



2023

Vergütungsbericht

# Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vergütung des Vorstands</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Vergütung des Aufsichtsrats</b>   | <b>35</b> |
| <b>Vergleichende Darstellung der<br/>jährlichen Veränderung der<br/>Vergütung und der Ertragsentwicklung</b> | <b>39</b> |
| Impressum  | 43        |

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

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 2023.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die im Geschäftsjahr 2023 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](http://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 beigefügt.

## 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 17. Dezember 2020 vom Aufsichtsrat der KION GROUP AG beschlossen. Es gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder der KION GROUP AG, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats am 17. Dezember 2020 in Kraft traten, neu abgeschlossen oder verlängert wurden (Vergütungssystem 2021). Im Geschäftsjahr 2023 wurde das Vergütungssystem 2021 für die Vorstandsmitglieder Dr. Richard Robinson Smith, Marcus Wassenberg (Vorstandsmitglied bis 6. Juli 2023), Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023), Andreas Krinninger, Hasan Dandashly (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023), Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) und Dr. Henry Puhl (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) in allen Aspekten ohne Ausnahmen angewendet.

Für das bereits vor dem 17. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglied Ching Pong Quek gilt das Vergütungssystem 2021 im Grundsatz ebenfalls seit dem 1. Januar 2021 mit folgenden Ausnahmen: Malus- und Clawback-Regelungen werden erst ab einer Vertragsverlängerung eingeführt. Für die Maximalvergütung gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin die im Vorstandsdienstvertrag von Ching Pong Quek vorgesehene Maximalvergütung, die keine Nebenleistungen und keinen Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung beinhaltet.

## Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2022 der KION GROUP AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 mit einer Zustimmungsquote von 66,34 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Dem Unternehmen ist es ein Anliegen, auf die Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2022 aus dem Aktionärskreis angemessen zu reagieren. Nach Ansicht des Unternehmens, spiegeln die Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht 2022 in erster Linie die Kritik aus dem Aktionariat am Vergütungssystem 2021 wider. Dies bestätigen Stellungnahmen aus dem Aktionärskreis, die das Unternehmen im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht 2022 erhalten hat.

Wesentliche Kritikpunkte, die das Unternehmen zum Vergütungssystem 2021 aufgenommen hat, sind die Möglichkeit der Auslobung einer Sondervergütung, die Möglichkeit sowohl in der einjährigen als auch in der mehrjährigen Vergütung die persönliche Leistung zu berücksichtigen, der Umfang der insoweit bestehenden Ermessensspielräume von +/- 30 Prozent sowohl bei der einjährigen als auch bei der mehrjährigen variablen Vergütung sowie die Laufzeit der mehrjährigen variablen Vergütung von drei Jahren.

Der Aufsichtsrat, vorbereitet durch seinen Vergütungsausschuss, hat sich daher im Geschäftsjahr 2023 umfassend mit dem Vergütungssystem 2021 befasst. Er hat das Vergütungssystem einer eingehenden Prüfung unter Berücksichtigung der aufgezeigten Kritikpunkte unterzogen und in der Folge überarbeitet. Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems wurde insbesondere darauf geachtet, dass das Vergütungssystem die strategische und langfristige Entwicklung des Unternehmens weiterhin bestmöglich fördert. Zudem wurde das über die vergangenen Jahre erhaltene Feedback der Aktionäre berücksichtigt, unter anderem durch Einschränkung der diskretionären Elemente der Vorstandsvergütung. Das Unternehmen beabsichtigt, mit Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2024 nicht mehr von der Empfehlung G.10 des DCGK (Verfügung über variable Vergütungsbestandteile frühestens nach vier Jahren) abzuweichen. Das vom Aufsichtsrat am 12. Dezember 2023 beschlossene neue Vorstandsvergütungssystem (Vergütungssystem 2024) steht unter dem Vorbehalt der Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2024 am 29. Mai 2024. Im Falle einer Billigung durch die Hauptversammlung 2024 findet das Vergütungssystem 2024 rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 Anwendung.

Einzelheiten zum neuen Vergütungssystem 2024 werden im Zuge der Vorbereitung der Hauptversammlung 2024 auf der Website der KION Group ([www.kiongroup.com/de/Investor-Relations/Hauptversammlungen](http://www.kiongroup.com/de/Investor-Relations/Hauptversammlungen)) veröffentlicht und den Aktionären im Vorfeld der ordentlichen Hauptversammlung 2024 zur Verfügung gestellt.

## 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 Vergütung des Vorstands betreffenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats obliegt dem Vergütungsausschuss.

Zur Sicherstellung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung überprüft der Vergütungsausschuss regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung von in Bezug auf Größe, Umsatz und Mitarbeiterzahl vergleichbaren Unternehmen aus dem DAX und MDAX (horizontal) und in Relation zur Vergütung der Belegschaft (vertikal). Diese Überprüfung erfolgte mit Unterstützung eines externen unabhängigen Corporate Governance

Beraters zuletzt Ende 2023 im Zuge der Neufassung des Vorstandsvergütungssystems. Einzelheiten werden im Vergütungsbericht 2024 erörtert.

## Veränderungen der Zusammensetzung des Vorstands im Berichtszeitraum

Im Vorstand der KION GROUP AG fanden im Berichtszeitraum sowie im darauffolgenden Geschäftsjahr bis zur Veröffentlichung dieses Berichts mehrere Veränderungen statt, die im Geschäftsbericht 2023 ausführlich dargestellt sind.

## Das Vergütungssystem 2021 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 jeweils 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 dabei 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 drei Jahren, damit die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung einzahlt.

Zugleich soll das Vorstandsvergütungssystem durch geeignete Incentivierung hoch qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft gewinnen und halten und auch damit zu einer langfristig orientierten Unternehmensführung beitragen.

Im Grundsatz setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 aus festen und variablen Bestandteilen sowie einer Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung wie folgt zusammen:

## Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

| Vergütungsbestandteil                             | Bemessungsgrundlage/Parameter  |  |
|---|--|--|
| <b>Feste Vergütungsbestandteile</b>               |  |  |
| Festgehalt  | Grundsätzlich jeweils zum Monatsende   |  |
| Nebenleistungen                                   | Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrer</li> <li>– Unfallversicherung</li> <li>– eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung pro Jahr</li> </ul>   |  |
| Betriebliche Altersversorgung (bAV)               | Grundsätzlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung</li> <li>– mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung</li> <li>– beitragsorientiertes Versorgungssystem, verzinst nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft</li> <li>– jährlicher Versorgungsbeitrag nach Vereinbarung</li> </ul> Alternativ: <ul style="list-style-type: none"> <li>– jährliches Versorgungsentgelt</li> </ul> |  |
| <b>Variable Vergütungsbestandteile</b>            |  |  |
| Einjährige variable Vergütung<br>(Bonus-Plan/STI) | Plantyp:   | Zielbonus  |
|   | Begrenzung:  | 200 Prozent des Zielwerts  |
|   | Leistungskriterien:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsatz (20 Prozent)</li> <li>– EBIT-Marge bereinigt (30 Prozent)</li> <li>– Free Cashflow (30 Prozent)</li> <li>– ESG-Ziele (20 Prozent)</li> <li>– individuelle Leistung</li> </ul> (Multiplikator 0,7–1,3 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  |  |
|--|--|--|
| <b>Variable Vergütungsbestandteile</b>                               |  |  |
| Mehrjährige variable Vergütung<br>(Performance-Share-Plan/LTI)       | Plantyp:   | Performance-Share-Plan   |
|  | Begrenzung:  | 200 Prozent des Zuteilungswerts  |
|  | Leistungskriterien:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– relativer TSR MDAX (40 Prozent)</li> <li>– ROCE (40 Prozent)</li> <li>– ESG-Ziele (20 Prozent)</li> <li>– individuelle Leistung</li> </ul> (Multiplikator 0,7–1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter kollektiver Ziele) |
|  | Performanceperiode:  | drei Geschäftsjahre in die Zukunft gerichtet   |
|  | Auszahlung:  | in bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung, die nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt  |
| <b>Sonstige Leistungen</b>   |  |  |
| Sondervergütung  | – Ggf. nach gesonderter Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied   |  |
| Zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ggf. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger Nachteile</li> <li>– Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel</li> <li>– Ggf. Garantie des Zielbetrags für den Jahresbonus im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt</li> </ul> |  |
| <b>Sonstiges</b>   |  |  |
| Aktienenerwerbs- und -haltepflicht                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 Prozent des Festgehalts</li> <li>– Vierjährige Aufbauphase</li> </ul>   |  |
| Malus und Clawback   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Für variable Vergütungsbestandteile</li> <li>– Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses</li> <li>– Max. drei Jahre nach Auszahlung</li> </ul>  |  |

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023**

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. 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 2023 bzw. – in Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung – mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Festvergütung,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 geleistete Nebenleistungen,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 gezahlte Versorgungsentgelte,
- einjährige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 (zahlbar im Geschäftsjahr 2024 mit dem nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat) sowie
- LTI-Tranche für die Performanceperiode 2021 bis 2023 (zahlbar im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat auf das Ende der Performanceperiode folgt).

## Feste Vergütungsbestandteile

### 1. Festgehalt

Als Basisabsicherung der Vorstandsmitglieder bildet ein wettbewerbsfähiges Festgehalt die Grundlage dafür, dass das Unternehmen hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand gewinnen und halten kann, die für die Entwicklung und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind.

Die den Mitgliedern des Vorstands der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2023 jeweils gewährte Festvergütung ergibt sich aus der > Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023“.

Das Festgehalt wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat durch seinen Vergütungsausschuss überprüft und gegebenenfalls auf Empfehlung des Vergütungsausschusses durch Beschluss des Aufsichtsratsplenums angepasst. Das Festgehalt soll dabei den Qualifikationen und Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie deren Aufgaben und Verantwortungsbereich gerecht werden und wettbewerbsfähig sein.

Im Berichtszeitraum wurden den bereits vor dem 1. Januar 2023 bestellten Vorstandsmitgliedern identische Fixgehälter wie im Vorjahr gezahlt. Etwaige Abweichungen resultieren bei Hasan Dandashly aus Währungsdifferenzen, da das Gehalt vertragsgemäß in US-Dollar ausgezahlt wird, bzw. bei Ching Pong Quek aus steuerlichen Effekten des mit ihm vereinbarten sogenannten Hypotax-Agreements.

### 2. Altersversorgung

Die von der KION GROUP AG angebotene Altersversorgung der Vorstandsmitglieder soll am Markt wettbewerbsfähig sein und ehemaligen Vorstandsmitgliedern ein angemessenes Versorgungsniveau bieten. Dies bildet neben dem Festgehalt eine weitere Grundlage dafür, dass das Unternehmen diejenigen hoch qualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewinnen und halten kann, die für die Entwicklung und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind.

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 2023 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG handelt.

Anstelle einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung hat die KION GROUP AG mit dem Vorstandsmitglied Hasan Dandashly 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 2023 folgende Pensionszahlungen gewährt:

### Pensionszahlungen

| in Tsd. €                                       | 2023         | in %  | 2022       | in %  |
|---|--------------|-------|------------|-------|
| Gordon Riske <sup>1</sup>                       | 300          | 100,0 | 150        | 100,0 |
| Bert-Jan Knoef <sup>2</sup>                     | 2.608        | 100,0 |            |       |
| Sonstige ehemalige Geschäftsführer <sup>3</sup> | 305          | 100,0 | 281        | 100,0 |
| <b>Summe</b>                                    | <b>3.213</b> |       | <b>431</b> |       |

1 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

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

3 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2014 ausgeschieden sind. In dem Wert wurde ein Abzug von Fremdrete für das Jahr 2023 in Höhe von rund 256 Tsd.€ und für das Jahr 2022 von rund 236 Tsd. € berücksichtigt

### 3. Nebenleistungen

Die gewährten Nebenleistungen sollen am Markt ebenfalls wettbewerbsfähig sein. Auch solche Nebenleistungen bilden neben dem Festgehalt und der Altersversorgung einen Teil einer marktgerechten attraktiven Vergütung, die sicherstellen soll, dass das Unternehmen hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand gewinnen und halten kann, die für die Entwicklung und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlich sind.

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-, 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 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 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 2023 belief sich dieser Betrag auf 192,7 Tsd. € (Vorjahr: 365,9 Tsd. €). Außerdem umfassen die mit Ching Pong Quek vereinbarten Zusatzleistungen unter anderem Kosten für Heimreisen mit der Familie nach Singapur, Dienstwagenberechtigung, Mietkosten in Xiamen, China, und private Krankenversicherung. Insgesamt betragen die für Ching Pong Quek für das Geschäftsjahr 2023 gewährten Zusatzleistungen 135,3 Tsd. € (Vorjahr: 136,6 Tsd. €). Diese Zusatzleistungen werden gewährt, solange der Dienstsitz von Ching Pong Quek in Xiamen ist oder bis sein Dienstvertrag mit der KION GROUP AG endet.

## Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen eine leistungsorientierte und marktgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder ermöglichen, die am Grundsatz Pay for Performance ausgerichtet ist. Dabei werden jeweils anspruchsvolle finanzielle und nichtfinanzielle Ziele für sämtliche Vorstandsmitglieder festgesetzt. Sie sind aus der Unternehmensstrategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet bzw. unmittelbar mit der Geschäftsentwicklung des Unternehmens verknüpft. Sie zielen darauf ab, strategische Ziele des Unternehmens zu erreichen bzw. die Leistungsfähigkeit und den Wert des Unternehmens kurz- wie auch langfristig zu steigern. Die nichtfinanziellen Ziele berücksichtigen insbesondere soziale und ökologische Gesichtspunkte. Sämtliche Ziele werden durch individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder mit messbaren Leistungskriterien komplettiert, deren Erreichung für den in die Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile jeweils einfließenden sogenannten individuellen Leistungsmultiplikator maßgeblich ist.

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

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

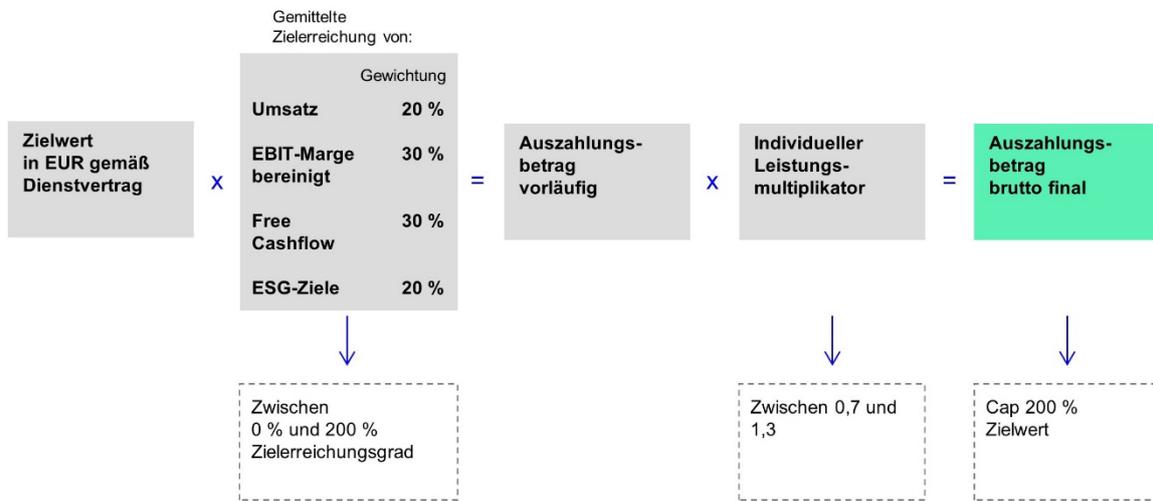
Dementsprechend zielt die einjährige variable Vergütung insbesondere auf die Erreichung geschäftlicher und finanzieller Ziele während eines Geschäftsjahres ab. Daneben tragen die nichtfinanziellen Ziele des Bonus-Plans zur Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens enthaltenen Einzelziele bei. 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. Damit wird ein noch stärkerer Anreiz für die Umsetzung von Verbesserungen im individuellen Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder geschaffen.

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 finden sich im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG.

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 0,7 und 1,3 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 2023**

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen für den STI 2023 (Umsatz, bereinigte EBIT-Marge und Free Cashflow) sind aus dem Budget der KION Group für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet. Es wurden folgende Korridore vom Aufsichtsrat für den STI 2023 festgelegt:

**Finanzielle Ziele STI 2023**

|                           | Umsatz   |        |          | EBIT-Marge bereinigt |        |          | Free Cashflow |       |       |
|---------------------------|----------|--------|----------|----------------------|--------|----------|---------------|-------|-------|
| Gewichtung                | 20 %     |        |          | 30 %                 |        |          | 30 %          |       |       |
| Zielspanne                | -10 %    | Ziel   | +10 %    | -20 %                | Ziel   | +20 %    | -30 %         | Ziel  | +30 % |
| Zielerreichungsgrad       | 0 %      | 100 %  | 200 %    | 0 %                  | 100 %  | 200 %    | 0 %           | 100 % | 200 % |
| Zielkorridor <sup>1</sup> | ≤ 10.378 | 11.531 | ≥ 12.684 | ≤ 5,04 %             | 6,30 % | ≥ 7,56 % | ≤ 467         | 667   | ≥ 867 |

<sup>1</sup> Werte zum Umsatz und zum Free Cashflow in Mio. €

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an. Als nichtfinanzielle Ziele für den STI 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden beiden Ziele festgelegt, die jeweils mit zehn Prozent gewichtet werden:

- Aus dem Themenfeld „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ fließt die sogenannte Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR) der KION Group, welche die Häufigkeit von Unfällen mit darauffolgendem Zeitausfall von mindestens einer Schicht je eine Mio. Arbeitsstunden angibt, in die Bemessung des STI 2023 ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den STI 2023 der ISO-Zertifizierungsgrad von Standorten der KION Group nach Umwelt- und Arbeitssicherheitskriterien (ISO 14001 und ISO 45001) als Zielgröße festgelegt.

Für den STI 2023 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung festgelegt:

### Nichtfinanzielle Ziele STI 2023

|                     | ESG (I): LTIFR |       |       | ESG (II):<br>ISO-Zertifizierungsgrad |       |       |
|---------------------|----------------|-------|-------|--------------------------------------|-------|-------|
|                     |                | Ziel  |       | zusätzliche Zertifizierungen         |       |       |
| Gewichtung          | 10 %           |       |       | 10 %                                 |       |       |
| Zielspanne          | -20 %          | Ziel  | +20 % |                                      |       |       |
| Zielerreichungsgrad | 0 %            | 100 % | 200 % | 0 %                                  | 100 % | 200 % |
| Zielkorridor        | ≥ 7,6          | 6,3   | ≤ 5,0 | ≤ 25                                 | 35    | ≥ 46  |

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat in Bezug auf den STI 2023 festgestellten Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen.

### Zielerreichung STI 2023

| Ziele                             | Gewichtung   | Erreichter Wert                  | Verhältnis<br>erreichter Wert<br>zu Zielwert<br>(bei Zielerrei-<br>chung 100 %) | Ziel-<br>erreichungsgrad<br>Bonusanspruch<br>(Cap bei 200 %) |
|-----------------------------------|--------------|----------------------------------|---|--|
| Umsatz <sup>1</sup>               | 20 %         | 11.433,7 Mio. €                  | 99,16 %   | 91,56 %  |
| EBIT-Marge bereinigt <sup>1</sup> | 30 %         | 6,9 %                            | 109,74 %  | 148,72 %   |
| Free Cashflow <sup>1</sup>        | 30 %         | 715,2 Mio. €                     | 107,23 %  | 124,10 %   |
| ESG (I): LTIFR                    | 10 %         | 5,2                              | 117,46 %  | 184,62 %   |
| ESG (II): ISO-Zertifizierungsgrad | 10 %         | 35 ISO 14001 und<br>39 ISO 45001 | 211,43 %  | 200,00 %   |
| <b>Gesamtzielerreichung</b>       | <b>100 %</b> |                                  | <b>117,81 %</b>   | <b>138,62 %</b>  |

<sup>1</sup> Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG

## **1.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den STI 2023**

Mittels eines 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 0,7 und 1,3, 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 2023 festgelegt und Zielerreichungen bzw. individuelle Leistungsmultiplikatoren festgestellt:

## Individuelle Ziele STI 2023

| Name                       | Individuelle Ziele   | Zielerreichungskriterien   | Individueller Leistungsmultiplikator |
|----------------------------|--|--|--------------------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Verbesserung der Liefer- und Projekt-Performance</li> <li>– Weiterentwicklung des Vorstandsteams</li> <li>– Umsetzung der Unternehmensstrategie</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Steigerung des Auftragseingangs und der Produktionsmengen in bestimmten Größenordnungen sowie Reduktion der Non-Conformity Costs</li> <li>– Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots</li> <li>– Umsetzung strategischer Projekte</li> </ul>                           | 1,05                                 |
| Hasan Dandashly            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Verbesserung der Projekt-Performance</li> <li>– Umsetzung der SCS-Transformation</li> <li>– Umsetzung der Unternehmensstrategie</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Erzielung bestimmter Finanz- und Transformationsziele im Segment SCS</li> <li>– Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots</li> <li>– Umsetzung der Softwarestrategie und der Digitalisierungsinitiativen</li> </ul>  | 0,80                                 |
| Valeria Jimena Gargiulo    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Personalentwicklung und -strategie</li> <li>– Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Entwicklung einer umfassenden Personalstrategie</li> <li>– Mitarbeiterincentivierung</li> <li>– Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>– Umsetzung von Einzelprojekten aus der KION Nachhaltigkeitsstrategie</li> <li>– Erarbeitung von Nachhaltigkeits-KPIs</li> </ul> | 1,05                                 |
| Christian Harm             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Risikomanagement</li> <li>– Konzernfinanzierung</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Vereinheitlichung und Optimierung des finanziellen Reportings</li> <li>– Verbesserung des Risikomanagementsystems</li> <li>– Absicherung der Konzernfinanzierung</li> </ul>   | 1,05                                 |
| Andreas Krinninger         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Verbesserung der Lieferperformance</li> <li>– Lieferkettenstabilität</li> <li>– Umsetzung der Unternehmensstrategie</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Erzielung bestimmter Finanz- und Wachstumsziele im Segment ITS EMEA</li> <li>– Ausbau des Mobile-Automation-Geschäfts</li> <li>– Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots</li> <li>– Bewältigung von Lieferengpässen</li> </ul>                                       | 1,10                                 |
| Dr. Henry Puhl             | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Lieferkettenstabilität</li> <li>– Nachhaltigkeit</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Umsetzung diverser Projekte zur Stabilisierung der Lieferketten und zum Abbau von Materialengpässen</li> <li>– Entwicklung und Umsetzung von R&amp;D Roadmaps zur Unterstützung strategischer Ziele</li> <li>– Umsetzung der KION Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>               | 1,00                                 |

**Individuelle Ziele STI 2023**

| Name            | Individuelle Ziele   | Zielerreichungskriterien  | Individueller Leistungsmultiplikator |
|-----------------|--|---|--------------------------------------|
| Ching Pong Quek | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Transformation</li> <li>– Profitables Wachstum in China, APAC und Amerika</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation</li> <li>– Erzielung bestimmter strategischer und Wachstumsziele in China, im asiatischen Markt und in Amerika</li> </ul> | 1,20                                 |

**1.3 Auszahlungsbeträge des STI 2023**

Basierend auf den vorgenannten Feststellungen der Zielerreichung ergeben sich für das Geschäftsjahr 2023 folgende Auszahlungsbeträge des STI 2023 an die einzelnen Vorstandsmitglieder.

**Auszahlungsbetrag STI 2023**

|                                      | Zielwert <sup>1</sup> | Zielerreichungsgrad Bonusanspruch | Vorläufiger Auszahlungsbetrag <sup>1</sup> | Zielerreichung – individueller Leistungsmultiplikator | Auszahlungsbetrag <sup>1</sup> |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|--|---|--------------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith           | 800 Tsd. €            | 138,62 %                          | 1.109 Tsd. €                               | 1,05  | 1.164 Tsd. €                   |
| Hasan Dandashly                      | 600 Tsd. €            | 138,62 %                          | 832 Tsd. €                                 | 0,80  | 665 Tsd. €                     |
| Valeria Jimena Gargiulo <sup>2</sup> | 267 Tsd. €            | 138,62 %                          | 370 Tsd. €                                 | 1,05  | 388 Tsd. €                     |
| Christian Harm <sup>3</sup>          | 250 Tsd. €            | 138,62 %                          | 347 Tsd. €                                 | 1,05  | 364 Tsd. €                     |
| Andreas Krinninger                   | 500 Tsd. €            | 138,62 %                          | 693 Tsd. €                                 | 1,10  | 762 Tsd. €                     |
| Dr. Henry Puhl                       | 400 Tsd. €            | 138,62 %                          | 554 Tsd. €                                 | 1,00  | 554 Tsd. €                     |
| Ching Pong Quek                      | 384 Tsd. €            | 138,62 %                          | 532 Tsd. €                                 | 1,20  | 639 Tsd. €                     |
| <b>Summe</b>                         | <b>3.201 Tsd. €</b>   |                                   | <b>4.437 Tsd. €</b>                        |   | <b>4.537 Tsd. €</b>            |

1 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 16 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

3 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

Die Auszahlungen aus dem STI 2023 werden im nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Da der für die Zielerreichung maßgebliche Zeitraum vollständig im Geschäftsjahr 2023 lag und dementsprechend faktisch alle Parameter für die tatsächliche Auszahlung vorliegen, betrachtet die Gesellschaft wie eingangs erläutert

die Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2023 als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

Mit **Marcus Wassenberg**, der am 6. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Dienstvertrag zeitgleich durch Beendigungsvereinbarung beendet wurde, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung vereinbart, dass er keine Ansprüche auf Auszahlungen aus dem STI 2023 hat.

## 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 ambitionierten 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. Daneben unterstützen die nichtfinanziellen Ziele die langfristige Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und unterstreichen die soziale und ökologische Verantwortung der KION Group. Damit wird eine Kongruenz zwischen den Erwartungen der Aktionäre sowie anderer Stakeholder und der Vorstandsvergütung hergestellt und den Vorstandsmitgliedern die Teilhabe an der Wertentwicklung des Unternehmens ermöglicht. Dies soll einen noch stärkeren Anreiz schaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Die Performanceperiode von drei Jahren ist konsistent mit derjenigen, die auch für die mehrjährige variable Vergütung der oberen Führungskräfte der KION Group zum Einsatz kommt.

Die mehrjährige variable Vergütung wird für jedes Geschäftsjahr in Form eines Performance-Share-Plans mit dreijähriger Performanceperiode gewährt. Diese beginnt mit dem 1. Januar eines Jahres und endet am 31. Dezember des zweiten auf dieses Geschäftsjahr folgenden Jahres. Der Performance-Share-Plan ist ein rein auf Barausgleich ausgerichteter Long-Term-Incentive-Plan, der kein Recht auf den Bezug tatsächlicher Aktien beinhaltet.

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Performance-Share-Plans 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 gegenüber dem MDAX und der Return on Capital Employed (ROCE). Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2023 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, den der Aufsichtsrat auf Basis der Erfüllung der vereinbarten gemeinsamen individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder festlegt, einbezogen.

Für jede dreijährige 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 auch die finanziellen, nichtfinanziellen und individuellen Bemessungsgrundlagen einschließlich der definierten Zielkorridore und Zielerreichungskurven für die Plantranche fest.



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 wird, ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den LTI 2021 bis 2023 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 2021 bis 2023 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele festgelegt:

#### Finanzielle Ziele LTI-Tranche 2021 bis 2023

|                     | ROCE   |   |         | Relativer TSR                |                               |                               |
|---------------------|--------|---|---------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Gewichtung          | 40 %   |   |         | 40 %                         |                               |                               |
| Zielspanne          | ≤ 70 % | Durchschnitt<br>der jährlichen<br>Ziele | ≥ 130 % | ≤ 0 %<br>Outperform-<br>ance | 6,67 %<br>Outperform-<br>ance | ≥ 20 %<br>Outperform-<br>ance |
| Zielerreichungsgrad | 0 %    | 100 %                                   | 200 %   | 0 %                          | 100 %                         | 200 %                         |

#### Nichtfinanzielle Ziele LTI-Tranche 2021 bis 2023

|                     | ESG (I): S&P Global CSA Rating |       |              | ESG (II): Mitarbeiterbefragung:<br>Engagement Score |       |              | ESG (II): Mitarbeiterbefragung:<br>Teilnahmequote |       |                |
|---------------------|--------------------------------|-------|--------------|---|-------|--------------|---|-------|----------------|
| Gewichtung          | 10 %                           |       |              | 5 %   |       |              | 5 %   |       |                |
| Zielspanne          | -2<br>Punkte                   | Ziel  | +2<br>Punkte | -2<br>Punkte  | Ziel  | +2<br>Punkte | -8 %<br>Punkte                                    | Ziel  | +8 %<br>Punkte |
| Zielerreichungsgrad | 0 %                            | 100 % | 200 %        | 0 %   | 100 % | 200 %        | 0 %   | 100 % | 200 %          |
| Zielkorridor        | ≤ 61                           | 63    | ≥ 65         | ≤ 73  | 75    | ≥ 77         | ≤ 60 %  | 68 %  | ≥ 76 %         |

Folgende Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele wurden zum Ablauf der Performanceperiode 2021 bis 2023 festgestellt:

**Zielerreichung LTI-Tranche 2021 bis 2023**

| Ziele   | Gewichtung   | Erreichter Wert | Verhältnis<br>erreichter Wert<br>zu Zielwert<br>(bei Zielerrei-<br>chung 100 %) | Ziel-<br>erreichungsgrad<br>Bonusanspruch<br>LTI 2021–2023<br>(Cap bei 200 %) |
|---|--------------|-----------------|---|---|
| ROCE <sup>1</sup>                                   | 40 %         | 6,58 %          | 71,60 %   | 5,43 %  |
| Relativer TSR                                       | 40 %         | –39,87 %        | –597,73 %   | 0,00 %  |
| ESG (I): S&P Global CSA Rating                      | 10 %         | 61              | 96,83 %   | 0,00 %  |
| ESG (II): Mitarbeiterbefragung:<br>Engagement Score | 5 %          | 74              | 98,67 %   | 50,00 %   |
| ESG (II): Mitarbeiterbefragung:<br>Teilnahmequote   | 5 %          | 80 %            | 117,65 %  | 200,00 %  |
| <b>Gesamtzielerreichung</b>                         | <b>100 %</b> |                 | <b>–189,95 %</b>  | <b>14,67 %</b>  |

<sup>1</sup> Erläuterungen zu der verwendeten Finanzkennzahl finden sich im Geschäftsbericht 2023 der KION GROUP AG

**2.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den LTI 2021 bis 2023**

Bei der langfristigen variablen Vergütung haben die Vorstandsmitglieder gemeinsame individuelle messbare Ziele, deren Erreichung für die Feststellung des individuellen Leistungsmultiplikators für die relevante LTI-Tranche maßgeblich ist. Der Leistungsmultiplikator bewegt sich in einer Spanne von 0,7 bis 1,3. 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 2021 bis 2023 unter anderem die weitere Umsetzung des unternehmensweiten Business Transformation Projekts, die beschleunigte Digitalisierung und den Aufbau des Geschäftsfelds Automatisierung, die Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung des Top-Managements, Wachstum im chinesischen Markt sowie die Entwicklung des Unternehmens zu einem Anbieter integrierter Lösungen aus den Bereichen Material Handling und Supply Chain Solutions.

Angesichts der in der Performanceperiode erzielten deutlichen Fortschritte und des Wachstums im chinesischen Markt trotz äußerst schwieriger Marktbedingungen, der konsequenten Fortführung des unternehmensweiten Business Transformation Projekts sowie des erweiterten Angebots an automatisierten Lösungen, hat der Aufsichtsrat den Leistungsmultiplikator für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 für alle aus der LTI-Tranche 2021 bis 2023 berechtigten und zum Ende der Performanceperiode noch amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt.

Von den zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern ist die LTI-Tranche 2021 bis 2023 für Ching Pong Quek, Andreas Krinninger, Hasan Dandashly und Dr. Henry Puhl von Relevanz, da diesen Performance Shares für diese LTI-Tranche zugeteilt wurden.

Mit **Anke Groth**, die mit Ablauf des 31. März 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und deren Vorstandsdienstvertrag zeitgleich endete, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung die zeitanteilige Zahlung der LTI-Tranche 2021 bis 2023 bis zum Ablauf des Vorstandsdienstvertrages auf Basis eines auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikators vereinbart, d.h., es erfolgt keine individuelle Anpassung. Im Übrigen waren entgangene Vergütungsbestandteile aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags mit der vereinbarten Abfindung abgegolten.

Mit **Gordon Riske**, der mit Ablauf des 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Vorstandsdienstvertrag regulär zum 30. Juni 2022 endete, wurde im Rahmen der

Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 deren vertragsgemäße Gewährung bis zum Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2022 vereinbart. Für die individuelle Leistung von Gordon Riske hat der Aufsichtsrat den Faktor 1,0 festgelegt. Die LTI-Tranche 2021 bis 2023 erhält Gordon Riske zu 12/18 (12 Monate) für seine aktive Vorstandstätigkeit und zu 6/18 (6 Monate) gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

Mit **Dr. Eike Böhm**, der mit Ablauf des 30. Juni 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Vorstandsdienstvertrag regulär zum 31. Juli 2022 endete, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent vereinbart und der individuelle Leistungsmultiplikator auf 1,0 festgelegt. Eine individuelle Beurteilung der Zielerreichung erfolgte daher nicht. Die LTI-Tranche 2021 bis 2023 erhält Dr. Eike Böhm zu 6/19 (6 Monate) für seine aktive Vorstandstätigkeit und zu 13/19 (13 Monate) gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung.

### 2.3 Auszahlungsbeträge des LTI 2021 bis 2023

Dementsprechend wurden für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 die folgenden Auszahlungsbeträge festgesetzt:

#### Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2021 bis 2023

|                             | Vertraglicher Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung | Anzahl Performance Shares bei Zuteilung <sup>1</sup> | Zielerreichungsgrad Bonusanspruch | Finale Anzahl Performance Shares | Ø Aktienkurs am Ende Performanceperiode | Vorläufiger Auszahlungsbetrag <sup>2</sup> | Zielerreichung – individueller Leistungsmultiplikator | Auszahlungsbetrag (Cap bei 200 % Auszahlung) <sup>2</sup> |
|-----------------------------|--|--|-----------------------------------|----------------------------------|---|--|---|---|
| Gordon Riske <sup>3</sup>   | 800 Tsd. €   | 11.236   | 14,67 %                           | 1.648                            | 33,80 €                                 | 56 Tsd. €                                  | 1,0   | 56 Tsd. €   |
| Dr. Eike Böhm <sup>4</sup>  | 528 Tsd. €   | 7.413  | 100,00 %                          | 7.413                            | 33,80 €                                 | 251 Tsd. €                                 | 1,0   | 251 Tsd. €  |
| Hasan Dandashly             | 1.100 Tsd. €   | 15.449   | 14,67 %                           | 2.266                            | 33,80 €                                 | 77 Tsd. €                                  | 1,0   | 77 Tsd. €   |
| Anke Groth <sup>5</sup>     | 417 Tsd. €   | 5.852  | 14,67 %                           | 858                              | 33,80 €                                 | 29 Tsd. €                                  | 1,0   | 29 Tsd. €   |
| Andreas Krinninger          | 1.000 Tsd. €   | 14.045   | 14,67 %                           | 2.060                            | 33,80 €                                 | 70 Tsd. €                                  | 1,0   | 70 Tsd. €   |
| Dr. Henry Puhl <sup>6</sup> | 833 Tsd. €   | 11.704   | 14,67 %                           | 1.717                            | 33,80 €                                 | 58 Tsd. €                                  | 1,0   | 58 Tsd. €   |
| Ching Pong Quek             | 830 Tsd. €   | 11.657   | 14,67 %                           | 1.710                            | 33,80 €                                 | 76 Tsd. €                                  | 1,0   | 76 Tsd. €   |
| <b>Summe</b>                | <b>5.508 Tsd. €</b>  | <b>77.356</b>  |                                   | <b>17.674</b>                    |   | <b>615 Tsd. €</b>                          |   | <b>615 Tsd. €</b>   |

1 Der Fair Value pro Performance Share zum Zeitpunkt der Gewährung lag bei 71,20 €

2 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

3 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Der hier angegebene Wert entfällt zu 12/18 (12 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Gordon Riske bis zum 31. Dezember 2021 und zu 6/18 (sechs Monate) auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

4 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum Ablauf des 31. Juli 2022. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Für die LTI-Tranche 2021 von Dr. Eike Böhm gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Der hier angegebene Wert entfällt zu 6/19 (6 Monate) auf die aktive Vorstandstätigkeit von Dr. Eike Böhm bis zum 30. Juni 2021 und zu 13/19 (13 Monate) auf die Zeit der Freistellung von den Vorstandspflichten gemäß Beendigungsvereinbarung

5 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022. Der vertragliche Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung wurde zeitanteilig gekürzt. Für die LTI-Tranche 2021 von Anke Groth gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

6 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

Die LTI-Tranche 2021 bis 2023 gelangt im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt, im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung.

Dr. Richard Robinson Smith (Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2022), Marcus Wassenberg (Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2023 bis 6. Juli 2023), Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023) und Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) gehörten dem Vorstand der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2021 noch nicht an, weshalb sie aus der LTI-Tranche für die Performanceperiode 2021 bis 2023 keine Zuteilungen erhalten haben.

## Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Die Einführung einer Malus- und Clawback-Regelung für die variable Vergütung erfolgte nach Maßgabe der Vorgaben in § 87a Abs. 1 Ziffer 6 AktG. Sie trägt dem Grundsatz Pay for Performance dergestalt Rechnung, dass sich auch signifikantes Fehlverhalten bzw. fehlerhaft ausgewiesene Unternehmensergebnisse auf die Vorstandsvergütung auswirken muss, und zwar im negativen Sinne.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde von den genannten Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht. Vom Aufsichtsrat wurde kein Sachverhalt festgestellt, der Anlass dazu gegeben hätte.

## Aktienenerwerbs- und Halteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Neben dem Performance-Share-Plan bildet die Aktienenerwerbs- 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, da damit die Interessen von Vorstand und Aktionären an einer Wertsteigerung des Unternehmens angeglichen werden.

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 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder haben jeweils die erforderliche Anzahl Aktien gehalten und damit die Aktienenerwerbs- und Halteverpflichtung erfüllt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Grad der Erfüllung der jeweiligen Aktienenerwerbs- und -halteverpflichtungen im Geschäftsjahr 2023 für die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder:

**Grad der Erfüllung der Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung**

| Name                            | Anzahl der zum<br>31. Dezember<br>2023<br>gehaltenen<br>Aktien | Anzahl der unter<br>die Haltever-<br>pflichtung fallen-<br>den Aktien zum<br>31. Dezem-<br>ber 2023 | Ziel-Anzahl gem.<br>Vorstands-<br>dienstvertrag | Zu erfüllen bis | Erfüllung der<br>Aktienhalte-<br>vorschrift zum<br>31. Dezember<br>2023 |
|---------------------------------|--|---|---|-----------------|---|
| Dr. Richard Robin-<br>son Smith | 50.000   | 12.723  | 12.723  | Dezember 2025   | 100,00 %  |
| Hasan Dandashly                 | 11.300   | 11.236  | 11.236  | Dezember 2024   | 100,00 %  |
| Valeria Jimena<br>Gargiulo      | 17.765   | 17.765  | 18.320  | April 2027      | 96,97 %   |
| Christian Harm                  | 42.875   | 23.055  | 23.055  | Juli 2027       | 100,00 %  |
| Andreas Krinninger              | 13.690   | 10.885  | 10.885  | Dezember 2024   | 100,00 %  |
| Dr. Henry Puhl                  | 7.600  | 7.520   | 7.520   | Juni 2025       | 100,00 %  |
| Ching Pong Quek                 | 49.500   | 11.813  | 11.813  | Oktober 2020    | 100,00 %  |
| <b>Gesamt</b>                   | <b>192.730</b>   | <b>94.997</b>   | <b>95.552</b>                                   |                 |   |

**Sonstige Leistungen****1. Sondervergütung**

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit der Auslobung einer Sondervergütung hat der Aufsichtsrat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

**2. Zeitlich begrenzte Leistungen**

Ferner ist der Aufsichtsrat 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. Mit derartigen Leistungszusagen soll es gelingen, hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand der Gesellschaft zu gewinnen.

Zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütungen bei ihren früheren Dienstgebern hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 gemäß den jeweiligen dienstvertraglichen Vereinbarungen Dr. Richard Robinson Smith einen Betrag in Höhe von brutto 666,7 Tsd. € und Valeria Jimena Gargiulo einen Betrag in Höhe von brutto 448,6 Tsd. € ausgezahlt.

**Maximalvergütung**

Die Höhe der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung ist nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Mit der Festsetzung einer Maximalvergütung werden die maximalen Zahlungsverpflichtungen für die Vorstandsvergütung für die Gesellschaft kalkulierbar. Zur Maximalvergütung nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 gehören grundsätzlich das für das jeweilige

Geschäftsjahr ausbezahlte Festgehalt, der Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilte und nach Ablauf der relevanten Performanceperiode gewährte variable Vergütung (Bonus-Plan und Performance-Share-Plan) unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sondervergütung.

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 2023

Im Geschäftsjahr 2023 betrug die Maximalvergütung nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 für Dr. Richard Robinson Smith brutto 8.243 Tsd. €, für Markus Wassenberg (Vorstandsmitglied bis 6. Juli 2023) und Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023) brutto 4.882 Tsd. €, für Dr. Henry Puhl (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) brutto 4.343 Tsd. €, für Andreas Krinninger brutto 4.852 Tsd. €, für Hasan Dandashly (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) brutto 5.387 Tsd. € und für Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) brutto 5.300 Tsd. €. Für Ching Pong Quek, dessen im Geschäftsjahr 2023 anwendbarer Vorstandsdienstvertrag abweichend zum Vergütungssystem 2021 eine andere Berechnung der Maximalvergütung vorsah (Maximalvergütung ohne Nebenleistungen und Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung) betrug die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 brutto 2.988 Tsd. €.

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 im Geschäftsjahr 2023 werden das Festgehalt 2023, die im Jahr 2023 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2023 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2023 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2023 bis 2025 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung gelangt. Daher kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst abschließend im Geschäftsjahr 2026 beurteilt werden. Nach derzeitiger Einschätzung ist die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 jedoch bereits jetzt gewährleistet. Selbst bei Auszahlung der LTI-Tranche 2023 bis 2025 in maximal möglicher Höhe von 200 Prozent des Zuteilungswerts wird aller Voraussicht nach die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 bei keinem der genannten Vorstandsmitglieder überschritten.

Über die abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird im Vergütungsbericht 2025 berichtet.

## 2. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 werden für alle im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder das Festgehalt 2021, die im Jahr 2021 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende Versorgungsaufwand, der STI 2021 und die Sondervergütung 2021 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2021 bis 2023 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung gelangt.

Unter Berücksichtigung der in diesem Vergütungsbericht 2023 dargestellten Auszahlungsbeträge für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 wurde für das Geschäftsjahr 2021 keinem Vorstandsmitglied eine höhere als die im Vergütungssystem 2021 vorgesehene bzw. vertraglich vereinbarte Maximalvergütung gewährt. Diskrepanzen bei der Berechnung der Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem 2021 bzw. vertraglicher Vereinbarung mit einzelnen Vorstandsmitgliedern wirken sich nicht auf das Ergebnis der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung aus.

**Maximalvergütung 2021**

|                                 | Maximal-<br>vergütung | Vergütung<br>2021 <sup>1</sup> |
|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Gordon Riske <sup>2,3</sup>     | 6.200 Tsd. €          | 3.303 Tsd. €                   |
| Dr. Eike Böhm <sup>2,4</sup>    | 3.600 Tsd. €          | 1.648 Tsd. €                   |
| Hasan Dandashly <sup>5</sup>    | 5.387 Tsd. €          | 2.284 Tsd. €                   |
| Anke Groth <sup>2,6</sup>       | 4.050 Tsd. €          | 2.232 Tsd. €                   |
| Andreas Krinninger <sup>5</sup> | 4.852 Tsd. €          | 1.625 Tsd. €                   |
| Dr. Henry Puhl <sup>5,7</sup>   | 4.343 Tsd. €          | 716 Tsd. €                     |
| Ching Pong Quek <sup>2</sup>    | 2.988 Tsd. €          | 2.536 Tsd. €                   |
| <b>Summe</b>                    | <b>31.420 Tsd. €</b>  | <b>14.344 Tsd. €</b>           |

1 Vergütung 2021 nach Berechnungslogik Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem 2021. Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 im Rahmen eines Hypotax-Agreements mit in den Wert eingeflossen

2 Maximalvergütung gemäß vertraglicher Vereinbarung

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

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

5 Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem 2021

6 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

7 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

## Tabellarische Übersicht über die den Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

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 2023

| in Tsd. €  |  | Dr. Richard Robinson Smith               |              |              |              | Gordon Riske <sup>1</sup>                  |              |            |              |
|--|--|--|--------------|--------------|--------------|--|--------------|------------|--------------|
|  |  | CEO KION GROUP AG<br>Seit 1. Januar 2022 |              |              |              | CEO KION GROUP AG<br>Bis 31. Dezember 2021 |              |            |              |
|  |  | 2023                                     | in %         | 2022         | in %         | 2023                                       | in %         | 2022       | in %         |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten               | Festvergütung  | 1.200                                    | 39,3         | 1.200        | 52,2         |  | 0,0          | 700        | 76,6         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>2</sup>        | 689                                      | 22,6         | 689          | 30,0         |  | 0,0          | 9          | 1,0          |
|  | <b>Summe</b>   | <b>1.889</b>                             | <b>61,9</b>  | <b>1.889</b> | <b>82,2</b>  |  | <b>0,0</b>   | <b>709</b> | <b>77,6</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten                 | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>1.164</b>                             | <b>38,1</b>  | <b>410</b>   | <b>17,8</b>  |  | <b>0,0</b>   | <b>205</b> | <b>22,4</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |  |              |              |              |  |              |            |              |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>3</sup>  |  | 0,0          | 410          | 17,8         |  | 0,0          | 205        | 22,4         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2023)               | 1.164                                    | 38,1         |              | 0,0          |  | 0,0          |            | 0,0          |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>0</b>                                 | <b>0,0</b>   | <b>0</b>     | <b>0,0</b>   | <b>56</b>                                  | <b>100,0</b> | <b>0</b>   | <b>0,0</b>   |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |  |              |              |              |  |              |            |              |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>3</sup> |  | 0,0                                      |              | 0,0          |              | 0,0  |              | 0,0        |              |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2021–31.12.2023) <sup>3</sup> |  | 0,0                                      |              | 0,0          | 56           | 100,0                                      |              | 0,0        |              |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>3.053</b>                             | <b>100,0</b> | <b>2.299</b> | <b>100,0</b> | <b>56</b>                                  | <b>100,0</b> | <b>914</b> | <b>100,0</b> |

1 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022. Die hier für die Jahre 2022 und 2023 angegebenen Werte enthalten die Werte gemäß Beendigungsvereinbarung

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Dr. Richard Robinson Smith ist hier ebenfalls in den Jahren 2022 und 2023 ein Betrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei seinem früheren Dienstgeber enthalten

3 Für Gordon Riske gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)

| in Tsd. €  |  | Dr. Eike Böhm <sup>1</sup>                                  |              |              |              | Hasan Dandashly <sup>2</sup>  |              |              |              |            |
|--|--|---|--------------|--------------|--------------|---|--------------|--------------|--------------|------------|
|  |  | CTO KION GROUP AG<br>Bis 30. Juni 2021                      |              |              |              | President KION Supply Chain<br>Solutions KION GROUP AG<br>Bis 31. Dezember 2023 |              |              |              |            |
|  |  | 2023  | in %         | 2022         | in %         | 2023  | in %         | 2022         | in %         |            |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten | Festvergütung  |   | 0,0          | 379          | 38,0         | 884   | 45,8         | 919          | 61,2         |            |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>3</sup>            |   | 0,0          | 8            | 0,8          | 306   | 15,8         | 313          | 20,9         |            |
|  | <b>Summe</b>   |   | <b>0,0</b>   | <b>387</b>   | <b>38,8</b>  | <b>1.190</b>  | <b>61,6</b>  | <b>1.232</b> | <b>82,1</b>  |            |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten   | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                     |   | <b>0,0</b>   | <b>233</b>   | <b>23,3</b>  | <b>665</b>  | <b>34,4</b>  | <b>269</b>   | <b>17,9</b>  |            |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                       | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>4</sup> |              | 0,0          | 233          | 23,3  | 0,0          | 269          | 17,9         |            |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2023) <sup>5</sup>      |   | 0,0          |              | 0,0          | 665   | 34,4         |              | 0,0          |            |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert     | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>               | <b>251</b>   | <b>100,0</b> | <b>378</b>   | <b>37,9</b>   | <b>77</b>    | <b>4,0</b>   | <b>0</b>     | <b>0,0</b> |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>6</sup>   |   |              | 0,0          | 378          | 37,9  |              | 0,0          |              | 0,0        |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2021–31.12.2023) <sup>5,6</sup> |   | 251          | 100,0        |              | 0,0   | 77           | 4,0          |              | 0,0        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                           |  | <b>251</b>  | <b>100,0</b> | <b>998</b>   | <b>100,0</b> | <b>1.932</b>  | <b>100,0</b> | <b>1.501</b> | <b>100,0</b> |            |

1 Amtsniederlegung am 30. Juni 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Juli 2022. Die hier für das Jahr 2022 und 2023 angegebenen Werte enthalten die Werte gemäß Beendigungsvereinbarung

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

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

4 Für Dr. Eike Böhm gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Für das Jahr 2022 wurde hier für Dr. Eike Böhm ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt. Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Hasan Dandashly wurde aufgrund des im Monat der Auszahlung gültigen Wechselkurses entsprechend angepasst

5 Bei Hasan Dandashly kann es bei der Auszahlung noch zu Wechselkursdifferenzen kommen, da er in USD ausbezahlt wird

6 Für Dr. Eike Böhm gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)**

| in Tsd. €  |  | Valeria Jimena Gargiulo <sup>1</sup>   |              |      |      | Anke Groth <sup>2</sup>                |              |              |      |
|--|--|--|--------------|------|------|--|--------------|--------------|------|
|  |  | CPSO KION GROUP AG<br>Seit 1. Mai 2023 |              |      |      | CFO KION GROUP AG<br>Bis 31. März 2022 |              |              |      |
|  |  | 2023                                   | in %         | 2022 | in % | 2023                                   | in %         | 2022         | in % |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten | Festvergütung  | 433                                    | 32,3         |      |      |  | 200          | 6,8          |      |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>3</sup>          | 521                                    | 38,8         |      |      | 400                                    | 2.687        | 91,1         |      |
|  | <b>Summe</b>   | <b>954</b>                             | <b>71,1</b>  |      |      | <b>400</b>                             | <b>2.887</b> | <b>97,8</b>  |      |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten   | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                   | <b>388</b>                             | <b>28,9</b>  |      |      | <b>0,0</b>                             | <b>64</b>    | <b>2,2</b>   |      |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                     |  |              |      |      |  | 64           | 2,2          |      |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>4</sup>    |  | 0,0          |      |      | 0,0                                    |              |              |      |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2023)                 | 388                                    | 28,9         |      |      | 0,0                                    |              | 0,0          |      |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                  | <b>0</b>                               | <b>0,0</b>   |      |      | <b>29</b>                              | <b>0</b>     | <b>0,0</b>   |      |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert   |  |              |      |      |  |              |              |      |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) <sup>4</sup> |  | 0,0          |      |      | 0,0                                    |              | 0,0          |      |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2021–31.12.2023) <sup>4</sup> |  | 0,0          |      |      | 29                                     |              | 0,0          |      |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>   | <b>1.342</b>                           | <b>100,0</b> |      |      | <b>429</b>                             | <b>2.951</b> | <b>100,0</b> |      |

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

2 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Valeria Jimena Gargiulo ist hier ebenfalls in dem Jahr 2023 ein Betrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei ihrem früheren Dienstgeber enthalten. Bei Anke Groth sind hier für das Jahr 2022 auch Zahlungen im Zuge ihres Ausscheidens mit abgebildet. Für das Jahr 2023 handelt es sich bei dem Wert für Anke Groth um Zahlungen im Zuge ihres Ausscheidens

4 Für Anke Groth gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)**

| in Tsd. €  |  | Christian Harm <sup>1</sup>            |              |      |      | Andreas Krinninger                       |              |              |              |
|--|--|--|--------------|------|------|--|--------------|--------------|--------------|
|  |  | CFO KION GROUP AG<br>Seit 6. Juli 2023 |              |      |      | President KION ITS EMEA<br>KION GROUP AG |              |              |              |
|  |  | 2023                                   | in %         | 2022 | in % | 2023                                     | in %         | 2022         | in %         |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten | Festvergütung  | 400                                    | 52,0         |      |      | 775                                      | 47,8         | 775          | 76,1         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>2</sup>        | 5                                      | 0,7          |      |      | 13                                       | 0,8          | 13           | 1,3          |
|  | <b>Summe</b>   | <b>405</b>                             | <b>52,7</b>  |      |      | <b>788</b>                               | <b>48,6</b>  | <b>788</b>   | <b>77,3</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten   | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>364</b>                             | <b>47,3</b>  |      |      | <b>762</b>                               | <b>47,0</b>  | <b>231</b>   | <b>22,7</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |  |              |      |      |  |              | 231          | 22,7         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022)               |  | 0,0          |      |      |  | 0,0          |              |              |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2023)               | 364                                    | 47,3         |      |      | 762                                      | 47,0         |              | 0,0          |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>0</b>                               | <b>0,0</b>   |      |      | <b>70</b>                                | <b>4,3</b>   | <b>0</b>     | <b>0,0</b>   |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |  |              |      |      |  |              |              |              |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022)            |  | 0,0          |      |      | 0,0                                      |              |              | 0,0          |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2021–31.12.2023)            |  | 0,0          |      |      | 70                                       | 4,3          |              | 0,0          |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>769</b>                             | <b>100,0</b> |      |      | <b>1.620</b>                             | <b>100,0</b> | <b>1.019</b> | <b>100,0</b> |

1 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

2 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 2023 (Fortsetzung)**

| in Tsd. €  |  | Dr. Henry Puhl <sup>1</sup>                |              |            |              | Ching Pong Quek   |              |              |              |
|--|--|--|--------------|------------|--------------|---|--------------|--------------|--------------|
|  |  | CTO KION GROUP AG<br>Bis 31. Dezember 2023 |              |            |              | President KION ITS Asia Pacific &<br>Americas KION GROUP AG |              |              |              |
|  |  | 2023                                       | in %         | 2022       | in %         | 2023  | in %         | 2022         | in %         |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten               | Festvergütung <sup>2</sup>                                   | 650  | 50,7         | 650        | 76,1         | 654   | 43,5         | 794          | 63,2         |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>3</sup>        | 19   | 1,5          | 19         | 2,2          | 135   | 9,0          | 202          | 16,1         |
|  | <b>Summe</b>   | <b>669</b>                                 | <b>52,2</b>  | <b>669</b> | <b>78,3</b>  | <b>789</b>  | <b>52,5</b>  | <b>996</b>   | <b>79,3</b>  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten                 | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 | <b>554</b>                                 | <b>43,2</b>  | <b>185</b> | <b>21,7</b>  | <b>639</b>  | <b>42,5</b>  | <b>260</b>   | <b>20,7</b>  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   |  |              |            |              |   |              |              |              |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022) <sup>4</sup>  |  | 0,0          | 185        | 21,7         |   | 0,0          | 260          | 20,7         |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2023) <sup>5</sup>  | 554  | 43,2         |            | 0,0          | 639   | 42,5         |              | 0,0          |
|  | <b>Mehnjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>58</b>                                  | <b>4,5</b>   | <b>0</b>   | <b>0,0</b>   | <b>76</b>   | <b>5,1</b>   | <b>0</b>     | <b>0,0</b>   |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert |  |              |            |              |   |              |              |              |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022)              |  | 0,0  |              | 0,0        |              | 0,0   |              | 0,0          |              |
| Performance-Share-Plan<br>(01.01.2021–31.12.2023) <sup>6</sup> | 58   | 4,5  |              | 0,0        | 76           | 5,1   |              | 0,0          |              |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>1.281</b>                               | <b>100,0</b> | <b>854</b> | <b>100,0</b> | <b>1.504</b>  | <b>100,0</b> | <b>1.256</b> | <b>100,0</b> |

1 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023

2 Bei Ching Pong Quek sind für das Jahr 2023 rund 140 Tsd.€ weniger Steuern angefallen als im Jahr 2022

3 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Ching Pong Quek ist hier ebenfalls in dem Jahr 2022 die in China zu zahlende Steuer für die Zuführung zur Altersversorgung enthalten

4 Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Ching Pong Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2022 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

5 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2023 ein pauschaler Zuschlag von rund 16 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

6 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2023 ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (Fortsetzung)**

|  |  | <b>Marcus Wassenberg<sup>1</sup></b>              |              |             |             |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--------------|-------------|-------------|--|--|--|--|--|
|  |  | CFO KION GROUP AG                                 |              |             |             |  |  |  |  |  |
|  |  | Vom 1. Januar 2023                                |              |             |             |  |  |  |  |  |
|  |  | bis 6. Juli 2023                                  |              |             |             |  |  |  |  |  |
| in Tsd. €  |  | <b>2023</b>                                       | <b>in %</b>  | <b>2022</b> | <b>in %</b> |  |  |  |  |  |
| Erfolgsun-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten | Festvergütung  | 400   | 44,9         |             |             |  |  |  |  |  |
|  | Sachbezüge<br>und sonstige<br>Leistungen <sup>2</sup>        | 491   | 55,1         |             |             |  |  |  |  |  |
|  | <b>Summe</b>   | <b>891</b>  | <b>100,0</b> |             |             |  |  |  |  |  |
| Erfolgs-<br>abhän-<br>gige<br>Kompo-<br>nenten   | <b>Einjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                 |   | <b>0,0</b>   |             |             |  |  |  |  |  |
|  | Ohne<br>langfristige<br>Anreiz-<br>wirkung                   | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2022)    |              | 0,0         |             |  |  |  |  |  |
|  | Einjährige<br>variable<br>Vergütung (STI 2023) <sup>3</sup>  |   | 0,0          |             |             |  |  |  |  |  |
|  | <b>Mehrjährige<br/>variable<br/>Vergütung</b>                | <b>0</b>  | <b>0,0</b>   |             |             |  |  |  |  |  |
|  | Mit<br>langfristiger<br>Anreiz-<br>wirkung,<br>aktienbasiert | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2020–31.12.2022) |              | 0,0         |             |  |  |  |  |  |
|  | Performance-Share-Plan<br>(01.01.2021–31.12.2023)            |   | 0,0          |             |             |  |  |  |  |  |
|  | <b>Gesamtvergütung</b>                                       | <b>891</b>  | <b>100,0</b> |             |             |  |  |  |  |  |

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

2 In den erfolgsunabhängigen Sachbezügen und sonstigen Leistungen sind Aufwendungen bzw. geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Bereitstellung von Dienstwagen und Wohnungskosten enthalten. Bei Marcus Wassenberg sind hier auch Zahlungen im Zuge seines Ausscheidens mit abgebildet

3 Für Marcus Wassenberg gelten hier die Regelungen aus der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde festgelegt, dass kein Anspruch auf einen STI 2023 besteht

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. ehemalige Geschäftsführer im Geschäftsjahr 2023 gewährte Pensionszahlungen sind vorstehend unter „2. Altersversorgung“ dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2023 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 seine 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.

Entsprechende Vereinbarungen wurden im Berichtszeitraum mit Marcus Wassenberg getroffen, der am 6. Juli 2023 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausschied, sowie mit Dr. Henry Puhl und Hasan Dandashly, die jeweils zum Ende des Berichtszeitraums aus dem Vorstand ausschieden (dazu nachfolgend unter „[Leistungszusagen an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet haben](#)“).

## 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 in Höhe von 350 Tsd. € für Dr. Richard Robinson Smith, 250 Tsd. € für Christian Harm, 150 Tsd. € für Valeria Jimena Gargiulo, 124,5 Tsd. € für Ching Pong Quek, 250 Tsd. € für Andreas Krinninger und 150 Tsd. € für Dr. Henry Puhl auf das Versorgungskonto eingezahlt. Im Jahr 2023 wurden die genannten Beträge für Dr. Richard Robinson Smith, Dr. Henry Puhl, Ching Pong Quek und Andreas Krinninger in voller Höhe auf das Versorgungskonto eingezahlt und für Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) und Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023) jeweils zeitanteilig ab ihrem Dienstantritt. Für Ching Pong Quek übernimmt die KION GROUP AG zusätzlich die für die Altersversorgungsbeiträge anfallenden Steuern in Höhe von 65,2 Tsd. € nach Maßgabe des abgeschlossenen Hypotax-Agreements.

Für Marcus Wassenberg (Vorstandsmitglied bis 6. Juli 2023) wurde gemäß der mit ihm abgeschlossenen Beendigungsvereinbarung im Geschäftsjahr 2023 ein Betrag in Höhe von 126,7 Tsd. € dem Versorgungskonto gutgeschrieben.

Gemäß der Beendigungsvereinbarung mit Dr. Henry Puhl stehen diesem Altersvorsorgebeiträge bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2024 vertragsgemäß zu. In

Summe handelt es sich um einen Betrag in Höhe von 75 Tsd. €, der im Dezember 2023 dem Versorgungskonto von Dr. Henry Puhl gutgeschrieben wurde.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar (nach International Financial Reporting Standards [IFRS] und Handelsgesetzbuch [HGB]):

### Pensionszusagen nach IFRS

| in Tsd. €                               | Dienstzeitaufwand<br>2023 | Dienstzeitaufwand<br>2022 | Barwert (DBO)<br>31.12.2023 | Barwert (DBO)<br>31.12.2022 |
|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup> | 283                       |                           | 1.028                       | 350                         |
| Valeria Jimena Gargiulo <sup>2</sup>    | 64                        |                           | 150                         |                             |
| Christian Harm <sup>3</sup>             | 540                       |                           | 1.280                       |                             |
| Andreas Krinninger                      | 232                       | 253                       | 1.214                       | 942                         |
| Dr. Henry Puhl                          | 135                       | 142                       | 749                         | 586                         |
| Ching Pong Quek                         | 96                        | 126                       | 1.451                       | 1.298                       |
| Marcus Wassenberg <sup>4</sup>          | 119                       |                           | 125                         |                             |
| <b>Summe</b>                            | <b>1.469</b>              | <b>521</b>                | <b>5.997</b>                | <b>3.176</b>                |

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 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages am 6. Juli 2023

### Pensionszusagen nach HGB

| in Tsd. €                               | Dienstzeitaufwand<br>2023 | Dienstzeitaufwand<br>2022 | Barwert (DBO)<br>31.12.2023 | Barwert (DBO)<br>31.12.2022 |
|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup> | 317                       |                           | 1.099                       | 350                         |
| Valeria Jimena Gargiulo <sup>2</sup>    | 83                        |                           | 150                         |                             |
| Christian Harm <sup>3</sup>             | 109                       |                           | 1.280                       |                             |
| Andreas Krinninger                      | 276                       | 255                       | 1.291                       | 942                         |
| Dr. Henry Puhl                          | 169                       | 153                       | 776                         | 586                         |
| Ching Pong Quek                         | 113                       | 127                       | 1.451                       | 1.298                       |
| Marcus Wassenberg <sup>4</sup>          | 122                       |                           | 125                         |                             |
| <b>Summe</b>                            | <b>1.189</b>              | <b>535</b>                | <b>6.172</b>                | <b>3.176</b>                |

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 2023; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages am 6. Juli 2023

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

Im Laufe des Geschäftsjahres 2023 hat **Marcus Wassenberg** seine Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG am 6. Juli 2023 beendet. Mit Marcus Wassenberg wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Dienstvertrag von Marcus Wassenberg endete zeitgleich mit der Beendigung seines Vorstandsamts vorzeitig am 6. Juli 2023.
- Marcus Wassenberg hat keine Zahlungsansprüche aus dem STI oder LTI, weder für den Zeitraum seiner aktiven Vorstandsmitgliedschaft noch für nachfolgende Zeiträume.
- Zum Ausgleich für die vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrages erhielt Marcus Wassenberg eine Abfindung in Höhe von brutto 466,7 Tsd. €, die im Juli 2023 ausgezahlt wurde.
- Altersvorsorgebeiträge standen Marcus Wassenberg bis zum Ende seines Dienstvertrags vertragsgemäß, d.h. in Höhe von 126,7 Tsd. €, zu. Dieser Betrag wurde im Juli 2023 dem Versorgungskonto von Marcus Wassenberg gutgeschrieben.
- Marcus Wassenberg unterliegt keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Für die vorgenannten Zusagen an Marcus Wassenberg hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 einen Gesamtbetrag von 593,4 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 hat **Dr. Henry Puhl** seine Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG beendet. Mit Dr. Henry Puhl wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Dienstvertrag von Dr. Henry Puhl endete zeitgleich mit der Beendigung seines Vorstandsamts vorzeitig am 31. Dezember 2023.
- Sämtliche Leistungen, einschließlich Nebenleistungen, STI und LTI gemäß Dienstvertrag, wurden bzw. werden bis zum 31. Dezember 2023 sowie im Falle des LTI darüber hinaus letztmals für die Performanceperiode 2023 bis 2025 vertragsgemäß bei Fälligkeit pro rata temporis gewährt.
- Zur Abgeltung sämtlicher durch die vorzeitige Vertragsbeendigung entgangenen Vergütungsansprüche für die feste Vergütung und Nebenleistungen sowie für die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags von Dr. Henry Puhl am 30. Juni 2024 erhält dieser eine Einmalzahlung in Höhe von brutto 701 Tsd. €, zahlbar im Januar 2024.
- Altersvorsorgebeiträge stehen Dr. Henry Puhl bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags am 30. Juni 2024 vertragsgemäß zu. In Summe handelt es sich um einen Betrag in Höhe von 75 Tsd. €, der im Dezember 2023 dem Versorgungskonto von Dr. Henry Puhl gutgeschrieben wurde.
- Dr. Henry Puhl unterliegt keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Für die vorgenannten Zusagen an Dr. Henry Puhl hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 einen Gesamtbetrag von 1.009,6 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 hat Hasan Dandashly seine Vorstandstätigkeit bei der KION GROUP AG beendet. Mit Hasan Dandashly wurden im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit folgende Vereinbarungen getroffen, um im Interesse des Unternehmens eine Einigung zu erzielen:

- Der Dienstvertrag von Hasan Dandashly endete zeitgleich mit der Beendigung seines Vorstandsamts vorzeitig am 31. Dezember 2023.
- Sämtliche Leistungen, einschließlich Nebenleistungen, STI und LTI gemäß Dienstvertrag, wurden bzw. werden bis zum 31. Dezember 2023 sowie im Falle des LTI darüber hinaus letztmals für die Performanceperiode 2023 bis 2025 vertragsgemäß bei Fälligkeit pro rata temporis gewährt.
- Zur Abgeltung sämtlicher durch die vorzeitige Vertragsbeendigung entgangenen Vergütungsansprüche für die feste Vergütung, Nebenleistungen, Altersvorsorge sowie für die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags von Hasan Dandashly am 31. Dezember 2024 erhält dieser eine Einmalzahlung in Höhe von brutto 2.768 Tsd. €, zahlbar im Januar 2024.
- Hasan Dandashly unterliegt bis zum 31. Dezember 2025 einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 ist die Kompensation dafür mit der Einmalzahlung abgegolten. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 erhält Hasan Dandashly eine Kompensation von brutto 800 Tsd. €, die im Januar 2025 zahlbar ist. Während des Zeitraums des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nimmt Hasan Dandashly zudem weiterhin an dem Krankenversicherungsprogramm der Dematic Corp. teil.
- Als Wechselkurs für sämtliche Zahlungen wurde 1,20 USD pro 1 € festgelegt.

Für die vorgenannten Zusagen an Hasan Dandashly hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 einen Gesamtbetrag von 3.568 Tsd. € aufwandswirksam erfasst.

## Vergütung des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird zunächst das Vergütungssystem des Aufsichtsrats dargelegt und anschließend die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 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 11. Mai 2021 mit einer Zustimmungsquote von 99,60 Prozent der abgegebenen Stimmen bestätigt.

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 Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine reine Festvergütung. Die jährliche feste Vergütung der ordentlichen Mitglieder beträgt 55 Tsd. €, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält dabei den dreifachen Betrag eines ordentlichen Mitglieds, also 165 Tsd. €, und sein Stellvertreter den zweifachen Betrag eines ordentlichen Mitglieds, also 110 Tsd. €.

Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen – mit Ausnahme des nach § 27 Absatz 3 Mitbestimmungsgesetz gebildeten Vermittlungsausschusses, des Nominierungsausschusses und des Vergütungsausschusses – werden gesondert vergütet. Die jährliche Vergütung für Mitglieder des Präsidialausschusses beträgt grundsätzlich 8 Tsd. €; der Vorsitzende des Präsidialausschusses erhält das Doppelte, also 16 Tsd. €. Angesichts der gesteigerten Verantwortung und des damit verbundenen erhöhten Zeitaufwands erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses jährlich 45 Tsd. €, sein Stellvertreter 30 Tsd. € und jedes einfache Mitglied des Prüfungsausschusses 15 Tsd. €.

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 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 Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats erfolgte zuletzt zum 1. Juni 2017.

Grund für etwaige Anpassungen durch die Aktionäre ist das maßgebliche Interesse der KION GROUP AG, für ihren Aufsichtsrat hoch qualifizierte Mitglieder zu gewinnen und zu halten, um die Effizienz und Qualität der Aufsichtsratsstätigkeit sicherzustellen und damit die kurzfristige wie langfristige Entwicklung der KION GROUP AG zu fördern.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß § 18 der Satzung der KION GROUP AG wurde im Geschäftsjahr 2023 in allen Aspekten ohne Abweichungen angewendet.

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 2023 individualisiert und unter Angabe des jeweiligen relativen Anteils ausgewiesen. Diesen Begriffen liegt grundsätzlich das unter „[gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023](#)“ für die Vergütung des Vorstands dargelegte Verständnis zugrunde. Die folgende Tabelle weist daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 bzw. mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Festvergütung,
- für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Ausschussvergütung sowie
- für das Geschäftsjahr 2023 gezahlte Sitzungsgelder.

**Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2023 KION GROUP AG (netto)**

| in €  | Feste Vergütung  | in % <sup>1</sup> | Ausschussvergütung (fix) | in % <sup>2</sup> | Sitzungsgeld   | in % <sup>3</sup> | Gesamt           |
|---|------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-------------------|------------------|
| Hans Peter Ring <sup>4</sup>  | 119.167          | 64,5 %            | 40.167                   | 21,7 %            | 25.500         | 13,8 %            | 184.833          |
| Dr. Michael Macht <sup>5</sup>  | 68.750           | 74,6 %            | 12.917                   | 14,0 %            | 10.500         | 11,4 %            | 92.167           |
| Özcan Pancarci  | 110.000          | 79,1 %            | 8.000                    | 5,8 %             | 21.000         | 15,1 %            | 139.000          |
| Birgit Behrendt   | 55.000           | 80,3 %            |                          | 0,0 %             | 13.500         | 19,7 %            | 68.500           |
| Jan Bergemann   | 55.000           | 82,1 %            |                          | 0,0 %             | 12.000         | 17,9 %            | 67.000           |
| Dr. Alexander Dibelius  | 55.000           | 67,9 %            | 8.000                    | 9,9 %             | 18.000         | 22,2 %            | 81.000           |
| Martin Fahrendorf   | 55.000           | 82,1 %            |                          | 0,0 %             | 12.000         | 17,9 %            | 67.000           |
| Kui Jiang*  | 55.000           | 65,5 %            | 8.000                    | 9,5 %             | 21.000         | 25,0 %            | 84.000           |
| Dominique Lembke  | 55.000           | 82,1 %            |                          | 0,0 %             | 12.000         | 17,9 %            | 67.000           |
| Thomas Mainka   | 55.000           | 82,1 %            |                          | 0,0 %             | 12.000         | 17,9 %            | 67.000           |
| Jörg Milla  | 55.000           | 54,7 %            | 23.000                   | 22,9 %            | 22.500         | 22,4 %            | 100.500          |
| Dr. Nicolas Peter <sup>6</sup>  | 36.667           | 40,7 %            | 35.333                   | 39,3 %            | 18.000         | 20,0 %            | 90.000           |
| Dr. Christina Reuter  | 55.000           | 82,1 %            |                          | 0,0 %             | 12.000         | 17,9 %            | 67.000           |
| Alexandra Schädler  | 55.000           | 47,6 %            | 38.000                   | 32,9 %            | 22.500         | 19,5 %            | 115.500          |
| Xuguang Tan*  | 55.000           | 100,0 %           |                          | 0,0 %             |                | –                 | 55.000           |
| Claudia Wenzel  | 55.000           | 67,9 %            | 8.000                    | 9,9 %             | 18.000         | 22,2 %            | 81.000           |
| Ping Xu*  | 55.000           | 84,0 %            |                          | 0,0 %             | 10.500         | 16,0 %            | 65.500           |
| <b>Gesamt</b>   | <b>1.049.583</b> | <b>70,3 %</b>     | <b>181.417</b>           | <b>12,2 %</b>     | <b>261.000</b> | <b>17,5 %</b>     | <b>1.492.000</b> |
| * Es wurde zusätzlich Abzugsteuer (gemäß § 50 a EStG) inkl. Solidaritätszuschlag in folgender Höhe abgeführt: |                  |                   |                          |                   |                |                   | 96.085           |

1 Relativer Anteil der festen Vergütung zur Gesamtvergütung

2 Relativer Anteil der Ausschussvergütung (fix) zur Gesamtvergütung

3 Relativer Anteil des Sitzungsentgelts zur Gesamtvergütung

4 Aufsichtsratsvorsitzender seit Mai 2023, ganzjährig Mitglied des Prüfungsausschusses, Prüfungsausschussvorsitzender bis Mai 2023

5 Aufsichtsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bis Mai 2023

6 Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses als Vorsitzender seit Mai 2023

Die Auszahlungsbeträge aus der Festvergütung sowie der Ausschussvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurden im Januar 2024 ausgezahlt. Da der für diese Vergütungsbestandteile maßgebliche Zeitraum vollständig im Geschäftsjahr 2023 lag und dementsprechend faktisch alle Parameter für die tatsächliche Auszahlung bereits mit Ablauf des Berichtsjahres vorlagen, betrachtet die Gesellschaft die Auszahlung dieser Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 als im Geschäftsjahr 2023 geschuldete und gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG.

Abgesehen von regulären Gehaltszahlungen an Arbeitnehmervertreter für deren Tätigkeit im Rahmen ihrer Anstellungsverhältnisse wurden im Geschäftsjahr 2023 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 Vorschüsse oder Kredite Mitgliedern des Aufsichtsrats 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 letzten fünf Geschäftsjahre, 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 2020 bis 2023.

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 2023 der KION GROUP AG.

Um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurden sowohl Vergütungen für aktive Vorstandsdienstzeiten 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 2023 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

|   | 2019<br>gegenüber<br>2018 | 2020<br>gegenüber<br>2019 | 2021<br>gegenüber<br>2020 | 2022<br>gegenüber<br>2021 | 2023<br>gegenüber<br>2022 |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Ehemalige und gegenwärtige Aufsichtsräte</b> |                           |                           |                           |                           |                           |
| Dr. Michael Macht <sup>1</sup>                  | 1.005,5 %                 | 29,6 %                    | 0,2 %                     | 0,5 %                     | -41,9 %                   |
| Hans Peter Ring <sup>2</sup>                    | 0,0 %                     | 2,4 %                     | 0,4 %                     | -0,4 %                    | 41,6 %                    |
| Özcan Pancarci                                  | 0,0 %                     | 0,0 %                     | -0,7 %                    | 0,7 %                     | 2,2 %                     |
| Birgit Behrendt                                 | -2,3 %                    | 2,4 %                     | 3,1 %                     | -3,0 %                    | 7,0 %                     |
| Jan Bergemann <sup>3</sup>                      | -                         | -                         | -                         | -                         | 57,0 %                    |
| Stefan Casper <sup>4</sup>                      | 2,3 %                     | 0,0 %                     | -4,5 %                    | -57,2 %                   | -                         |
| Dr. Alexander Dibelius                          | 0,0 %                     | 2,0 %                     | 2,6 %                     | -4,4 %                    | 5,9 %                     |
| Martin Fahrendorf                               | 46,7 %                    | 0,0 %                     | -4,5 %                    | 0,0 %                     | 4,6 %                     |
| Kui Jiang                                       | 0,0 %                     | 2,0 %                     | 2,6 %                     | -0,6 %                    | 5,6 %                     |
| Olaf Kunz <sup>4</sup>                          | 0,0 %                     | 1,9 %                     | -3,7 %                    | -58,7 %                   | -                         |
| Dominique Lembke <sup>3</sup>                   | -                         | -                         | -                         | -                         | 57,0 %                    |
| Thomas Manka <sup>3</sup>                       | -                         | -                         | -                         | -                         | 57,0 %                    |
| Jörg Milla                                      | 4,3 %                     | 1,5 %                     | -4,3 %                    | -1,5 %                    | 3,1 %                     |
| Nicolas Peter <sup>5</sup>                      | -                         | -                         | -                         | -                         | -                         |
| Dr. Christina Reuter                            | 0,0 %                     | 2,4 %                     | 0,0 %                     | 0,0 %                     | 4,6 %                     |
| Alexandra Schädler <sup>6</sup>                 | 0,0 %                     | 0,0 %                     | -2,4 %                    | 9,2 %                     | 3,7 %                     |
| Dr. Frank Schepp <sup>4</sup>                   | 0,0 %                     | 0,0 %                     | -4,5 %                    | -57,2 %                   | -                         |
| Xuguang Tan <sup>7</sup>                        | -19,2 %                   | 48,0 %                    | 2,7 %                     | -5,2 %                    | 0,0 %                     |
| Claudia Wenzel                                  | 0,0 %                     | 0,0 %                     | -3,7 %                    | 0,0 %                     | 3,8 %                     |
| Ping Xu   | 0,0 %                     | 2,4 %                     | -1,6 %                    | -0,8 %                    | 4,8 %                     |

1 Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzender bis 17. Mai 2023

2 Aufsichtsratsvorsitzender seit 17. Mai 2023

3 Aufsichtsratsmitglied seit 11. Mai 2022

4 Aufsichtsratsmitglied bis 11. Mai 2022

5 Aufsichtsratsmitglied, Prüfungsausschussvorsitzender und Mitglied mehrerer Ausschüsse seit 17. Mai 2023

6 Aufnahme weiterer Ausschusstätigkeit seit 11. Mai 2022

7 Aufsichtsratsmitglied bis 30. September 2018, danach seit 9. Mai 2019

### Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

|   | 2019<br>gegenüber<br>2018 | 2020<br>gegenüber<br>2019 | 2021<br>gegenüber<br>2020 | 2022<br>gegenüber<br>2021 | 2023<br>gegenüber<br>2022 |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Gegenwärtige Vorstände</b>   |                           |                           |                           |                           |                           |
| Dr. Richard Robinson Smith <sup>1</sup>                                 | –                         | –                         | –                         | –                         | 32,8 %                    |
| Hasan Dandashly <sup>2</sup>  | –                         | –                         | –                         | –32,0 %                   | 28,6 %                    |
| Valeria Jimena Gargiulo <sup>3</sup>                                    | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Christian Harm <sup>4</sup>   | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Andreas Krinninger <sup>5</sup>   | –                         | –                         | –                         | –34,5 %                   | 59,0 %                    |
| Dr. Henry Puhl <sup>6</sup>   | –                         | –                         | –                         | 29,9 %                    | 50,1 %                    |
| Ching Pong Quek <sup>7</sup>  | 21,9 %                    | –59,4 %                   | 406,5 %                   | –72,7 %                   | 19,8 %                    |
| <b>Ehemalige Vorstände</b>  |                           |                           |                           |                           |                           |
| Gordon Riske <sup>8</sup>   | 19,1 %                    | –61,1 %                   | 349,1 %                   | –85,8 %                   | –93,9 %                   |
| Dr. Eike Böhm <sup>9</sup>  | 18,8 %                    | –62,9 %                   | 384,8 %                   | –69,2 %                   | –74,9 %                   |
| Anke Groth <sup>10</sup>  | 51,0 %                    | –47,6 %                   | 384,2 %                   | –25,1 %                   | –85,5 %                   |
| Susanna Schneeberger <sup>11</sup>                                      | 127,7 %                   | 253,2 %                   | –82,0 %                   | –                         | –                         |
| Marcus Wassenberg <sup>12</sup>   |                           |                           |                           |                           | –                         |
| <b>Pensionszahlungen an ehemalige Vorstände und<br/>Geschäftsführer</b> |                           |                           |                           |                           |                           |
| Gordon Riske <sup>13</sup>  | –                         | –                         | –                         | –                         | 100,0 %                   |
| Bert-Jan Knoef <sup>14</sup>  | –                         | –                         | –                         | –                         | –                         |
| Sonstige ehemalige Geschäftsführer <sup>15</sup>                        | 1,7 %                     | 1,5 %                     | 0,0 %                     | 5,6 %                     | 8,5 %                     |

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021. Bei Hasan Dandashly sind in den Werten Wechselkursdifferenzen enthalten, da er in USD ausgezahlt wird

3 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

4 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

5 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021

6 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juli 2021

7 Der Wert 2022 gegenüber 2021 für Ching Pong Quek ist der tatsächliche Wert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2022 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweicht

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

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

10 Bestellung zum Vorstand zum 1. Juni 2018; Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

11 Bestellung zum Vorstand zum 1. Oktober 2018; Amtsniederlegung am 12. Januar 2020; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2020

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

13 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

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

15 Ehemalige Geschäftsführer der KION Holding 1 GmbH (vor formwechselnder Umwandlung in die KION GROUP AG), die vor dem 1. Januar 2014 ausgeschieden sind. In der Berechnung wurde der Abzug von Fremdrente berücksichtigt

### Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

|  | 2019<br>gegenüber<br>2018 | 2020<br>gegenüber<br>2019 | 2021<br>gegenüber<br>2020 | 2022<br>gegenüber<br>2021 | 2023<br>gegenüber<br>2022 |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Ertragsentwicklung</b>  |                           |                           |                           |                           |                           |
| Jahresergebnis KION GROUP AG <sup>1</sup>                                | -33,6 %                   | -104,1 %                  | > 100 %                   | 5,0 %                     | 69,1 %                    |
| EBIT bereinigt <sup>2</sup>  | 7,7 %                     | -35,7 %                   | 53,9 %                    | -65,3 %                   | 170,4 %                   |
| <b>Durchschnittliche Vergütung auf<br/>Vollzeitäquivalenzbasis (FTE)</b> |                           |                           |                           |                           |                           |
| Mitarbeiter der KION Group in Deutschland <sup>3</sup>                   |                           |                           | 6,5 %                     | 0,1 %                     | 12,0 %                    |

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 2023 der KION GROUP AG

3 Hinsichtlich der vergleichenden Darstellung der durchschnittlichen Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer macht die Gesellschaft von der Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG Gebrauch und wird die Darstellung sukzessive über einen Fünfjahreszeitraum aufbauen

Frankfurt am Main, den 28. Februar 2024

Für den Vorstand



Dr. Richard Robinson Smith  
Vorsitzender des Vorstands/CEO  
der KION GROUP AG

Für den Aufsichtsrat



Christian Harm  
Finanzvorstand/CFO  
der KION GROUP AG



Hans Peter Ring  
Vorsitzender des Aufsichtsrats  
der KION GROUP AG

## Hinweise

Dieser Vergütungsbericht steht in deutscher und englischer Sprache auf [www.kiongroup.com/verguetung](http://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 2023 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der KION Group sind die im Geschäftsbericht 2023 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](mailto:info@kiongroup.com)

[www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com)