dazwischenliegenden Werte werden durch lineare Interpolation ermittelt. Die Zielerreichungskurve entspricht in dieser Form der üblichen Marktpraxis und bietet ein ausgeglichenes Chance-Risiko-Profil.

5.2.2 Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Als nichtfinanzielle Erfolgsziele werden aus der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group abgeleitete ESG-Ziele herangezogen. Der Aufsichtsrat bestimmt für jede Tranche zwei gleichgewichtete ESG-Ziele aus den Bereichen „Compliance“, „Nachhaltigkeit & Umwelt“, „Kundenorientierung“, „Arbeitgeberattraktivität“ und „Arbeitssicherheit & Gesundheit“. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass sich die Ziele von STI und LTI unterscheiden.

Die konkreten Ziele, die Zielvorgabe, der untere Schwellenwert und der obere Schwellenwert werden für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgesetzt und den Vorstandsmitgliedern im Zuteilungsschreiben mitgeteilt.

5.2.3 Berechnung der finalen Anzahl der Performance Shares und des Auszahlungsbetrags

Die finale Anzahl der Performance Shares wird aus der Multiplikation der dem Vorstandsmitglied bedingt zugeteilten Anzahl an Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Zielgrößen errechnet und ist auf 200 % der bedingt zugeteilten Anzahl an Performance Shares begrenzt („**Stückzahl-Cap**“).

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungen des ROCE, des relativen TSR der KION Aktie und der ESG-Ziele.

Führen wesentliche Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung des Wertes der Aktien der Gesellschaft (z. B. Aktiensplit oder Zusammenlegung von Aktien), kann die Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Shares oder die finale Anzahl der Performance Shares entsprechend angepasst werden.

Die finale Anzahl der Performance Shares wird durch die Multiplikation mit dem Endaktienkurs in einen Euro-Betrag umgerechnet. Der Endaktienkurs ist das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der KION Aktie an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die 60 letzten Handelstage vor dem Ende der vierjährigen Laufzeit. Der Auszahlungsbetrag ist auf 250 % des im Dienstvertrag vereinbarten Zuteilungsbetrags begrenzt („**Auszahlungs-Cap**“).

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist nach Billigung des Konzernabschlusses der KION GROUP AG für das letzte Geschäftsjahr der Laufzeit zur Zahlung fällig.

Im Falle außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, den errechneten LTI Auszahlungsbetrag so anzupassen, dass die außergewöhnlichen Effekte eliminiert werden. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. sein eine wesentliche Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur, wesentliche Schwankungen des Aktienkurses von KION, hohe Inflation oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden oder wesentliche Schwankungen der Wechselkurse, die nicht in der Strategie und Planung von KION oder dem daraus abgeleiteten Zielkorridor berücksichtigt wurden.

6. Malus- und Clawback

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung zugesagt wird, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen anteilig oder vollständig auf Null reduzieren („**Malus**“). Ein relevantes Fehlverhalten kann in einem Verstoß gegen wesentliche Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG, gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder gegen sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien, liegen.

Unter denselben Voraussetzungen ist die Gesellschaft berechtigt, den Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, nach billigem Ermessen teilweise oder in voller Höhe zurückzufordern („**Clawback**“).

Unabhängig von einem Fehlverhalten oder Verschulden des Vorstandsmitglieds ist die Gesellschaft berechtigt, die Rückzahlung variabler Vergütungsbestandteile zu verlangen, wenn aufgrund einer nachträglichen Änderung eines fehlerhaft ausgewiesenen Unternehmensergebnisses die variable Vergütung geringer ausgefallen wäre.

Rückforderungsansprüche beziehen sich grundsätzlich auf den Bruttobetrag. Soweit das Vorstandsmitglied den Rückzahlungsbetrag nicht steuermindernd geltend machen kann, das heißt die bereits auf die variable Vergütung gezahlten Steuern nicht kompensiert werden, reduziert sich der Anspruch der Rückforderung entsprechend.

Die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind, es sei denn, der Aufsichtsrat hat das Vorstandsmitglied vor Ablauf der Frist schriftlich darüber unterrichtet, dass eine mögliche Reduzierung bzw. Rückforderung geprüft wird.

7. Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung

Neben dem LTI bildet die Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung („**Share Ownership Guideline**“; „**SOG**“) für den Vorstand einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems mit dem Ziel, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und die Interessen der Aktionäre und des Vorstands in Einklang zu bringen.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied einen Mindestbestand an Aktien der KION GROUP AG in Höhe von 100 % eines jährlichen Festgehalts zu halten. Die maßgebliche Aktienanzahl wird anhand des Kurses der Aktie der KION GROUP AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Tag des Beginns des Dienstvertrags ermittelt. Die Aktienhaltepflicht in voller Höhe besteht spätestens nach Ablauf von vier Jahren. In den ersten vier Jahren wird ein ratierlicher Aufbau der Aktien gestattet. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände (etwa aufgrund von Einschränkungen beim Aktienwerb im Zug vertraglicher, gesellschaftsinterner oder gesetzlicher Bestimmungen) eine Abweichung von den Vorgaben der Aktienhalteverpflichtung beschließen.

II. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für drei Jahre bestellt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt maximal fünf Jahre.

Endet die Bestellung zum Vorstandsmitglied einvernehmlich, durch Widerruf gemäß § 84 Abs. 4 AktG oder durch Amtsniederlegung, ist die Gesellschaft berechtigt, den Dienstvertrag mit der Frist des § 622 Abs. 2 BGB ordentlich zu kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

2. Unterjähriger Eintritt und vorzeitige Beendigung

Für den Fall, dass das Dienstverhältnis im Laufe des Geschäftsjahres beginnt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf zeitanteilige variable Vergütung.

Endet der Dienstvertrag aufgrund ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft, im Fall einer einvernehmlichen Beendigung, eines Widerrufs der Bestellung nach § 84 Abs. 4 AktG oder im Fall einer Amtsniederlegung, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Bezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen („**Abfindungs-Cap**“). Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nicht im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund, im Fall einer Amtsniederlegung, ohne dass das Vorstandsmitglied hierfür einen wichtigen Grund gehabt hätte oder im Fall des Widerrufs der Bestellung mit Zusage der Wiederbestellung.

Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich aus dem Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen unter Zugrundlegung von 100 %-Zielerreichung für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Dienstvertrags zusammen. Sachbezüge und sonstige (Neben-)Leistungen werden bei der Berechnung der Abfindungssumme nicht berücksichtigt.

Endet das Dienstverhältnis im Laufe des Geschäftsjahres durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, infolge eines wirksamen Widerrufs der Bestellung aus einem wichtigen Grund nach § 84 Abs. 4 AktG (ausgenommen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung) oder durch eigeninitiierte Kündigung oder Aufhebung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund durch das Vorstandsmitglied (ohne Einvernehmen mit KION Group), entfällt der Anspruch auf den STI dieses Geschäftsjahres sowie auf alle laufenden Tranchen des LTI ersatz- und entschädigungslos.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrages aufgrund des Todes oder der Berufsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds hat der Erbe bzw. das Vorstandsmitglied für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf die

variable Vergütung in Höhe des pro rata temporis gekürzten Ziel- bzw. Zuteilungsbetrags. Die Auszahlung erfolgt unmittelbar nach Ende des Dienstverhältnisses.

Endet das Dienstverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres aus anderen als den zuvor genannten Gründen, hat das Vorstandsmitglied für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf eine zeitanteilige variable Vergütung. Die Berechnung und Auszahlung erfolgen zu den regulären Zeitpunkten unter Berücksichtigung der Erfolgsziele.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Gesellschaft kann mit den Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit maximal zweijähriger Laufzeit vereinbaren. Für den Zeitraum eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Auf die Karenzentschädigung werden andere Einkünfte des Vorstandsmitglieds sowie eine etwaige von der Gesellschaft gezahlte Abfindung angerechnet.

III. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG durch einen entsprechenden Beschluss vorübergehend von dem Vergütungssystem und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der KION Group notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von der Vergütungsstruktur der Zielvergütung, den Erfolgszielen und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung sowie von den Performance- und Warteperioden und Auszahlungszeitpunkten der variablen Vergütung abweichen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.