

KION

2025

Vergütungsbericht
KION GROUP AG



Shaping world trade.
20 years of KION.

INHALT

Vergütung des Vorstands	3
Vergütung des Aufsichtsrats	29
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung	32
Impressum	37

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Dieser Vergütungsbericht erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der KION GROUP AG für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Gesellschaft und ihren Tochterunternehmen im Geschäftsjahr 2025.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die im Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine vollständige Beschreibung der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat ist einsehbar unter www.kiongroup.com/verguetung.

Dieser Bericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz (AktG) der formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft unterzogen; der entsprechende Vermerk über die Prüfung ist diesem Bericht beigelegt.

Sowohl Einzel- als auch Summenwerte stellen den Wert mit der kleinsten Rundungsdifferenz dar. Bei Addition der dargestellten Einzelwerte können deshalb geringfügige Differenzen zu den ausgewiesenen Summen auftreten.

Vergütung des Vorstands

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Berichtszeitraum

Die Vergütung des Vorstands der KION GROUP AG wird nach den Vorgaben des AktG und unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) festgesetzt und ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Das im Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem wurde am 12. Dezember 2023 und am 28. Februar 2024 vom Aufsichtsrat der KION GROUP AG beschlossen und am 29. Mai 2024 von der Hauptversammlung mit einer Zustimmungsquote von 95,69 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt (Vorstandsvergütungssystem 2024).

Einzelheiten zum Vorstandsvergütungssystem 2024 sind auf der Website der KION Group veröffentlicht (www.kiongroup.com/de/Über-uns/Management/) sowie im Einzelnen unter [Vergütungssystem-für-die-Vorstandsmitglieder.pdf](#).

Das Vorstandsvergütungssystem 2024 kam im Geschäftsjahr 2025 für sämtliche Vorstandsmitglieder in allen Aspekten ohne Ausnahmen zur Anwendung.

Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2024 der KION GROUP AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Zustimmungsquote von 73,89 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Soweit für das Unternehmen ersichtlich, spiegeln die Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht 2024 in erster Linie Kritik aus dem Aktionariat an finanziellen Zusagen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern wider. Dies bestätigen Stellungnahmen aus dem Aktionärskreis, die dem Unternehmen im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht 2024 zugingen. Derartige Zusagen basieren auf Vereinbarungen, die das Unternehmen mit ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Zuge ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen getroffen hat. Diese sind für das Unternehmen rechtlich bindend und bis zu ihrem Ablauf zu erfüllen. Im jährlichen Vergütungsbericht wird das Unternehmen über derartige Zahlungen transparent berichten.

Zuständigkeiten

Zuständig für die Festsetzung und die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems der KION GROUP AG sowie der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder ist gemäß § 87a AktG der Aufsichtsrat der KION GROUP AG. Die Vorbereitung aller die Zusammensetzung der Vergütung des Vorstands sowie die Zielsetzung und -erreichung der variablen Vorstandsvergütung betreffenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats obliegt dem Vergütungsausschuss.

Der Vergütungsausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und der Vergütungsstruktur. Als Vergleichsunternehmen werden dabei Unternehmen aus dem DAX und MDAX mit vergleichbarer Größe, vergleichbarem Umsatz und vergleichbarer Mitarbeiterzahl sowie Industrial-Goods-Unternehmen mit ähnlichem Geschäftsmodell herangezogen. Diese Überprüfung erfolgte zuletzt mit Unterstützung eines externen unabhängigen Corporate Governance-Beraters Ende 2023 im Zuge der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems. Dabei wurde die Angemessenheit der aktuellen Zielvergütung und der Vergütungsstruktur des Vorstands bestätigt und kein Anpassungsbedarf festgestellt.

Veränderungen der Zusammensetzung des Vorstands im Berichtszeitraum

Seit dem 1. Januar 2025 besteht der Vorstand der KION GROUP AG aus sechs Mitgliedern. Im Berichtszeitraum gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand der KION GROUP AG.

Das Vorstandsvergütungssystem 2024 für den Vorstand im Überblick

Die Vergütung des Vorstands ist maßgebliches Element für den langfristigen Erfolg der KION Group. Sie trägt wesentlich zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zum Erreichen der operativen und finanziellen Ziele bei. Dementsprechend berücksichtigt die Vorstandsvergütung in ihren variablen Komponenten sowohl kurzfristige als auch langfristige Zielsetzungen, die aus der Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet sind und insbesondere auch Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance) (ESG-Ziele) beinhalten. Die variablen Komponenten übersteigen in der Regel den Anteil der festen Vergütungsbestandteile, um dem Leistungsgedanken (Pay for Performance) Rechnung zu tragen. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile überwiegen die langfristigen Komponenten mit einer Laufzeit von vier Jahren (dreijährige Performance-Periode plus einjährige Haltefrist), damit die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung einzahlt.

Im Grundsatz setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2024 aus festen und variablen Bestandteilen sowie einer Aktienerwerbs- und -halterverpflichtung wie folgt zusammen:

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Festgehalt	Grundsätzlich jeweils zum Monatsende	
Nebenleistungen	Insbesondere: – Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrer – Unfallversicherung – eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung pro Jahr	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Grundsätzlich: – Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung – mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – beitragsorientiertes Versorgungssystem, verzinst nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft – jährlicher Versorgungsbeitrag nach Vereinbarung Alternativ: – jährliches Versorgungsentgelt	
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (Bonus-Plan/STI)	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 Prozent des Zielwerts
	Leistungskriterien:	– Umsatz (20 Prozent) – EBIT-Marge bereinigt (30 Prozent) – Free Cashflow (30 Prozent) – ESG-Ziele (20 Prozent) – individuelle Leistung (Multiplikator 0,8–1,2, basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter Ziele)
	Performanceperiode:	Geschäftsjahr
	Auszahlung:	in bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung (Fortsetzung)

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrfährige variable Vergütung (Performance-Share-Plan/LTI)	Plantyp:	Performance-Share-Plan
	Begrenzung:	250 Prozent des Zuteilungswerts
	Leistungskriterien:	– relativer TSR MDAX (30 Prozent) – ROCE (50 Prozent) – ESG-Ziele (20 Prozent)
	Laufzeit:	Performanceperiode von drei Geschäftsjahren in die Zukunft gerichtet zzgl. eines Geschäftsjahres Warteperiode vor Auszahlung
	Auszahlung:	erfolgt in bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Festlegung des finalen Auszahlungsniveaus nach Ende der dreijährigen Performanceperiode und nach Ablauf der anschließenden Haltefrist
Sonstige Leistungen		
Zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	– Ggf. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger Nachteile – Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel – Ggf. Garantie des Zielbetrags für den Jahresbonus im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt	
Sonstiges		
Aktienenerwerbs- und -haltepflicht	– 100 Prozent des Festgehalts – Vierjährige Aufbauphase	
Malus und Clawback	– Für variable Vergütungsbestandteile – Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses – Max. drei Jahre nach Auszahlung	

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG berichtet der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung. Diesen Begriffen liegt in der nachfolgenden Darstellung folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährte Vergütung“ erfasst sämtliche Vergütungen, für die die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.
- Der Begriff „geschuldete Vergütung“ erfasst alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.

Die folgenden Darstellungen und Tabellen weisen daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 bzw. – in Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung – mit Abschluss des Geschäftsjahres 2025 die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht haben bzw. die zur Auszahlung fällig sind, aber seitens der Gesellschaft noch nicht erfüllt wurden. Nicht maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Dementsprechend werden nachfolgend als im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Festvergütung,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 geleistete Nebenleistungen,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 gezahlte Versorgungsentgelte,
- einjährige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025 (zahlbar im Geschäftsjahr 2026 mit dem nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2025 und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat) sowie
- LTI-Tranche für die Performanceperiode 2023 bis 2025 (zahlbar im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat auf das Ende der Performanceperiode folgt). Da die LTI-Tranche bereits im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurde, bemisst sich der daraus resultierende Auszahlungsanspruch nach dem Vorstandsvergütungssystem, welches im Jahr 2023 Gültigkeit hatte.

Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile sollen den Vorstandsmitgliedern eine wettbewerbsfähige und attraktive Basisabsicherung bieten.

1. Festgehalt

Die den Mitgliedern des Vorstands der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2025 jeweils gewährte Festvergütung ergibt sich aus der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025“.

Das Vorstandsmitglied Dr. Richard Robinson Smith erhielt im Berichtszeitraum ab 1. Januar 2025 ein höheres Fixgehalt als im Vorjahr. Das Vorstandsmitglied Valeria Gargiulo erhielt im Berichtszeitraum ab 1. Mai 2025 ein höheres Fixgehalt als im Vorjahr. Diese Erhöhungen gingen mit ihren jeweiligen Wiederbestellungen als Vorstandsmitglieder einher.

2. Altersversorgung

Die KION GROUP AG gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Der jährliche Versorgungsbeitrag wird mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart und jährlich auf ein Versorgungskonto eingezahlt. Einzelheiten dazu werden nachfolgend unter „Leistungsversprechen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit“ berichtet, da es sich bei derartigen Beträgen nicht um eine gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG handelt.

Anstelle einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung hat die KION GROUP AG mit dem Vorstandsmitglied Michael Larsson die Zahlung eines festen jährlichen Versorgungsentgelts in Höhe von 250 Tsd. € vereinbart, das er zusätzlich zu seiner Festvergütung für die eigenständige Betreuung seiner Altersvorsorge erhält.

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. – vor formwechselnder Umwandlung der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft im Jahr 2013 – der Geschäftsführung wurden im Geschäftsjahr 2025 folgende Pensionszahlungen gewährt:

Pensionszahlungen

in Tsd. €	2025	in %	2024	in %
Gordon Riske	329	100,0	300	100,0
Theodor Maurer ¹	970	100,0		
Sonstige ehemalige Geschäftsführer ²	332	100,0	317	100,0
Summe	1.631		617	

1 Versorgungsanspruch wurde in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung bei Renteneintritt (Wahlrechtsausübung) gewährt

2 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2015 ausgeschieden sind. In dem Wert wurde jeweils ein Abzug von Fremdrete für die Jahre 2025 und 2024 in Höhe von rund 265 Tsd.€ berücksichtigt

3. Nebenleistungen

Die KION GROUP AG stellt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Alternativ kann die KION GROUP AG mit Vorstandsmitgliedern einen Zuschuss als monatlichen Festbetrag vereinbaren (Car Allowance). Jedes Vorstandsmitglied kann für den gestellten Dienstwagen einen Fahrer in Anspruch nehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben typische Nebenleistungen, wie zum Beispiel Zuschüsse zu Kranken-, Pflegeversicherung 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 zum Beispiel Erstattungen für höhere Steuer- oder Soziallasten, Ausgleich für Wechselkursschwankungen, zusätzliche Kosten für Reisen oder Unterkunft sowie Versicherungen.

Derzeit erhält Ching Pong Quek aufgrund seines Status als Auslandsentsandter von Singapur nach China und nach Deutschland solche zusätzlichen Leistungen.

Ching Pong Quek wird dadurch so gestellt, als sei er in Singapur steuer- und sozialabgabenpflichtig (sogenanntes Hypotax-Agreement). Der konkrete Steuersatz, der zur Anwendung kommt, variiert sehr stark in Abhängigkeit davon, in welchem Land Ching Pong Quek faktisch seine Tätigkeit erbringt. Die KION GROUP AG übernimmt die Steuern und Sozialabgaben, die über die theoretisch in Singapur anfallenden Steuern hinaus für Ching Pong Quek zusätzlich in China und Deutschland anfallen. Im Geschäftsjahr 2025 belief sich dieser Betrag auf 1.354,1 Tsd. € (Vorjahr: 1.108,9 Tsd. €). Außerdem umfassen die mit Ching Pong Quek vereinbarten Zusatzleistungen unter anderem Kosten für Heimreisen mit der Familie nach Singapur, Dienstwagenberechtigung, Mietkosten und private Krankenversicherung. Insgesamt betrugen die für Ching Pong Quek für das Geschäftsjahr 2025 gewährten Zusatzleistungen 136,2 Tsd. € (Vorjahr: 117,6 Tsd. €).

Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen eine leistungsorientierte und marktgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder ermöglichen, die am Grundsatz „Pay for Performance“ ausgerichtet ist. Die finanziellen Ziele sind aus der Planung des Unternehmens und die nichtfinanziellen Ziele sind aus der Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet bzw. unmittelbar mit der Geschäftsentwicklung des Unternehmens verknüpft.

1. Einjährige variable Vergütung (Bonus-Plan bzw. STI)

Der Bonus-Plan ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einjähriger Performanceperiode. Die Performanceperiode ist das jeweilige Geschäftsjahr.

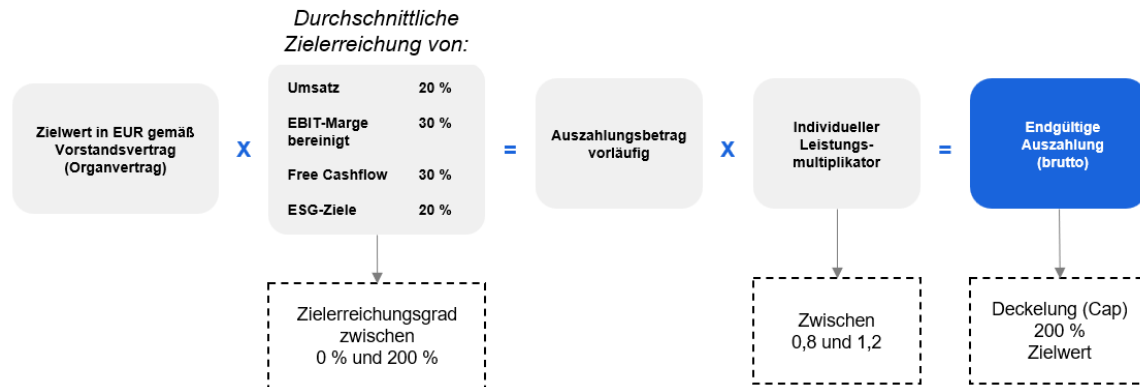
Die einjährige variable Vergütung zielt insbesondere auf die Erreichung finanzieller und nichtfinanzieller Ziele während eines Geschäftsjahres ab. Ergänzt wird dies durch kurzfristige sowie längerfristig ausgerichtete individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder, die mit im jeweiligen Bemessungszeitraum zu erfüllenden messbaren Meilensteinen hinterlegt sind. Anhand der Erfüllung der individuellen Ziele setzt der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsmultiplikator für jedes Vorstandsmitglied fest, mit dem der Bonusanspruch in Abhängigkeit von der individuellen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds erhöht oder reduziert wird.

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Bonus-Plans ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Bemessungsgrundlagen Umsatz, bereinigte EBIT-Marge sowie Free Cashflow. Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen sind im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG zu finden.

Zum anderen hängt der Bonus-Plan von nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen ab, die die Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele) abbilden.

Der finale Auszahlungsbetrag des Bonus-Plans ergibt sich durch Multiplikation des im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbarten Zielwerts in Euro mit dem gewichteten arithmetischen Mittel der Zielerreichungsgrade der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen. Das Produkt wird anschließend mit dem individuellen Leistungsmultiplikator, der sich in Abhängigkeit von der Erreichung der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder zwischen 0,8 und 1,2 bewegen kann, multipliziert. Der maximal auszuzahlende Bonus beträgt 200 Prozent des Zielwerts (Cap). Eine garantierte Mindestzielerreichung gibt es nicht.

STI



1.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen für den STI 2025

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen für den STI 2025 sind aus dem Budget der KION Group für das Geschäftsjahr 2025 abgeleitet. Es wurden folgende Zielkorridore vom Aufsichtsrat für den STI 2025 festgelegt:

Finanzielle Ziele STI 2025

	Umsatz			EBIT-Marge bereinigt			Free Cashflow		
Gewichtung	20 %			30 %			30 %		
Zielspanne ¹	-10 %	Ziel	+10 %	-100 bp	Ziel	+100 bp	-20 %	Ziel	+20 %
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor ²	≤ 10.263	11.403	≥ 12.544	≤ 6,55 %	7,55 %	≥ 8,55 %	≤ 392	490	≥ 588

1 Die Zielspanne für die EBIT-Marge bereinigt beträgt +/-100 Basispunkte um den Zielwert von 7,55%. Eine Zielerreichung von 100% entspricht dem Zielwert, während bei einer Abweichung von +/-100 Basispunkten eine Zielerreichung von 200% bzw. 0% erreicht wird

2 Werte zum Umsatz und zum Free Cashflow in Mio. €

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an. Als nichtfinanzielle Ziele für den STI 2025 hat der Aufsichtsrat die folgenden beiden Ziele festgelegt, die jeweils mit zehn Prozent gewichtet werden:

- Aus dem Themenfeld „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ fließt die sogenannte Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR) der KION Group, welche die Häufigkeit von Unfällen mit darauffolgendem Zeitausfall von mindestens einem Arbeitstag je eine Mio. Arbeitsstunden angibt, in die Bemessung des STI 2025 ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den STI 2025 die Zielgröße Energieintensität als Kennzahl festgelegt. Sie gibt

das Verhältnis des gesamten Energieverbrauchs aller Standorte der KION Group zu den Umsatzerlösen des Konzerns an (MWh/Mio. €).

Für den STI 2025 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung festgelegt:

Nichtfinanzielle Ziele STI 2025

Gewichtung	ESG (I): LTIFR			ESG (II): Energieintensität ¹ (Energieverbrauch je Umsatzeinheit)		
	10 %			10 %		
				2,6 % weniger Energieverbrauch + 0 % STI-Umsatzziel	1,3 % weniger Energieverbrauch + 100 % STI-Umsatzziel	0,6 % weniger Energieverbrauch + 200 % STI-Umsatzziel
Zielspanne	-20 %	Ziel	+20 %			
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor	≥ 5,0	4,2	≤ 3,4	≥ 59,8	54,5	≤ 49,9

1 Die Energieintensität beschreibt den Energieverbrauch je Umsatzeinheit und wird als Quotient aus dem gesamten Energieverbrauch und dem erzielten Umsatz berechnet. Die Zielerreichung ergibt sich aus der prozentualen Veränderung dieser Kennzahl gegenüber dem Referenzjahr. Durch die relationale Betrachtung wird nicht der absolute Energieverbrauch, sondern die Effizienz des Energieeinsatzes bewertet. Die Koppelung an das STI-Umsatzziel stellt sicher, dass Effizienzverbesserungen unabhängig von Veränderungen des Umsatzvolumens beurteilt werden und unternehmensbedingtes Wachstum oder rückläufige Geschäftsentwicklungen die Zielerreichung nicht verzerren

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat in Bezug auf den STI 2025 festgestellten Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen.

Zielerreichung STI 2025

Ziele	Gewichtung	Erreichter Wert	Zielerreichungsgrad Bonusanspruch (Cap bei 200 %)
Umsatz ¹	20 %	11.297,2 Mio. €	90,69 %
EBIT-Marge bereinigt ¹	30 %	6,98 %	43,00 %
Free Cashflow ¹	30 %	709,5 Mio. €	200,00 %
ESG (I): LTIFR	10 %	4,20	100,00 %
ESG (II): Energieintensität	10 %	55,5	81,13 %
Gesamtzielerreichung	100 %		109,15 %

1 Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen sind im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG zu finden

1.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den STI 2025

Mittels des individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder anhand der Erreichung individueller Ziele. Die individuellen Ziele vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern jeweils vor Beginn jedes Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der konkreten Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds. Jedes Ziel ist mit nachprüfbaren Meilensteinen und Zielerreichungskriterien unterlegt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Leistungsmultiplikator zwischen 0,8 und 1,2, mit dem der rechnerisch auf Basis der Erreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele ermittelte Bonusanspruch multipliziert wird.

Für die individuellen Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder wurden folgende Kriterien für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt und Zielerreichungen bzw. individuelle Leistungsmultiplikatoren festgestellt:

Individuelle Ziele STI 2025

Name	Individuelle Ziele	Zielerreichungskriterien	Individueller Leistungs-multiplikator
Dr. Richard Robinson Smith	Erhalt der Profitabilität des Unternehmens und Vorantreiben wesentlicher strategischer Initiativen und des Unternehmenswachstums	Implementierung wesentlicher Meilensteine der „Playing to Win“-Strategie Einführung eines Strategie-Controlling-Systems Sicherung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit des ITS-Segments Erzielung eines bestimmten Auftragseingangs im Bereich Start-up-Automatisierung Erreichen wesentlicher Meilensteine der Technologie-Roadmap	1,02
Valeria Jimena Gargiulo	Erhalt der Profitabilität des Unternehmens und Vorantreiben wesentlicher strategischer Initiativen Umsetzung der Personalstrategie Erreichen bestimmter Nachhaltigkeitsziele	Implementierung wesentlicher Meilensteine der „Playing to Win“-Strategie Implementierung der strategischen Nachfolge- und Personalplanung sowie von HR-Reportings Reduktion von Emissionen, Erreichen der SBTi-Ziele	1,01
Christian Harm	Erhalt der Profitabilität des Unternehmens und Vorantreiben wesentlicher strategischer Initiativen Erzielung von Kosteneinsparungen und Vereinfachungen	Implementierung wesentlicher Meilensteine der „Playing to Win“-Strategie Verfolgung des unternehmensweiten Kosteneinsparprogramms und des Cash Conversion Cycle Verbesserung der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme	1,10
Andreas Krinninger	Erhalt der Profitabilität des Unternehmens und Vorantreiben wesentlicher strategischer Initiativen Umsetzung der Mehrmarken- und Wachstumsstrategie bei ITS EMEA	Implementierung wesentlicher Meilensteine der „Playing to Win“-Strategie Erzielung bestimmter Marktanteils- und Auftragseingangsziele bei ITS EMEA Erzielung eines bestimmten Auftragseingangs im Bereich Start-up-Automatisierung Verbesserung des Netto-Inventars	1,05
Michael Larsson	Erhalt der Profitabilität des Unternehmens und Vorantreiben wesentlicher strategischer Initiativen Umsetzung der Wachstumsstrategie und Verbesserung der Profitabilität bei SCS und KION Nordamerika	Implementierung wesentlicher Meilensteine der „Playing to Win“-Strategie Erzielung bestimmter Auftragseingangs- und Profitabilitätsziele bei SCS und KION Nordamerika Erzielung eines bestimmten Auftragseingangs im Bereich Start-up-Automatisierung Erreichen bestimmter Software-Entwicklungsziele	1,00
Ching Pong Quek	Erhalt der Profitabilität des Unternehmens und Vorantreiben wesentlicher strategischer Initiativen Erreichen wesentlicher Meilensteine der Technologie- und CTO-Roadmap Umsetzung der Wachstumsstrategie bei ITS APAC	Implementierung wesentlicher Meilensteine der „Playing to Win“-Strategie Umsetzung wesentlicher CTO-Projekte sowie strategischer Initiativen im Einkauf Erzielung bestimmter Marktanteils- und Auftragseingangsziele bei ITS APAC Erzielung eines bestimmten Auftragseingangs im Bereich Start-up-Automatisierung	1,04

1.3 Auszahlungsbeträge des STI 2025

Basierend auf den vorgenannten Feststellungen der Zielerreichung ergeben sich für das Geschäftsjahr 2025 die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Auszahlungsbeträge des STI 2025 an die einzelnen Vorstandsmitglieder.

Auszahlungsbetrag STI 2025

	Zielwert ¹	Zielerreichungs- grad Bonus- anspruch	Vorläufiger Auszahlungs- betrag ¹	Zielerreichung – individueller Leistungs- multiplikator	Auszahlungs- betrag ¹
Dr. Richard Robinson Smith	1.100 Tsd. €	109,15 %	1.201 Tsd. €	1,02	1.225 Tsd. €
Valeria Jimena Gargiulo	480 Tsd. €	109,15 %	524 Tsd. €	1,01	529 Tsd. €
Christian Harm	500 Tsd. €	109,15 %	546 Tsd. €	1,10	600 Tsd. €
Andreas Krinninger	550 Tsd. €	109,15 %	600 Tsd. €	1,05	630 Tsd. €
Michael Larsson	600 Tsd. €	109,15 %	655 Tsd. €	1,00	655 Tsd. €
Ching Pong Quek	697 Tsd. €	109,15 %	760 Tsd. €	1,04	791 Tsd. €
Summe	3.927 Tsd. €		4.286 Tsd. €		4.430 Tsd. €

1 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 39,3 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

2. Mehrjährige variable Vergütung (Performance-Share-Plan bzw. LTI)

Die mehrjährige variable Vergütung zielt auf eine langfristige positive Unternehmensentwicklung ab. Dementsprechend sind die für den Performance-Share-Plan festgesetzten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele aus der langfristigen Unternehmensstrategie abgeleitet und insbesondere an der Wertentwicklung des Unternehmens orientiert. Über den relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) als finanzielle Bemessungsgrundlage wird zudem die Wertentwicklung der Gesellschaft ins Verhältnis zur Entwicklung der MDAX-Unternehmen insgesamt gesetzt, womit ein externes Bewertungskriterium in die Leistungsbeurteilung einfließt.

Die mehrjährige variable Vergütung wird für jedes Geschäftsjahr in Form eines Performance-Share-Plans gewährt. Der Performance-Share-Plan ist ein rein auf Barausgleich ausgerichteter Long-Term-Incentive-Plan, der kein Recht auf den Bezug tatsächlicher Aktien beinhaltet.

Im Geschäftsjahr 2025 gewährt bzw. geschuldet war der LTI mit der Performanceperiode 2023 bis 2025. Die Zuteilung und auch Bemessung dieser LTI-Tranche richtete sich nach dem bis einschließlich 31. Dezember 2023 geltenden Vorstandsvergütungssystem aus dem Jahr 2021 (Vorstandsvergütungssystem 2021).

Im Unterschied zum seit dem 1. Januar 2024 geltenden Vorstandsvergütungssystem 2024 hat der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 eine dreijährige Laufzeit (entsprechend der

Performanceperiode), eine abweichende Gewichtung der Leistungskriterien und eine Auszahlungsbegrenzung bei 200 Prozent. Außerdem ist ein individueller Leistungsmultiplikator vorgesehen.

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Performance-Share-Plans nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2021 sind finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen, die über die gesamte dreijährige Performanceperiode gültig bleiben. Finanzielle Bemessungsgrundlagen sind zu jeweils 40 Prozent die Performance des relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) der KION Aktie im Vergleich zum MDAX und der Return on Capital Employed (ROCE). Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2025 der KION Group. Als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage werden zu 20 Prozent ESG-Ziele berücksichtigt. Zusätzlich wird die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder durch einen für alle Vorstandsmitglieder identischen Leistungsmultiplikator zwischen 0,7 und 1,3, den der Aufsichtsrat auf Basis der Erfüllung der vereinbarten gemeinsamen individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder festlegt, einbezogen.

Für jede Performanceperiode des LTI wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Anzahl an Performance Shares in Form von sogenannten virtuellen Aktien bedingt zugeteilt. Die Anzahl wird bestimmt, indem der im Dienstvertrag in Euro vereinbarte Zuteilungswert für die mehrjährige variable Vergütung durch das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der KION Aktie (Wertpapierkennnummer: KGX888) an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die 60 letzten Handelstage vor Beginn der Performanceperiode geteilt wird.

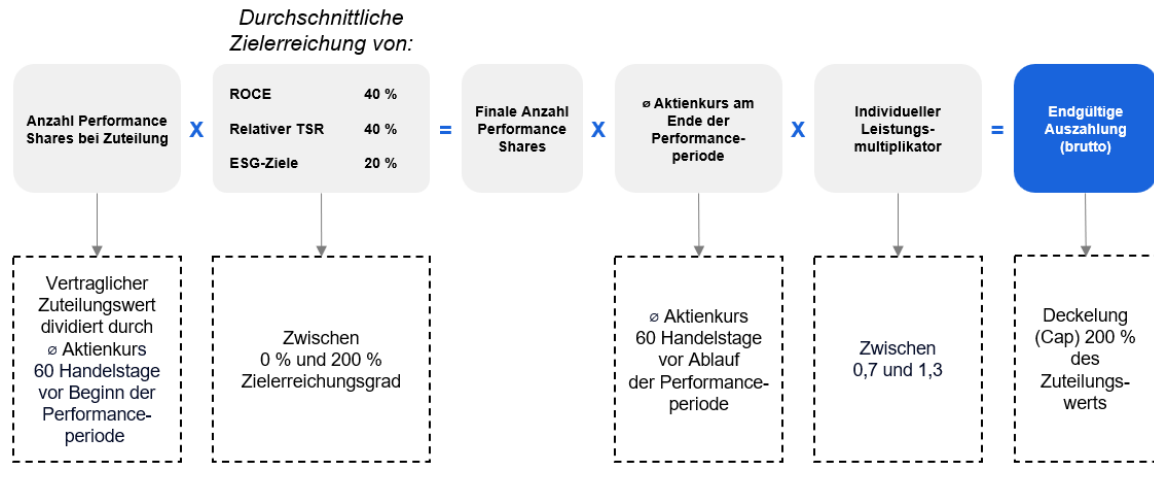
Der Aufsichtsrat setzt mit der bedingten Zuteilung der Performance Shares die finanziellen, nichtfinanziellen und individuellen Bemessungsgrundlagen einschließlich der definierten Zielkorridore und Zielerreichungskurven für die Plantranche fest.

Die finale Anzahl der Performance Shares ergibt sich aus der Multiplikation der dem Vorstandsmitglied bedingt zugeteilten Anzahl an Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Zielgrößen zum Ende der jeweiligen Performanceperiode.

Der vorläufige Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans errechnet sich sodann für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation der finalen Anzahl der Performance Shares mit dem zum Ende der jeweiligen Performanceperiode festzustellenden Endaktienkurs. 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 Performanceperiode.

Der finale Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans errechnet sich für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation des vorläufigen Auszahlungsbetrags mit dem individuellen Leistungsmultiplikator, der vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Zielerreichung der individuellen Ziele festgesetzt wird.

Der Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 ist auf 200 Prozent des vertraglich gewährten Zuteilungswerts begrenzt. Bei Beendigung des jeweiligen Vorstandsienstvertrages während einer laufenden Performanceperiode erfolgt gegebenenfalls eine zeitanteilige Kürzung der jeweiligen LTI-Auszahlung.

LTI 2023 bis 2025 (gemäß Vorstandsvergütungssystem 2021)**2.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen für den LTI 2023 bis 2025**

Finanzielle Bemessungsgrundlagen für die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2023 bis 2025 sind die Kriterien ROCE und relativer TSR im Vergleich zum MDAX.

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleitet sind. Als nichtfinanzielle Ziele für den LTI 2023 bis 2025 hat der Aufsichtsrat die folgenden beiden Ziele festgelegt, die jeweils mit zehn Prozent gewichtet werden:

- Aus dem Themenfeld „Arbeitgeberattraktivität“ werden die Ergebnisse einer jährlichen Mitarbeiterbefragung einbezogen. Zu jeweils fünf Prozent fließen dabei die Teilnahmequote und der sogenannte Engagement Score, mit dem die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden gemessen werden, ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den LTI 2023 bis 2025 das Ergebnis des unabhängigen Nachhaltigkeitsratings S&P Global CSA als Zielgröße festgelegt, welches das Gesamtunternehmen und dessen Entwicklung nach verschiedenen Kriterien beurteilt.

Für den LTI 2023 bis 2025 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele festgelegt:

Finanzielle Ziele LTI-Tranche 2023 bis 2025

Gewichtung	ROCE ¹			Relativer TSR		
	40 %			40 %		
Zielspanne	Basierend auf einem EBIT-Margen-Korridor von -20 %	Ziel	Basierend auf einem EBIT-Margen-Korridor von +20 %	≤ 0 % Outperformance	6,67 % Outperformance	≥ 20 % Outperformance
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %

1 Der Return on Capital Employed (ROCE) wird als Verhältnis von EBIT zu Capital Employed ermittelt. Da sich der ROCE rechnerisch aus EBIT-Marge und Kapitalumschlag ableitet, basiert der ROCE-Zielkorridor auf dem zugrunde liegenden +/-20% EBIT-Margen-Korridor. Dies gewährleistet eine konsistente und nachvollziehbare Zielableitung sowie eine sachgerechte Verknüpfung zwischen kurzfristiger operativer Ergebnissteuerung und langfristiger wertorientierter Unternehmensführung

Nichtfinanzielle Ziele LTI-Tranche 2023 bis 2025

Gewichtung	ESG (I): S&P Global CSA Rating			ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Engagement Score			ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Teilnahmequote		
	10 %			5 %			5 %		
Zielspanne	-2 Punkte	Ziel	+2 Punkte	-2 Punkte	Ziel	+2 Punkte	-6 % Punkte	Ziel	+6 % Punkte
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor	≤ 65	67	≥ 69	≤ 73	75	≥ 77	≤ 69 %	75 %	≥ 81 %

Folgende Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele wurden zum Ablauf der Performanceperiode 2023 bis 2025 festgestellt:

Zielerreichung LTI-Tranche 2023 bis 2025

Ziele	Gewichtung	Erreichter Wert	Ziel- erreichungsgrad Bonusanspruch LTI 2023–2025 (Cap bei 200 %)
ROCE ¹	40 %	8,04 %	100,52%
Relativer TSR	40 %	126,98 %	200,00%
ESG (I): S&P Global CSA Rating	10 %	69	200,00%
ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Engagement Score	5 %	75	100,00%
ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Teilnahmequote	5 %	81 %	200,00%
Gesamtzielerreichung	100 %		155,21%

1 Erläuterungen zu der verwendeten Finanzkennzahl finden sich im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG

2.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den LTI 2023 bis 2025

Bei der langfristigen variablen Vergütung nach dem Vergütungssystem 2021, welches für den LTI 2023 bis 2025 relevant ist, haben die Vorstandsmitglieder gemeinsame individuelle messbare Ziele, deren Erreichung für die Feststellung des individuellen Leistungsmultiplikators zwischen 0,7 und 1,3 für die relevante LTI-Tranche maßgeblich ist. Die individuellen Ziele werden aus den in den Planbedingungen festgelegten Kriterien (Marktanteilsentwicklung, Innovationserfolge und Mitarbeiterzufriedenheit) abgeleitet und umfassen für die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2023 bis 2025 unter anderem bestimmte Wachstumsziele, Ziele betreffend die Liefer- und Lieferkettenstabilität, Fortschritte bei der Digitalisierung sowie dem Angebot an integrierten Lösungen und Mobile Automation, bestimmte Nachhaltigkeitsziele sowie Fortschritte bei der Nachfolgeplanung für die Top-Führungspositionen des Unternehmens.

Angeichts der erzielten Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit, wie beispielsweise der Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie der Verpflichtung des Unternehmens zur Teilnahme an der Science Based Targets Initiative einerseits, sowie andererseits der hinter den Erwartungen zurückgebliebenen Errungenschaften in Bezug auf die gesetzten Wachstumsziele und Fortschritte in den Bereichen Digitalisierung und Mobile Automation hat der Aufsichtsrat den Leistungsmultiplikator für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 für alle aus dieser LTI-Tranche berechtigten und zum Ende der Performanceperiode noch amtierenden Vorstandsmitglieder auf 0,90 festgelegt.

Von den zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitgliedern ist die LTI-Tranche 2023 bis 2025 für Dr. Richard Robinson Smith, Valeria Jimena Gargiulo (zeitanteilig), Christian Harm (zeitanteilig), Andreas Krinninger und Ching Pong Quek von Relevanz, da ihnen Performance Shares für diese LTI-Tranche zugeteilt wurden.

Mit **Dr. Henry Puhl** und **Hasan Dandashly**, die beide mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden sind, wurde im Rahmen ihrer jeweiligen Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 deren vertragsgemäße Gewährung bis zum regulären Ende des Dienstvertrags vereinbart. Für beide hat der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsmultiplikator von 0,90 festgelegt.

2.3 Auszahlungsbeträge des LTI 2023 bis 2025

Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2023 bis 2025

	Vertragli- cher Zutei- lungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewäh- rung	Anzahl Perfor- mance Shares bei Zuteilung ¹	Zieler- reichungs- grad Bonus- anspruch	Finale Anzahl Perfor- mance Shares	Ø Aktien- kurs am Ende Perfor- mance- periode	Vorläufiger Aus- zahlungsbetrag ²	Indivi- dueller Leistungs- multi- plikator	Aus- zahlungsbetrag (Cap bei 200 % Aus- zahlung) ²
Dr. Richard Robinson Smith	1.300 Tsd. €	51.201	155,21 %	79.469	61,19 €	4.863 Tsd. €	0,90	2.600 Tsd. €
Hasan Dandashly ³	367 Tsd. €	14.441	155,21 %	22.414	61,19 €	1.372 Tsd. €	0,90	733 Tsd. €
Valeria Jimena Gargiulo ⁴	889 Tsd. €	35.009	155,21 %	54.338	61,19 €	3.325 Tsd. €	0,90	1.778 Tsd. €
Christian Harm ⁵	833 Tsd. €	32.821	155,21 %	50.942	61,19 €	3.117 Tsd. €	0,90	1.667 Tsd. €
Andreas Krinninger	1.000 Tsd. €	39.386	155,21 %	61.131	61,19 €	3.741 Tsd. €	0,90	2.000 Tsd. €
Dr. Henry Puhl ⁶	500 Tsd. €	19.693	155,21 %	30.566	61,19 €	1.870 Tsd. €	0,90	1.000 Tsd. €
Ching Pong Quek	1.122 Tsd. €	44.174	155,21 %	68.563	61,19 €	4.195 Tsd. €	0,90	2.243 Tsd. €
Summe	6.010 Tsd. €	236.725		367.421		22.482 Tsd. €		12.021 Tsd. €

1 Der Fair Value pro Performance Share zum Zeitpunkt der Gewährung lag bei 25,39 €

2 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 35,1 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

3 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt

4 Bestellung zum Vorstand zum 01. Mai 2023. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt

5 Bestellung zum Vorstand zum 06. Juli 2023. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt

6 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt

Die LTI-Tranche 2023 bis 2025 gelangt im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt, im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung.

Michael Larsson (Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2024) gehörte dem Vorstand der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2023 noch nicht an, weshalb er aus der LTI-Tranche für die Performanceperiode 2023 bis 2025 keine Zuteilungen erhalten hat.

Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Im Geschäftsjahr 2025 wurde von der im Vorstandsvergütungssystem nach Maßgabe des § 87a Abs. 1 Ziffer 6 AktG vorgesehenen Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht. Vom Aufsichtsrat wurde kein Sachverhalt festgestellt, der Anlass dazu gegeben hätte.

Aktienwerbs- und Halteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Neben dem Performance-Share-Plan bildet die Aktienwerbs- und -halteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG) für den Vorstand einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems, der die Interessen von Vorstand und Aktionären an einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens vereint.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied einen Mindestbestand an Aktien der KION GROUP AG in Höhe von 100 Prozent eines jährlichen Brutto-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 (arithmetisches Mittel der Xetra-Schlusskurse).

Die Aktienhaltepflicht in voller Höhe besteht spätestens nach Ablauf von vier Jahren nach dem Haltepflichtbeginn. In den ersten vier Jahren wird ein ratierlicher Aufbau der Aktien gestattet. Bis zum Ende seiner Bestellung darf das Vorstandsmitglied über die Aktien nicht verfügen.

Die zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder haben jeweils die erforderliche Anzahl Aktien gehalten und damit die Aktienwerbs- und -halteverpflichtung ohne Ausnahme erfüllt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Grad der Erfüllung der jeweiligen Aktienwerbs- und -halteverpflichtungen im Geschäftsjahr 2025 für die zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder:

Grad der Erfüllung der Aktienwerbs- und -halteverpflichtung

Name	Anzahl der zum 31. Dezember 2025 gehaltenen Aktien	Anzahl der unter die Haltever- pflichtung fallen- den Aktien zum 31. Dezem- ber 2025	Ziel-Anzahl ge- mäß Vorstands- dienstvertrag	Zu erfüllen bis	Erfüllung der Aktienhalte- vorschrift zum 31. Dezember 2025
Dr. Richard Robinson Smith	50.000	18.462	18.462	Dezember 2025	100,00 %
Valeria Jimena Gargiulo	17.765	17.765	20.911	April 2027	84,96 %
Christian Harm	42.875	23.055	23.055	Juli 2027	100,00 %
Andreas Krinninger	15.690	12.363	12.363	Dezember 2024	100,00 %
Michael Larsson	11.838	11.838	23.669	Dezember 2027	50,01 %
Ching Pong Quek	49.500	17.998	17.998	Januar 2024	100,00 %
Gesamt	187.668	101.481	116.458		

Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte Leistungen zu gewähren, wie zum Beispiel Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler

Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel.

Im Berichtszeitraum wurden keinem Vorstandsmitglied derartige Leistungen gewährt.

Maximalvergütung

Die Höhe der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung ist nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Zur Maximalvergütung gehören grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Festgehalt, der Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen und die für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilte und nach Ablauf der relevanten Performanceperiode gewährte variable Vergütung (Bonus-Plan und Performance-Save-Plan) unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung. Während der Anwendbarkeit des Vorstandsvergütungssystems 2021 floss zudem eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sondervergütung ein.

Sofern der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte Leistungen gewährt, fließen auch diese Leistungen für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, in die Maximalvergütung ein.

1. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 betrug die Maximalvergütung nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2024 für den Vorstandsvorsitzenden brutto 8.250 Tsd. € und für alle weiteren Vorstandsmitglieder jeweils brutto 6.000 Tsd. €. Einzelvertraglich sind mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern geringere Maximalvergütungen vereinbart.

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2024 im Geschäftsjahr 2025 werden das Festgehalt 2025, die im Jahr 2025 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2025 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2025 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2025 bis 2028 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit im Geschäftsjahr 2029 zur Auszahlung gelangt. Daher kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 erst abschließend im Geschäftsjahr 2029 beurteilt werden. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ist jedoch bereits jetzt überwiegend wahrscheinlich. Selbst bei Auszahlung der LTI-Tranche 2025 bis 2028 in maximal möglicher Höhe von 250 Prozent des Zuteilungswerts wird aller Voraussicht nach die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 bei keinem Vorstandsmitglied überschritten.

Über die abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht 2028 berichtet.

2. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 werden für alle im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder das Festgehalt 2023, die im Jahr 2023 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2023 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2023 berücksichtigt. Für die insoweit jeweils an die Vorstandsmitglieder ausbezahlten Vergütungen wird auf den Vergütungsbericht 2023 verwiesen (www.kiongroup.com/Main/Investor-Relations/Shareholders-

[Meeting/2024/KION_Verguetungsbericht_2023.pdf](#)). Daneben fließt die LTI-Tranche 2023 bis 2025 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurde und nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode Ende 2025 im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung gelangt. Es gilt die nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils vereinbarte Maximalvergütung.

Unter Berücksichtigung der in diesem Vergütungsbericht 2025 dargestellten Auszahlungsbeträge für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 wurde für das Geschäftsjahr 2023 keinem Vorstandsmitglied eine höhere als die im Vorstandsvergütungssystem 2021 vorgesehene bzw. vertraglich vereinbarte Maximalvergütung gewährt.

Maximalvergütung 2023

	Maximal- vergütung	Vergütung 2023 ¹
Dr. Richard Robinson Smith	6.200 Tsd. €	5.936 Tsd. €
Hasan Dandashly ²	5.387 Tsd. €	2.588 Tsd. €
Valeria Jimena Gargiulo	4.343 Tsd. €	3.184 Tsd. €
Christian Harm	4.852 Tsd. €	2.976 Tsd. €
Andreas Krinninger	4.852 Tsd. €	3.782 Tsd. €
Dr. Henry Puhl ²	4.343 Tsd. €	2.358 Tsd. €
Ching Pong Quek	4.842 Tsd. €	3.790 Tsd. €
Markus Wassenberg ³	4.852 Tsd. €	1.010 Tsd. €
Summe	39.671 Tsd. €	25.624 Tsd. €

1 Vergütung 2023 nach Berechnungslogik der Maximalvergütung gemäß Vorstandsvergütungssystem 2021. Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 35,1 Prozent für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 im Rahmen des Hypotax-Agreements mit in den Wert eingeflossen

2 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023

3 Amtszeit 1. Januar bis 6. Juli 2023

Tabellarische Übersicht über die den Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG ist die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und der früheren Vorstandsmitglieder in der nachfolgenden Tabelle einschließlich des jeweiligen relativen Anteils der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung unter Anwendung des eingangs erläuterten Verständnisses der Begrifflichkeiten „gewährt“ und „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Die Bewertung der Nebenleistungen erfolgte zu dem für steuerliche Zwecke ermittelten Wert.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

in Tsd. €		Dr. Richard Robinson Smith				Hasan Dandashly ¹			
		CEO Seit 1. Januar 2022				President KION Supply Chain Solutions KION GROUP AG Bis 31. Dezember 2023			
		2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	1.400	26,7	1.200	37,5		0,0		0,0
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	23	0,4	689	21,5	828	53,0	2.783	98,1
	Summe	1.423	27,1	1.889	59,0	828	53,0	2.783	98,1
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Ohne langfristige Anreiz- wirkung	Einjährige variable Vergütung	1.225	23,3	1.229	38,4	0	0,0	0,0
		Einjährige variable Vergütung (STI 2024)		0,0	1.229	38,4	0,0		0,0
		Einjährige variable Vergütung (STI 2025)	1.225	23,3		0,0	0,0		0,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert	Mehrfährige variable Vergütung	2.600	49,5	83	2,6	733	47,0	53
		Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024) ³		0,0	83	2,6	0,0	53	1,9
		Performance-Share-Plan (01.01.2023–31.12.2025)	2.600	49,5		0,0	733	47,0	0,0
Gesamtvergütung		5.248	100,0	3.201	100,0	1.561	100,0	2.836	100,0

1 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023. Bei Hasan Dandashly sind in den Werten Wechselkursdifferenzen enthalten, da er in USD ausbezahlt wird

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Für das Jahr 2024 handelt es sich bei dem Wert für Hasan Dandashly um Zahlungen im Zuge seines Ausscheidens

3 Der Wert der mehrjährigen variablen Vergütung für Hasan Dandashly ist der tatsächliche Auszahlungswert, der aufgrund von Wechselkursdifferenzen von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2024 angegebenen Wert abweicht

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Valeria Jimena Gargiulo ¹				Christian Harm ²				
		CPSO Seit 1. Mai 2023				CFO Seit 6. Juli 2023				
		2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %	
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	717	23,6	650	51,8	800	26,0	800	51,7	
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³	19	0,6	19	1,5	12	0,4	14	0,9	
	Summe	736	24,2	669	53,3	812	26,4	814	52,7	
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Ohne langfristige Anreiz- wirkung	Einjährige variable Vergütung	529	17,4	585	46,7	600	19,5	732	47,3
		Einjährige variable Vergütung (STI 2024)		0,0	585	46,7		0,0	732	47,3
		Einjährige variable Vergütung (STI 2025)	529	17,4		0,0	600	19,5		0,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert	Mehrfährige variable Vergütung	1.778	58,4	0	0,0	1.667	54,1	0	0,0
		Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024)		0,0		0,0		0,0		0,0
		Performance-Share-Plan (01.01.2023–31.12.2025)	1.778	58,4		0,0	1.667	54,1		0,0
		Gesamtvergütung	3.043	100,0	1.254	100,0	3.079	100,0	1.546	100,0

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

2 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (Fortsetzung)

		Andreas Krinninger				Michael Larsson ¹			
		President KION ITS EMEA Seit 1. Januar 2021				President KION Supply Chain Solutions & KION ITS Americas Seit 1. Januar 2024			
in Tsd. €		2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	825	23,8	825	48,3	821	46,3	856	40,1
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	11	0,3	14	0,8	298	16,8	300	14,0
	Summe	836	24,1	839	49,1	1.119	63,1	1.155	54,1
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Ohne langfristige Anreiz- wirkung	Einjährige variable Vergütung	630	18,2	805	47,1	655	36,9	980
		Einjährige variable Vergütung (STI 2024) ³		0,0	805	47,1		0,0	980
		Einjährige variable Vergütung (STI 2025)	630	18,2		0,0	655	36,9	
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert	Mehrfährige variable Vergütung	2.000	57,7	64	3,7	0	0,0	0,0
		Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024)		0,0	64	3,7		0,0	0,0
		Performance-Share-Plan (01.01.2023–31.12.2025)	2.000	57,7		0,0		0,0	0,0
		Gesamtvergütung	3.466	100,0	1.708	100,0	1.774	100,0	2.135

1 Bei Michael Larsson kann es bei der Auszahlung noch zu Wechselkursdifferenzen kommen, da er in USD ausbezahlt wird

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Michael Larsson ist hier ebenfalls das Versorgungsentgelt enthalten

3 Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Michael Larsson ist der tatsächliche Auszahlungswert, der aufgrund von Wechselkursdifferenzen von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2024 angegebenen Wert abweicht

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Dr. Henry Puhl ¹				Ching Pong Quek			
		CTO				CTO & President KION ITS Asia Pacific			
		Bis 31. Dezember 2023				Seit 4. Juni 2013			
		2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung ²		0,0		0,0	1.323	29,4	1.385	49,1
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³		0,0	701	93,0	136	3,0	118	4,2
	Summe	0	0,0	701	93,0	1.459	32,5	1.503	53,2
Erfolgsabhängige Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung								
	Einjährige variable Vergütung	0	0,0		0,0	791	17,6	1.229	43,5
	Einjährige variable Vergütung (STI 2024) ⁴		0,0		0,0		0,0	1.229	43,5
	Einjährige variable Vergütung (STI 2025) ⁵		0,0		0,0	791	17,6		0,0
	Mit langfristiger Anreizwirkung, aktienbasiert								
	Mehrfürige variable Vergütung	1.000	100,0	53	7,0	2.243	49,9	91	3,2
	Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024)		0,0	53	7,0		0,0	91	3,2
	Performance-Share-Plan (01.01.2023–31.12.2025) ⁶	1.000	100,0		0,0	2.243	49,9		0,0
	Gesamtvergütung	1.000	100,0	754	100,0	4.493	100,0	2.823	100,0

1 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdiensvertrages zum 31. Dezember 2023

2 Ching Pong Quek war für das Jahr 2024 erstmals voll steuerpflichtig in Deutschland

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Für das Jahr 2024 handelt es sich bei dem Wert für Dr. Henry Puhl um Zahlungen im Zuge seines Ausscheidens

4 Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Ching Pong Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2024 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

5 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2025 ein pauschaler Zuschlag von rund 39,3 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

6 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2025 ein pauschaler Zuschlag von rund 35,1 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. ehemalige Geschäftsführer im Geschäftsjahr 2025 gewährte Pensionszahlungen sind vorstehend unter „2. Altersversorgung“ dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Vorschüsse an Mitglieder des Vorstands gezahlt und es bestanden keine Kredite. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied

Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf dessen Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Leistungszusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG)

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft im Fall einer einvernehmlichen Beendigung oder eines Widerrufs der Bestellung 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 oder im Fall einer Amtsniederlegung, ohne dass das Vorstandsmitglied dafür einen wichtigen Grund gehabt hätte. Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich aus dem Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen unter Zugrundelegung einer 100-Prozent-Zielerreichung für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Dienstvertrags zusammen. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen werden bei der Berechnung der Abfindungssumme nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus kann die Gesellschaft 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.

Im Berichtszeitraum wurden keine derartigen Vereinbarungen mit ausscheidenden Vorstandsmitgliedern getroffen. Aufgrund entsprechender Zusagen, die bereits vor Beginn des Berichtszeitraums an ehemalige Vorstandsmitglieder gegeben wurden, erhielt das ehemalige Vorstandsmitglied Hassan Dandashly eine Einmalzahlung von brutto 958 Tsd. € im Berichtszeitraum.

Leistungszusagen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG)

Im Falle der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung wie vorstehend unter [„2. Altersversorgung“](#) beschrieben.

Für die Dauer der Vorstandsdienstzeit wird jährlich ein fester Beitrag eingezahlt. Für das Berichtsjahr wurden Einzahlungen in Höhe von 500 Tsd. € für Dr. Richard Robinson Smith, 200 Tsd. € für Valeria Jimena Gargiulo, 250 Tsd. € für Christian Harm, 250 Tsd. € für Andreas Krinninger und 250 Tsd. € für Ching Pong Quek auf das Versorgungskonto vorgenommen. Für das Jahr 2025 wurden die genannten Beträge für alle aktiven Vorstände in voller Höhe auf das Versorgungskonto eingezahlt. Für Ching Pong Quek übernimmt die KION GROUP AG zusätzlich die für die Altersversorgungsbeiträge anfallenden Steuern nach Maßgabe des abgeschlossenen Hypotax-Agreements (vgl. Erläuterungen unter [„3. Nebenleistungen“](#)).

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar (nach International Financial Reporting Standards [IFRS] und Handelsgesetzbuch [HGB]):

Pensionszusagen nach IFRS

in Tsd. €	Dienstzeitaufwand 2025	Dienstzeitaufwand 2024	Barwert (DBO) 31.12.2025	Barwert (DBO) 31.12.2024
Dr. Richard Robinson Smith	500	318	1.678	1.414
Valeria Jimena Gargiulo	159	106	443	258
Christian Harm	251	195	1.894	1.557
Andreas Krinninger	251	207	1.951	1.614
Ching Pong Quek	250	177	2.240	1.891
Summe	1.411	1.003	8.207	6.733

Pensionszusagen nach HGB

in Tsd. €	Dienstzeitaufwand 2025	Dienstzeitaufwand 2024	Barwert (DBO) 31.12.2025	Barwert (DBO) 31.12.2024
Dr. Richard Robinson Smith	500	334	1.679	1.484
Valeria Jimena Gargiulo	160	126	444	286
Christian Harm	251	221	1.895	1.557
Andreas Krinninger	251	228	1.953	1.614
Ching Pong Quek	250	192	2.241	1.891
Summe	1.411	1.101	8.212	6.831

**Leistungszusagen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im
Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet haben (§ 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG)**

Im Berichtszeitraum beendete kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit für die Gesellschaft. Dementsprechend wurden keine derartigen Leistungszusagen gewährt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird zunächst das Vergütungssystem des Aufsichtsrats dargelegt und anschließend die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 individualisiert offengelegt.

Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird der Struktur und der Höhe nach von der Hauptversammlung beschlossen. Sie ist in § 18 der Satzung der KION GROUP AG festgelegt. Dadurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht. Das bestehende Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Zustimmungsquote von 99,99 Prozent der abgegebenen Stimmen geändert. Bis einschließlich 31. Mai 2025 erfolgten die Zahlungen noch auf Grundlage des bisherigen Vergütungssystems. Das neue Vergütungssystem trat zum 1. Juni 2025 in Kraft.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist erfolgsunabhängig. Aufsichtsratsmitglieder erhalten jeweils eine fixe Vergütung zuzüglich Sitzungsgeldern und Auslagenersatz. Durch den Verzicht auf eine variable Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll insbesondere deren Unabhängigkeit von der Gesellschaft gewahrt werden. Die Gesellschaft folgt damit der Empfehlung G.18 des DCGK.

Die jährliche feste Vergütung der ordentlichen Mitglieder beträgt 70 Tsd. € (bis 31. Mai 2025: 55 Tsd. €), des Vorsitzenden des Aufsichtsrats 205 Tsd. € (bis 31. Mai 2025: 165 Tsd. €) und des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden 135 Tsd. € (bis 31. Mai 2025: 110 Tsd. €).

Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 25 Tsd. € (bis 31. Mai 2025: 15 Tsd. €), für den stellvertretenden Vorsitz im Prüfungsausschuss eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 45 Tsd. € (bis 31. Mai 2025: 30 Tsd. €) sowie für den Vorsitz im Prüfungsausschuss eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 70 Tsd. € (bis 31. Mai 2025: 45 Tsd. €). Für die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss, Vergütungsausschuss oder im Nominierungsausschuss erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung in Höhe von jeweils 15 Tsd. € (bis 31. Mai 2025 wurde nur die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss mit jährlich 8 Tsd. € vergütet), für den Vorsitz im Präsidialausschuss, Vergütungsausschuss oder im Nominierungsausschuss jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 25 Tsd. € (bis 31. Mai 2025 wurde nur der Vorsitz im Präsidialausschuss mit 16 Tsd. € jährlich vergütet), wobei lediglich die Tätigkeit in zwei Ausschüssen zusätzlich vergütet wird. Sofern ein Mitglied in mehr als zwei Ausschüssen Mitglied ist, werden lediglich die beiden am höchsten vergüteten Funktionen vergütet.

Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in dem nach § 27 Absatz 3 Mitbestimmungsgesetz gebildeten Vermittlungsausschuss wird nicht gesondert vergütet (bis 31. Mai 2025 galt dies auch für den Nominierungsausschuss und den Vergütungsausschuss).

Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres an, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Vergütung. Gleiches gilt, wenn das Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nicht im gesamten Geschäftsjahr innehatte.

Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1,5 Tsd. € je Sitzungstag, wobei mit diesem Betrag mehrere Sitzungen an einem Tag abgegolten sind.

Die jährliche Festvergütung sowie die Ausschussvergütungen werden jeweils mit Ablauf des Geschäftsjahres und das Sitzungsgeld nach der betreffenden Sitzung fällig.

Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied seine mit der Aufsichtsrats Tätigkeit verbundenen Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer.

Die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat führen auf freiwilliger Basis ihre Vergütungen ganz oder teilweise an die Hans-Böckler-Stiftung ab.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde im Interesse der Gesellschaft eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt vereinbart. Die Prämien dafür übernimmt die Gesellschaft.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird in angemessenen Abständen überprüft, wobei neben der vergleichenden Betrachtung von Aufsichtsratsvergütungen in Unternehmen ähnlicher Größe, Branche und Komplexität auch der zu erwartende Zeitaufwand für die Ausübung der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusstätigkeit berücksichtigt wird. Eine Erhöhung der Vergütung des Aufsichtsrats erfolgte zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung am 27. Mai 2025, da sich die Aufgaben, die Verantwortung und der Zeitaufwand für die Ausübung der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusstätigkeit in den letzten Jahren stark erweitert haben.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß § 18 der Satzung der KION GROUP AG wurde im Geschäftsjahr 2025 in allen Aspekten ohne Abweichungen angewendet, wobei bis einschließlich 31. Mai 2025 Zahlungen nach dem bisherigen Vergütungssystem des Aufsichtsrats erfolgten und ab dem 1. Juni 2025 das am 27. Mai 2025 von der Hauptversammlung geänderte Vergütungssystem des Aufsichtsrats zur Anwendung kam.

In der nachfolgenden Tabelle ist die nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 individualisiert und unter Angabe des jeweiligen relativen Anteils ausgewiesen. Diesen Begriffen liegt grundsätzlich das unter „[gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025](#)“ für die Vergütung des Vorstands dargelegte Verständnis zugrunde. Die Tabelle weist daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 bzw. mit Abschluss des Geschäftsjahres 2025 die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht haben bzw. die zur Auszahlung fällig sind, aber seitens der Gesellschaft noch nicht erfüllt wurden. Nicht maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung.

Dementsprechend werden nachfolgend als im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für das Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Festvergütung,
- für das Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Ausschussvergütung sowie
- für das Geschäftsjahr 2025 gezahlte Sitzungsgelder.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2025 KION GROUP AG (netto)

in €	Feste Vergütung	in % ¹	Ausschussvergütung (fix)	in % ²	Sitzungsgeld	in % ³	Gesamt
Dr. Mohsen Sohi* ⁴	133.333	73,3 %	30.500	16,8 %	18.000	9,9 %	181.833
Hans Peter Ring ⁵	68.750	75,8 %	12.917	14,2 %	9.000	9,9 %	90.667
Özcan Pancarci	124.583	74,2 %	20.833	12,4 %	22.500	13,4 %	167.917
Sherry A. Aaholm* ⁶	45.417	81,2 %		0,0 %	10.500	18,8 %	55.917
Birgit Behrendt	63.750	72,9 %	8.750	10,0 %	15.000	17,1 %	87.500
Jan Bergemann	63.750	81,0 %		0,0 %	15.000	19,0 %	78.750
Dr. Alexander Dibelius	63.750	61,2 %	20.833	20,0 %	19.500	18,7 %	104.083
Martin Fahrendorf	63.750	81,0 %		0,0 %	15.000	19,0 %	78.750
Kui Jiang*	63.750	55,0 %	26.667	23,0 %	25.500	22,0 %	115.917
Peter Kameritsch ⁶	45.417	37,7 %	54.000	44,8 %	21.000	17,4 %	120.417
Dominique Lembke	63.750	82,5 %		0,0 %	13.500	17,5 %	77.250
Thomas Mainka	63.750	82,5 %		0,0 %	13.500	17,5 %	77.250
Jörg Milla	63.750	52,2 %	32.917	26,9 %	25.500	20,9 %	122.167
Dr. Nicolas Peter ⁵	22.917	43,7 %	22.083	42,1 %	7.500	14,3 %	52.500
Dr. Christina Reuter ⁵	22.917	83,6 %		0,0 %	4.500	16,4 %	27.417
Alexandra Schädler	63.750	46,0 %	50.833	36,7 %	24.000	17,3 %	138.583
Dr. Shaojun Sun	63.750	81,0 %		0,0 %	15.000	19,0 %	78.750
Claudia Wenzel	63.750	65,8 %	12.083	12,5 %	21.000	21,7 %	96.833
Ping Xu* ⁵	22.917	88,4 %		0,0 %	3.000	11,6 %	25.917
Xiaomei Zhang* ⁶	45.417	79,1 %		0,0 %	12.000	20,9 %	57.417
Gesamt	1.232.917	67,2 %	292.417	15,9 %	310.500	16,9 %	1.835.833
* Es wurde zusätzlich Abzugsteuer (gemäß § 50 a EStG) inkl. Solidaritätszuschlag in folgender Höhe abgeführt:							103.586

1 Relativer Anteil der festen Vergütung zur Gesamtvergütung

2 Relativer Anteil der Ausschussvergütung (fix) zur Gesamtvergütung

3 Relativer Anteil des Sitzungsentgelts zur Gesamtvergütung

4 Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzender seit 27. Mai 2025

5 Aufsichtsratsmitglied bis 27. Mai 2025

6 Aufsichtsratsmitglied seit 27. Mai 2025

Abgesehen von regulären Gehaltszahlungen an Arbeitnehmervertreter für deren Tätigkeit im Rahmen ihrer Anstellungsverhältnisse wurden im Geschäftsjahr 2025 von den Gesellschaften der KION Group keine Vergütungen oder sonstigen Vorteile an Mitglieder des Aufsichtsrats für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt bzw. gewährt. Ebenso wenig wurden Mitgliedern des Aufsichtsrats Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG eine vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Veränderung der Ertragslage der KION GROUP AG und der KION Group in den letzten fünf Geschäftsjahren und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (auf Vollzeitäquivalenzbasis) in den Geschäftsjahren 2021 bis 2025.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der KION GROUP AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB entsprechend dem handelsrechtlichen Jahresabschluss der KION GROUP AG dargestellt. Als weitere Finanzkennzahl ist der EBIT bereinigt des Gesamtkonzerns angegeben, da davon maßgeblich die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder abhängt. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG.

Um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurden sowohl Vergütungen für aktive Vorstandszeiten in der Betrachtung berücksichtigt als auch nachlaufende Zahlungen nach Beendigung des jeweiligen Vorstandsmandats für verbleibende Laufzeiten der jeweiligen Dienstverträge. In die Vergleichsbetrachtung wurde jeweils die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wie vorstehend berichtet einbezogen.

Für die vergleichende Betrachtung mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der deutschen Gesellschaften der KION Group abgestellt. Es wurde die Vergütung sämtlicher Arbeitnehmer der KION Group in Deutschland (Voll- und Teilzeitkräfte sowie Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten, soweit als Arbeitnehmer zu qualifizieren), einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, berücksichtigt. Angesichts abweichender Vergütungsstrukturen in Tochtergesellschaften, insbesondere außerhalb Deutschlands, blieb die durchschnittliche Vergütung von deren Belegschaft bei der Vergleichsbetrachtung unberücksichtigt, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Lediglich in wenigen Einzelfällen, die sich auf das Ergebnis nur unwesentlich auswirken, sind aufgrund der systemischen Gehaltsdatenerfassung auch die Gehälter von Arbeitnehmern in unselbstständigen Betriebsstätten deutscher Gesellschaften der KION Group außerhalb Deutschlands in die Vergleichsbetrachtung eingeflossen. Es wurden jeweils sämtliche tariflichen Gehaltsbestandteile bzw. vereinbarte Festgehälter, vereinbarte Zulagen und Zuschläge sowie jegliche dem Geschäftsjahr 2025 zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile, wie beispielsweise Boni oder Sonderzahlungen, in die Betrachtung einbezogen. Im Grundsatz wird somit ebenso wie bei den Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet.

Jährliche Veränderung

	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022	2024 gegenüber 2023	2025 gegenüber 2024
Ehemalige und gegenwärtige Aufsichtsräte					
Dr. Michael Macht ¹	0,2 %	0,5 %	–58,1 %	–	–
Hans Peter Ring ²	0,4 %	–0,4 %	41,6 %	19,0 %	–58,8 %
Dr. Mohsen Sohi ³	–	–	–	–	–
Özcan Pancarci	–0,7 %	0,7 %	2,2 %	–3,2 %	24,8 %
Sherry A. Aaholm ⁴	–	–	–	–	–
Birgit Behrendt	3,1 %	–3,0 %	7,0 %	–2,2 %	30,6 %
Jan Bergemann ⁵	–	–	57,0 %	–4,5 %	23,1 %
Stefan Casper ⁶	–4,5 %	–57,2 %	–	–	–
Dr. Alexander Dibelius	2,6 %	–4,4 %	5,9 %	–4,5 %	28,5 %
Martin Fahrendorf	–4,5 %	0,0 %	4,6 %	–4,5 %	23,1 %
Kui Jiang	2,6 %	–0,6 %	5,6 %	–3,6 %	43,1 %
Peter Kameritsch ⁷	–	–	–	–	–
Olaf Kunz ⁶	–3,7 %	–58,7 %	–	–	–
Dominique Lembke ⁵	–	–	57,0 %	–4,5 %	20,7 %
Thomas Mainka ⁵	–	–	57,0 %	–4,5 %	20,7 %
Jörg Milla	–4,3 %	–1,5 %	3,1 %	–3,0 %	25,3 %
Dr. Nicolas Peter ⁸	–	–	–	43,3 %	–59,3 %
Dr. Christina Reuter ⁹	0,0 %	0,0 %	4,6 %	–4,5 %	–57,2 %
Alexandra Schädler ¹⁰	–2,4 %	9,2 %	3,7 %	–1,3 %	21,6 %
Dr. Frank Schepp ⁶	–4,5 %	–57,2 %	–	–	–
Dr. Shaojun Sun ¹¹	–	–	–	–	416,4 %
Xuguang Tan ¹²	2,7 %	–5,2 %	–	–19,5 %	–
Claudia Wenzel	–3,7 %	0,0 %	3,8 %	–3,7 %	24,1 %
Ping Xu ⁹	–1,6 %	–0,8 %	4,8 %	–2,3 %	–59,4 %
Xiaomei Zhang ⁴	–	–	–	–	–

1 Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzender bis 17. Mai 2023

2 Aufsichtsratsvorsitzender seit 17. Mai 2023 und Aufsichtsratsmitglied bis 27. Mai 2025

3 Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzender seit 27. Mai 2025

4 Aufsichtsratsmitglied seit 27. Mai 2025

5 Aufsichtsratsmitglied seit 11. Mai 2022

6 Aufsichtsratsmitglied bis 11. Mai 2022

7 Aufsichtsratsmitglied, Prüfungsausschussvorsitzender und Mitglied mehrerer Ausschüsse seit 27. Mai 2025

8 Aufsichtsratsmitglied, Prüfungsausschussvorsitzender und Mitglied mehrerer Ausschüsse seit 17. Mai 2023 und bis 27. Mai 2025

9 Aufsichtsratsmitglied bis 27. Mai 2025

10 Aufnahme weiterer Ausschusstätigkeit seit 11. Mai 2022

11 Aufsichtsratsmitglied seit Oktober 2024

12 Aufsichtsratsmitglied bis 30. September 2018, danach seit 9. Mai 2019 bis 16. September 2024

Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022	2024 gegenüber 2023	2025 gegenüber 2024
Gegenwärtige Vorstände					
Dr. Richard Robinson Smith ¹	–	–	32,8 %	4,9 %	63,9 %
Valeria Jimena Gargiulo ²	–	–	–	–6,6 %	142,6 %
Christian Harm ³	–	–	–	101,0 %	99,2 %
Andreas Krinninger ⁴	–	–34,5 %	59,0 %	5,4 %	102,9 %
Michael Larsson ⁵	–	–	–	–	–12,8 %
Ching Pong Quek ⁶	406,5 %	–72,7 %	19,8 %	71,6 %	74,1 %
Ehemalige Vorstände					
Gordon Riske ⁷	349,1 %	–85,8 %	–93,9 %	–69,3 %	–
Dr. Eike Böhm ⁸	384,8 %	–69,2 %	–74,9 %	–71,5 %	–
Hasan Dandashly ⁹	–	–32,0 %	28,6 %	46,5 %	–44,8 %
Anke Groth ¹⁰	384,2 %	–25,1 %	–85,5 %	–98,8 %	–
Dr. Henry Puhl ¹¹	–	29,9 %	50,1 %	–41,4 %	32,5 %
Susanna Schneeberger ¹²	–82,0 %	–	–	–	–
Marcus Wassenberg ¹³	–	–	–	–	–
Pensionszahlungen an ehemalige Vorstände und Geschäftsführer					
Gordon Riske ¹⁴	–	–	100,0 %	–	9,7 %
Theodor Maurer ¹⁵	–	–	–	–	–
Sonstige ehemalige Geschäftsführer ¹⁶	–	5,6 %	8,5 %	3,7 %	4,9 %

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

3 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

4 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021

5 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2024

6 Bestellung zum Vorstand zum 4. Juni 2013

7 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022

8 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Juli 2022

9 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023. Bei Hasan Dandashly sind in den Werten Wechselkursdifferenzen enthalten, da er in USD ausgezahlt wird

10 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

11 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023

12 Amtsniederlegung am 12. Januar 2020; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2020

13 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 6. Juli 2023

14 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

15 Versorgungsanspruch wurde in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung bei Renteneintritt (Wahlrechtsausübung) gewährt

16 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2015 ausgeschieden sind. In der Berechnung wurde der Abzug von Fremdrente berücksichtigt

Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022	2024 gegenüber 2023	2025 gegenüber 2024
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis KION GROUP AG ¹	> 100 %	5,0 %	69,1 %	18,9 %	–45,8 %
EBIT bereinigt ²	53,9 %	–65,3 %	170,4 %	16,0 %	–14,0 %
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE)					
Mitarbeiter der KION Group in Deutschland ³	6,5 %	0,1 %	12,0 %	–2,1 %	3,4 %

1 Jahresergebnis der KION GROUP AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB gemäß dem handelsrechtlichen Jahresabschluss der KION GROUP AG. Für den Wert 2021 gegenüber 2020 wurde die Veränderung mit > 100 Prozent angegeben, da das Jahresergebnis der KION GROUP AG für das Jahr 2020 negativ und für das Jahr 2021 positiv war

2 Die verwendete Finanzkennzahl bezieht sich auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG

3 Vorjahresangabe wurde korrigiert

Frankfurt am Main, den 25. Februar 2026

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat



Dr. Richard Robinson Smith

Vorsitzender des Vorstands/CEO
der KION GROUP AG



Christian Harm

Finanzvorstand/CFO
der KION GROUP AG



Dr. Mohsen Sohi

Vorsitzender des Aufsichtsrats
der KION GROUP AG

Hinweise

Dieser Vergütungsbericht steht in deutscher und englischer Sprache auf www.kiongroup.com/verguetung zur Verfügung. Der Inhalt der deutschen Fassung ist verbindlich.

Erläuterungen zu den in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der KION Group sind die im Geschäftsbericht 2025 der KION GROUP AG dargestellten Finanzkennzahlen maßgeblich; die in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen sollten insoweit nicht isoliert betrachtet werden.

We keep
the world moving.

KION GROUP AG

Corporate Communications
Thea-Rasche-Straße 8
60549 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 20 110 0

Fax +49 69 20 110 7690

info@kiongroup.com

www.kiongroup.com