



**KION legt der  
Hauptversammlung 2024 ein  
neues  
Vorstandsvergütungssystem  
zur Billigung vor:**

**Zusammenfassung der  
vorgeschlagenen  
Änderungen**  
(gültig ab 1. Januar 2024)



# Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand

## Wesentliche Zielsetzungen und deren Umsetzung

### Ziele

Konsequente Einschränkung des Ermessensspielraums des Aufsichtsrats

Fokussierung auf nachhaltige und langfristige Entwicklung von KION

Stärkung der strategischen Ausrichtung



### Implementierung

Abschaffung des Sonderbonus

Abschaffung des individuellen Leistungsmultiplikators beim LTI

Reduzierte Bandbreite des individuellen Leistungsmultiplikators beim STI

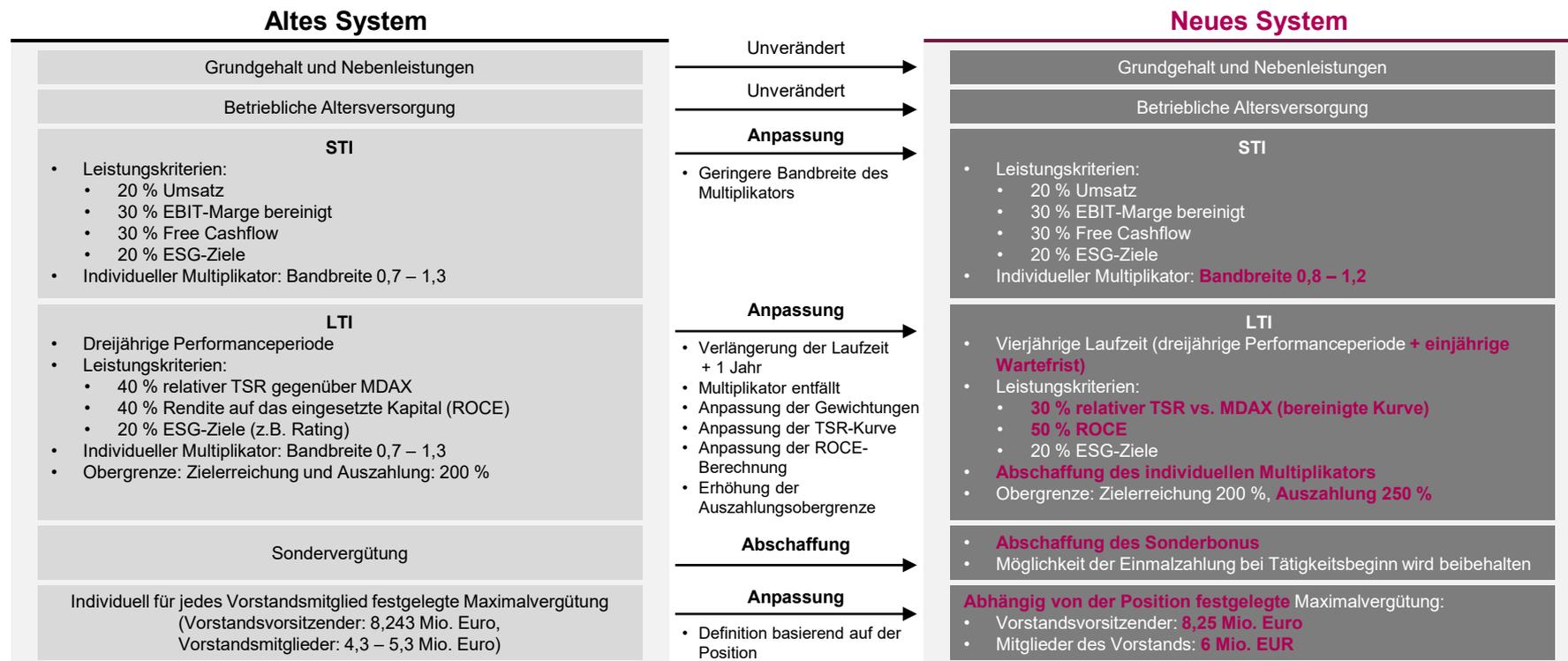
Verlängerung der LTI-Laufzeit auf vier Jahre (dreijährige Performanceperiode zzgl. einjährige Wartefrist)

Fortführung der ESG-Ziele sowohl im STI als auch im LTI

Der effiziente Einsatz von Kapital ist ein zentrales Ziel der Unternehmensstrategie, daher wird die Gewichtung des ROCE im LTI erhöht

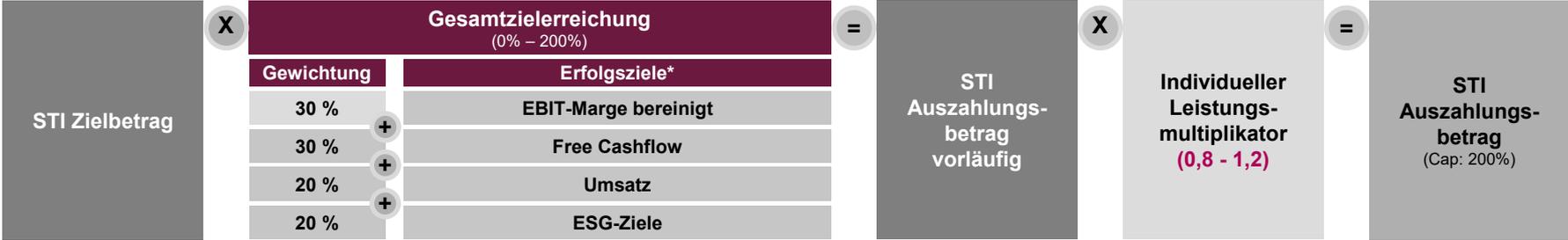
# Anpassungen des Vergütungssystems für den Vorstand

## Überblick über die wichtigsten Änderungen



# Anpassungen im Short Term Incentive (STI)

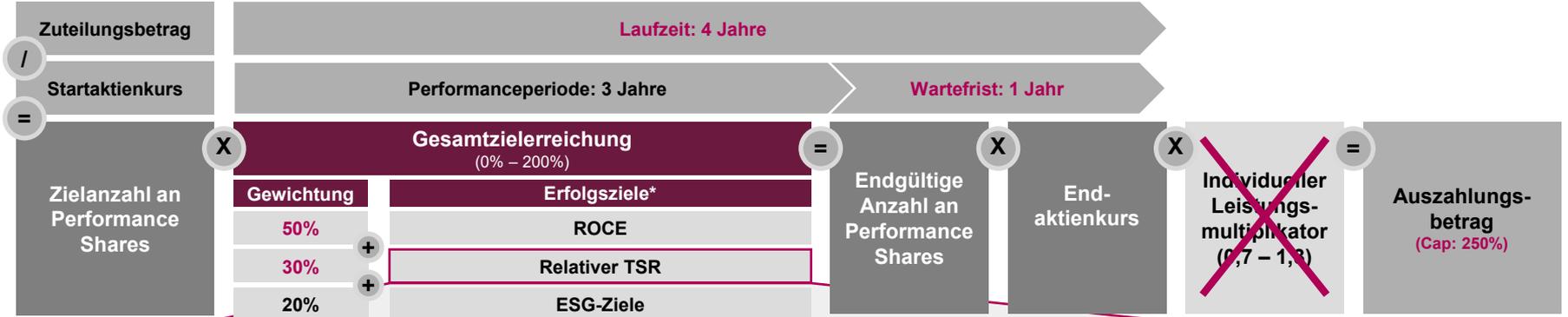
## Reduktion der Bandbreite des individuellen Leistungsmultiplikators



\* Die Zielerreichung wird aus den im Konzernabschluss berichteten Finanzkennzahlen und der nicht-finanziellen Berichterstattung der KION GROUP AG entnommen. Für Zwecke der Vorstandsvergütung werden keine Anpassungen der berichteten Werte vorgenommen.

# Anpassungen im Long Term Incentive (LTI)

Die Laufzeit wird auf 4 Jahre erhöht, der individuelle Multiplikator entfällt, die TSR-Zielerreichungsberechnung wird an Marktpraxis ausgerichtet



\* Die Zielerreichung wird aus den im Konzernabschluss berichteten Finanzkennzahlen und der nicht-finanziellen Berichterstattung der KION GROUP AG entnommen. Für Zwecke der Vorstandsvergütung werden keine Anpassungen der berichteten Werte vorgenommen.



Die angepasste Zielerreichungskurve für den relativen TSR vermittelt ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil. Sie bietet keinen Anreiz für übermäßige Risikobereitschaft und entspricht der Marktpraxis in Deutschland, auch unter Berücksichtigung der im Vergleich zu den USA/Großbritannien geringeren Zuteilungsbeträge.

# Erfolgsziele im Vorstandvergütungssystem

## Fokussierung auf nachhaltige und langfristige Entwicklung von KION

### STI

Erfolgsziel	Definition	Strategische Bedeutung
<b>EBIT-Marge bereinigt</b>	Verhältnis aus EBIT bereinigt und Umsatzerlösen des Geschäftsjahres; EBIT bereinigt ist das Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragssteuern bereinigt um unternehmensspezifische Effekte aus Kaufpreisallokationen sowie um Einmal- und Sondereffekte	Die finanziellen Erfolgsziele des STI gehören zu den bedeutsamsten Steuerungskennzahlen (KPIs) der KION Group; die Zielerreichung wird auf Basis des nach IFRS erstellten Konzernabschlusses der KION GROUP AG ermittelt und <b>entspricht den berichteten Werten</b> .
<b>Free Cashflow</b>	Summe aus Cashflows aus der laufenden Geschäftstätigkeit und Cashflows aus der Investitionstätigkeit des Geschäftsjahres; zeigt die Finanzkraft an und ist die wichtigste Kennzahl zur Steuerung der Liquidität und Finanzierung der KION GROUP AG	
<b>Umsatz</b>	Umsatzerlöse des Geschäftsjahres umfassen die von Kunden voraussichtlich zu erhaltende Gegenleistung für Güter und Dienstleistungen (Transaktionspreis) sowie Miet- und Leasingerlöse nach Abzug von Erlösschmälerungen, z.B. Skonti und Preisnachlässen	
<b>ESG-Ziele</b>	Aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele; jährliche Änderung der Erfolgsziele möglich	

### LTI

Erfolgsziel	Definition	Strategische Bedeutung
<b>ROCE</b>	Die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) ist das Verhältnis zwischen dem bereinigten EBIT und dem eingesetzten Kapital zum Berichtsstichtag. Der ROCE ist ein Maß für die Rentabilität und Effizienz des eingesetzten Kapitals.	Die finanziellen Erfolgsziele des LTI incentivieren die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens. Die Zielerreichung wird auf Basis des nach IFRS erstellten Konzernabschlusses der KION GROUP AG ermittelt und <b>entspricht den berichteten Werten</b> .
<b>Relativer TSR</b>	Der relative TSR der KION Aktie entspricht der Abweichung des TSR der KION Aktie von der Entwicklung des MDAX in Prozentpunkten zum Ende der Performanceperiode; Maßzahl für die Wertentwicklung des Unternehmens für seine Anteilseigner im Vergleich zu alternativen Investitionen über die Performance Periode hinweg	
<b>ESG-Ziele</b>	Aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele; Änderung der Erfolgsziele für jede Performance Periode möglich	ESG-Ziele unterstützen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

# Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand

## Zusammenfassung der Anpassungen nebst Begründung

Vergütungsbestandteil	Anpassung	Begründung
<b>Short Term Incentive (STI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anpassung der <b>Bandbreite</b> des individuellen Leistungsmultiplikators von 0,7 bis 1,3 auf 0,8 bis 1,2.</li> <li>Festlegung der Kategorien zur Auswahl individueller Leistungskriterien im Vergütungssystem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einschränkung des Ermessensspielraums des Aufsichtsrats und Anpassung an die Marktpraxis.</li> <li>Differenzierte Förderung der effizienten Umsetzung strategierelevanter Ziele auf individueller Ebene.</li> </ul>
<b>Long Term Incentive (LTI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verlängerung der <b>Laufzeit</b> von drei auf vier Jahre durch Einführung einer einjährigen Wartezeit im Anschluss an die dreijährige Performanceperiode.</li> <li>Abschaffung des <b>individuellen Leistungsmultiplikators</b>.</li> <li>Anpassung der <b>Gewichtung des ROCE</b> von 40% auf 50% <b>und des relativen Total Shareholder Return</b> von 40% auf 30%.</li> <li>Anpassung der <b>Zielerreichungskurve des relativen Total Shareholder Return</b>.</li> <li>Erhöhung der <b>Auszahlungsobergrenze (Cap)</b> von 200% auf 250% des Zuteilungsbetrags.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verstärkter Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.</li> <li>Einschränkung des Ermessensspielraums des Aufsichtsrats. Der Marktpraxis entsprechend werden individuelle Ziele nur noch im STI berücksichtigt.</li> <li>Fokus auf einen langfristigen effizienten Kapitaleinsatz, ein zentrales Ziel der angepassten Unternehmensstrategie.</li> <li>Die neue Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return vermittelt ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil und entspricht der Marktpraxis in Deutschland.</li> <li>Durch die Anhebung des Auszahlungs-Caps wird bei hoher Zielerreichung auch ein Anreiz für eine deutliche Steigerung des Aktienkurses geschaffen. Die Zielerreichung ist weiterhin auf 200% begrenzt.</li> </ul>
<b>Sondervergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Abschaffung</b> der Möglichkeit einer <b>Sondervergütung</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduzierung des Ermessensspielraums zur Stärkung des Pay-for-Performance-Ansatzes.</li> </ul>

## **KION GROUP AG**

Thea-Rasche-Straße 8  
60549 Frankfurt am Main  
Deutschland  
[ir@kiongroup.com](mailto:ir@kiongroup.com)

