



2024

Vergütungsbericht

INHALT

Vergütung des Vorstands	3
Vergütung des Aufsichtsrats	33
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung	36
Impressum	41

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

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 2024.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine vollständige Beschreibung der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat ist einsehbar unter www.kiongroup.com/verguetung.

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

Vergütung des Vorstands

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Berichtszeitraum

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

Das im Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem wurde am 12. Dezember 2023 und am 28. Februar 2024 vom Aufsichtsrat der KION GROUP AG beschlossen und am 29. Mai 2024 von der Hauptversammlung mit einer Zustimmungquote von 95,69 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt (Vorstandsvergütungssystem 2024). Das Vorstandsvergütungssystem 2024 gilt rückwirkend seit dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder der KION GROUP AG, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem ebenfalls ab dem 1. Januar 2024; der Aufsichtsrat hat dessen Anwendung mit sämtlichen im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 vereinbart.

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

Billigung des Vergütungsberichts 2023 durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2023 der KION GROUP AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit einer Zustimmungquote von 66,98 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Nach Ansicht des Unternehmens spiegeln die Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht 2023 in erster Linie die Kritik aus dem Aktionariat wider, die das Unternehmen zu dem bis einschließlich 31. Dezember 2023 gültigen Vorstandsvergütungssystem aus dem Jahr 2021 (Vorstandsvergütungssystem 2021) erhalten hatte. Dies bestätigen Stellungnahmen aus dem Aktionärskreis, die das Unternehmen im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht 2023 zugehen.

Der Aufsichtsrat, vorbereitet durch seinen Vergütungsausschuss, hat sich daher in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 umfassend mit dem Vorstandsvergütungssystem befasst, dieses überarbeitet und das neue Vorstandsvergütungssystem 2024 der Hauptversammlung der KION GROUP AG am 29. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Nach der Billigung des neuen Vorstandsvergütungssystems 2024 durch die Hauptversammlung mit 95,69 Prozent der abgegebenen Stimmen rechnet das Unternehmen künftig auch mit höheren Zustimmungsqoten der Hauptversammlung zum jährlichen Vergütungsbericht.

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

Zuständigkeiten

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

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

Veränderungen der Zusammensetzung des Vorstands im Berichtszeitraum

Seit dem 1. Januar 2024 besteht der Vorstand der KION GROUP AG aus sechs Mitgliedern. Im Berichtszeitraum gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand der KION GROUP AG.

Das Vorstandsvergütungssystem 2024 für den Vorstand im Überblick

Die Vergütung des Vorstands ist maßgebliches Element für den langfristigen Erfolg der KION Group. Sie trägt wesentlich zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zum Erreichen der operativen und finanziellen Ziele bei. Dementsprechend berücksichtigt die Vorstandsvergütung in ihren variablen Komponenten sowohl kurzfristige als auch langfristige Zielsetzungen, die 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 vier 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 Vorstandsvergütungssystems 2024 aus festen und variablen Bestandteilen sowie einer Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung wie folgt zusammen:

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Festgehalt	Grundsätzlich jeweils zum Monatsende	
Nebenleistungen	Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, Fahrer – Unfallversicherung – eine ärztliche Gesundheitsuntersuchung pro Jahr 	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Grundsätzlich: <ul style="list-style-type: none"> – Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung – mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – beitragsorientiertes Versorgungssystem, verzinst nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft – jährlicher Versorgungsbeitrag nach Vereinbarung Alternativ: <ul style="list-style-type: none"> – jährliches Versorgungsentgelt 	
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (Bonus-Plan/STI)	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 Prozent des Zielwerts
	Leistungskriterien ¹ :	<ul style="list-style-type: none"> – Umsatz (20 Prozent) – EBIT-Marge bereinigt (30 Prozent) – Free Cashflow (30 Prozent) – ESG-Ziele (20 Prozent) – individuelle Leistung (Multiplikator 0,8–1,2 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter Ziele)
	Performanceperiode:	Geschäftsjahr
	Auszahlung:	in bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses

¹ Der Multiplikator wurde im Vorstandsvergütungssystem 2024 von 0,7–1,3 auf 0,8–1,2 reduziert

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung (Fortsetzung)

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrfährige variable Vergütung (Performance-Share-Plan/LTI)	Plantyp:	Performance-Share-Plan
	Begrenzung ² :	250 Prozent des Zuteilungswerts
	Leistungskriterien ³ :	<ul style="list-style-type: none"> – relativer TSR MDAX (30 Prozent) – ROCE (50 Prozent) – ESG-Ziele (20 Prozent) – individuelle Leistung (Multiplikator 0,7–1,3 basierend auf der Erfüllung individuell vereinbarter kollektiver Ziele)
	Laufzeit ⁴ :	Performanceperiode von drei Geschäftsjahren in die Zukunft gerichtet zzgl. eines Geschäftsjahres Warteperiode vor Auszahlung
	Auszahlung:	in bar mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung, die nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt
Sonstige Leistungen		
Sondervergütung	– Ggf. nach gesonderter Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied ⁵	
Zeitlich begrenzte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> – Ggf. Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger Nachteile – Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel – Ggf. Garantie des Zielbetrags für den Jahresbonus im ersten Geschäftsjahr bei unterjährigem Eintritt 	
Sonstiges		
Aktienwerbs- und -haltepflicht	<ul style="list-style-type: none"> – 100 Prozent des Festgehalts – Vierjährige Aufbauphase 	
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> – Für variable Vergütungsbestandteile – Bei Pflichtverletzung/nachträglicher Änderung des Unternehmensergebnisses – Max. drei Jahre nach Auszahlung 	

2 Im Vorstandsvergütungssystem 2024 wurde die Begrenzung der Auszahlung des LTI auf 250% (von 200%) angehoben

3 Im Vorstandsvergütungssystem 2024 wurde die Gewichtung der Leistungskriterien angepasst, die Gewichtung des ROCE wurde auf 50 % erhöht (von 40 %) und die Gewichtung des relativen TSR auf 30 % verringert (von 40 %). Der individuelle Leistungsmultiplikator wurde beim LTI abgeschafft

4 Die Laufzeit des LTI wurde im Vorstandsvergütungssystem 2024 von drei Jahren auf vier Jahre verlängert

5 Die Möglichkeit der Auslobung einer Sondervergütung wurde im Vorstandsvergütungssystem 2024 abgeschafft

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 2024 bzw. – in Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung – mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Festvergütung,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 geleistete Nebenleistungen,
- für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 gezahlte Versorgungsentgelte,
- einjährige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024 (zahlbar im Geschäftsjahr 2025 mit dem nächsten planmäßigen Gehaltslauf nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat) sowie
- LTI-Tranche für die Performanceperiode 2022 bis 2024 (zahlbar im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses und Festsetzung der Auszahlungsbeträge durch den Aufsichtsrat auf das Ende der Performanceperiode folgt). Da die LTI-Tranche bereits im Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurde, bemisst sich der resultierende Auszahlungsanspruch nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021.

Feste Vergütungsbestandteile

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

1. Festgehalt

Die den Mitgliedern des Vorstands der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2024 jeweils gewährte Festvergütung ergibt sich aus der Tabelle „[Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024](#)“.

Die Vorstandsmitglieder Andreas Krinninger und Ching Pong Quek erhielten im Berichtszeitraum jeweils höhere Fixgehälter als im Vorjahr. Bei Andreas Krinninger ging die Erhöhung seines Fixgehältes mit der Verlängerung seiner Amtszeit um weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2028 einher. Ching Pong Quek übernahm am 1. Januar 2024 zusätzlich zu seinen Zuständigkeiten als

President KION ITS APAC das Amt des Chief Technology Officer (CTO), wofür er eine zusätzliche fixe Vergütung erhält.

2. Altersversorgung

Die KION GROUP AG gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Der jährliche Versorgungsbeitrag wird mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart und jährlich auf ein Versorgungskonto eingezahlt. Einzelheiten dazu werden nachfolgend unter „Leistungsversprechen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit“ berichtet, da es sich bei derartigen Beträgen nicht um eine gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG handelt.

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

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. – vor formwechselnder Umwandlung der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft im Jahr 2013 – der Geschäftsführung wurden im Geschäftsjahr 2024 folgende Pensionszahlungen gewährt:

Pensionszahlungen

in Tsd. €	2024	in %	2023	in %
Gordon Riske	300	100,0	300	100,0
Sonstige ehemalige Geschäftsführer ¹	317	100,0	305	100,0
Summe	617		605	

¹ 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 2024 in Höhe von rund 265 Tsd.€ und für das Jahr 2023 von rund 256 Tsd. € berücksichtigt

3. Nebenleistungen

Die KION GROUP AG stellt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Alternativ kann die KION GROUP AG mit Vorstandsmitgliedern einen Zuschuss als monatlichen Festbetrag vereinbaren (Car Allowance). Jedes Vorstandsmitglied kann für den gestellten Dienstwagen einen Fahrer in Anspruch nehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben typische Nebenleistungen, wie zum Beispiel Zuschüsse zu Kranken-, 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 2024 belief sich dieser Betrag auf 609,9 Tsd. € (Vorjahr: 192,7 Tsd. €). Ching Pong Quek war im Zuge der Erweiterung seiner Zuständigkeit auf den Bereich CTO im Berichtszeitraum erstmals voll in Deutschland steuerpflichtig, woraus die erhebliche Erhöhung gegenüber dem Vorjahr resultiert. 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 betrugen die für Ching Pong Quek für das Geschäftsjahr 2024 gewährten Zusatzleistungen 117,6 Tsd. € (Vorjahr: 135,3 Tsd. €).

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.

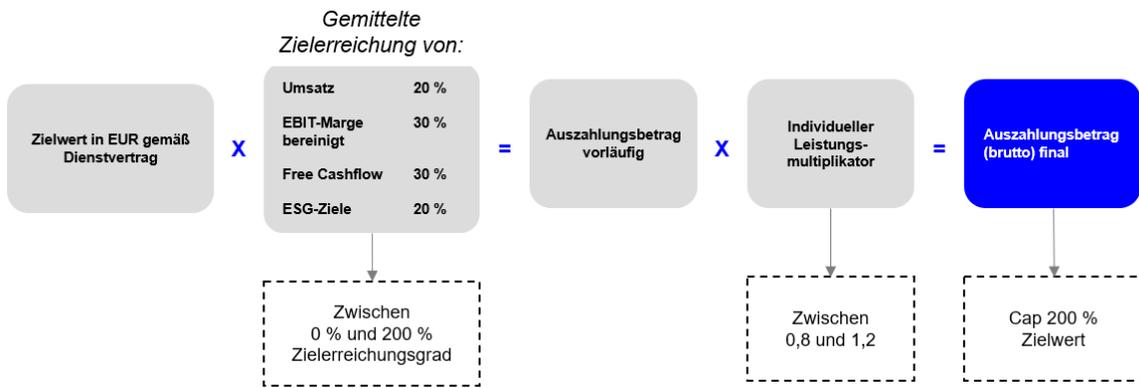
Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Bonus-Plans ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Bemessungsgrundlagen Umsatz, bereinigte EBIT-Marge sowie Free Cashflow. Die

verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen sind im Geschäftsbericht 2024 der KION GROUP AG zu finden.

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

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

STI



1.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen für den STI 2024

Die finanziellen Bemessungsgrundlagen für den STI 2024 (Umsatz, bereinigte EBIT-Marge und Free Cashflow) sind aus dem Budget der KION Group für das Geschäftsjahr 2024 abgeleitet. Es wurden folgende Korridore vom Aufsichtsrat für den STI 2024 festgelegt:

Finanzielle Ziele STI 2024

	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 ¹	≤ 10.300	11.445	≥ 12.590	≤ 6,87 %	7,87 %	≥ 8,87 %	≤ 489	611	≥ 734

¹ Werte zum Umsatz und zum Free Cashflow in Mio. €

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an. Als nichtfinanzielle Ziele für den STI 2024 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 2024 ein.
- Aus dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Umwelt“ wurde als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage für den STI 2024 der ISO-Zertifizierungsgrad von Standorten der KION Group nach Umwelt- und Arbeitssicherheitskriterien (ISO 14001 und ISO 45001) als Zielgröße festgelegt.

Für den STI 2024 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung festgelegt:

Nichtfinanzielle Ziele STI 2024

	ESG (I): LTIFR			ESG (II): ISO-Zertifizierungsgrad		
Gewichtung	10 %			10 %		
Zielspanne	+20 %	Ziel	-20 %	Zusätzliche Zertifizierungen		
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor	≥ 7,2	6,0	≤ 4,8	≤ 11	15	≥ 19

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat in Bezug auf den STI 2024 festgestellten Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen.

Zielerreichung STI 2024

Ziele	Gewichtung	Erreichter Wert	Ziel- erreichungsgrad Bonusanspruch (Cap bei 200 %)
Umsatz ¹	20 %	11.503,2 Mio. €	105,07 %
EBIT-Marge bereinigt ¹	30 %	8,0 %	110,30 %
Free Cashflow ¹	30 %	702,0 Mio. €	174,17 %
ESG (I): LTIFR	10 %	4,4	200,00 %
ESG (II): ISO-Zertifizierungsgrad	10 %	45	200,00 %
Gesamtzielerreichung	100 %		146,36 %

¹ Die verwendeten Finanzkennzahlen beziehen sich jeweils auf den Gesamtkonzern. Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen sind im Geschäftsbericht 2024 der KION GROUP AG zu finden

1.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den STI 2024

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

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

Für die individuellen Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder wurden folgende Kriterien für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt und Zielerreichungen bzw. individuelle Leistungsmultiplikatoren festgestellt:

Individuelle Ziele STI 2024

Name	Individuelle Ziele	Zielerreichungskriterien	Individueller Leistungsmultiplikator
Dr. Richard Robinson Smith	<ul style="list-style-type: none"> – Governance – Wachstumsstrategie – SCS-Ergebnis – Zusammenarbeit zwischen SCS und ITS 	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichen bestimmter Meilensteine bei der Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Etablierung eines KION weiten Strategic-and-Performance-Management-Systems und Verbesserung bestehender Governance-Strukturen – Strategische Planung und Definition strategischer Projekte – Erreichen bestimmter Finanzziele bei SCS – Förderung des gemeinsamen ITS- und SCS-Produktangebots, Erreichen bestimmter Umsatzziele 	1,05
Valeria Jimena Gargiulo	<ul style="list-style-type: none"> – Governance – SBTi – Arbeitgeber-Branding – Mitarbeiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichen bestimmter Meilensteine bei der Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Etablierung eines KION weiten Strategic-and-Performance-Management-Systems und Verbesserung bestehender Governance-Strukturen – Positive SBTi-Validierung – Ausrollen einer Arbeitgeber-Branding-Kampagne für KION und die KION Marken – Einrichtung einer globalen Weiterbildungsplattform für Mitarbeiter 	1,00
Christian Harm	<ul style="list-style-type: none"> – Governance – Kosteneinsparungen – SCS-Ergebnis – Risikomanagement 	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichen bestimmter Meilensteine bei der Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Etablierung eines KION weiten Strategic-and-Performance-Management-Systems und Verbesserung bestehender Governance-Strukturen – Erreichen bestimmter Meilensteine beim unternehmensweiten Kosteneinsparungsprogramm – Erreichen bestimmter Finanzziele bei SCS – Verbesserung des Risikomanagements 	1,00

Individuelle Ziele STI 2024

Name	Individuelle Ziele	Zielerreichungskriterien	Individueller Leistungsmultiplikator
Andreas Krinninger	<ul style="list-style-type: none"> – Governance – ITS EMEA-Wachstum – Lieferperformance – Kundenzufriedenheit – Kosteneinsparungen – Automatisierung und integrierte Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichen bestimmter Meilensteine bei der Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Etablierung eines KION weiten Strategic-and-Performance-Management-Systems und Verbesserung bestehender Governance-Strukturen – Erzielung bestimmter Wachstumsziele bei ITS EMEA – Verbesserung der Kundenzufriedenheit – Reduktion der Lieferzeiten – Erreichen bestimmter Meilensteine beim unternehmensweiten Kosteneinsparungsprogramm und in den Bereichen Automatisierung und integrierte Angebote 	1,00
Michael Larsson	<ul style="list-style-type: none"> – Governance – SCS-Ergebnis – SCS- und ITS Americas-Wachstum – Kosteneinsparungen – Automatisierung und integrierte Angebote – Mitarbeiterzufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichen bestimmter Meilensteine bei der Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Etablierung eines KION weiten Strategic-and-Performance-Management-Systems und Verbesserung bestehender Governance-Strukturen – Erreichen bestimmter Finanz- und Wachstumsziele bei SCS und ITS Americas – Erreichen bestimmter Meilensteine beim unternehmensweiten Kosteneinsparungsprogramm und in den Bereichen Automatisierung und integrierte Angebote – Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit 	1,00
Ching Pong Quek	<ul style="list-style-type: none"> – Governance – Produktentwicklung – Kostenreduktion – Lieferanten-Performance und Lieferkosten – ITS APAC-Wachstum – Automatisierung und integrierte Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichen bestimmter Meilensteine bei der Umsetzung der mehrjährigen SAP S/4HANA-gestützten Unternehmenstransformation – Etablierung eines KION weiten Strategic-and-Performance-Management-Systems und Verbesserung bestehender Governance-Strukturen – Erreichen bestimmter Meilensteine beim unternehmensweiten Kosteneinsparungsprogramm, bei der Produktentwicklung, im Einkauf und in den Bereichen Automatisierung und integrierte Angebote – Erreichen bestimmter Wachstumsziele bei ITS APAC 	1,05

1.3 Auszahlungsbeträge des STI 2024

Basierend auf den vorgenannten Feststellungen der Zielerreichung ergeben sich für das Geschäftsjahr 2024 die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Auszahlungsbeträge des STI 2024 an die einzelnen Vorstandsmitglieder.

Auszahlungsbetrag STI 2024

	Zielwert ¹	Zielerreichungs- grad Bonus- anspruch	Vorläufiger Auszahlungs- betrag ¹	Zielerreichung – individueller Leistungs- multiplikator	Auszahlungs- betrag ¹
Dr. Richard Robinson Smith	800 Tsd. €	146,36 %	1.171 Tsd. €	1,05	1.229 Tsd. €
Valeria Jimena Gargiulo	400 Tsd. €	146,36 %	585 Tsd. €	1,00	585 Tsd. €
Christian Harm	500 Tsd. €	146,36 %	732 Tsd. €	1,00	732 Tsd. €
Andreas Krinninger	550 Tsd. €	146,36 %	805 Tsd. €	1,00	805 Tsd. €
Michael Larsson	600 Tsd. €	146,36 %	878 Tsd. €	1,00	878 Tsd. €
Ching Pong Quek	656 Tsd. €	146,36 %	960 Tsd. €	1,05	1.008 Tsd. €
Summe	3.506 Tsd. €		5.131 Tsd. €		5.238 Tsd. €

¹ Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

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

Die mehrjährige variable Vergütung zielt auf eine langfristige positive Unternehmensentwicklung ab. Dementsprechend sind die für den Performance-Share-Plan festgesetzten 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 mehrjährige variable Vergütung wird für jedes Geschäftsjahr in Form eines Performance-Share-Plans gewährt. Der Performance-Share-Plan ist ein rein auf Barausgleich ausgerichteter Long-Term-Incentive-Plan, der kein Recht auf den Bezug tatsächlicher Aktien beinhaltet.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährt bzw. geschuldet war der LTI mit der Performanceperiode 2022 bis 2024. Die Zuteilung und auch Bemessung dieser LTI-Tranche richtete sich nach dem bis einschließlich 31. Dezember 2023 geltenden Vorstandsvergütungssystem 2021.

Im Unterschied zum seit dem 1. Januar 2024 geltenden Vorstandsvergütungssystem 2024 hatte der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 eine dreijährige Laufzeit (entsprechend der Performanceperiode), eine abweichende Gewichtung der Leistungskriterien und eine Auszahlungsbegrenzung bei 200 Prozent. Außerdem war ein individueller Leistungsmultiplikator vorgesehen.

Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung des Performance-Share-Plans nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2021 sind finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen, die über die gesamte dreijährige Performanceperiode gültig bleiben. Finanzielle Bemessungsgrundlagen sind zu jeweils 40 Prozent die Performance des relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) der KION Aktie im Vergleich zum MDAX und der Return on Capital Employed (ROCE). Erläuterungen zu den verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2024 der KION Group. Als nichtfinanzielle Bemessungsgrundlage werden zu 20 Prozent ESG-Ziele berücksichtigt. Zusätzlich wird die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder durch einen für alle Vorstandsmitglieder identischen Leistungsmultiplikator zwischen 0,7 und 1,3, den der Aufsichtsrat auf Basis der Erfüllung der vereinbarten gemeinsamen individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder festlegt, einbezogen.

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

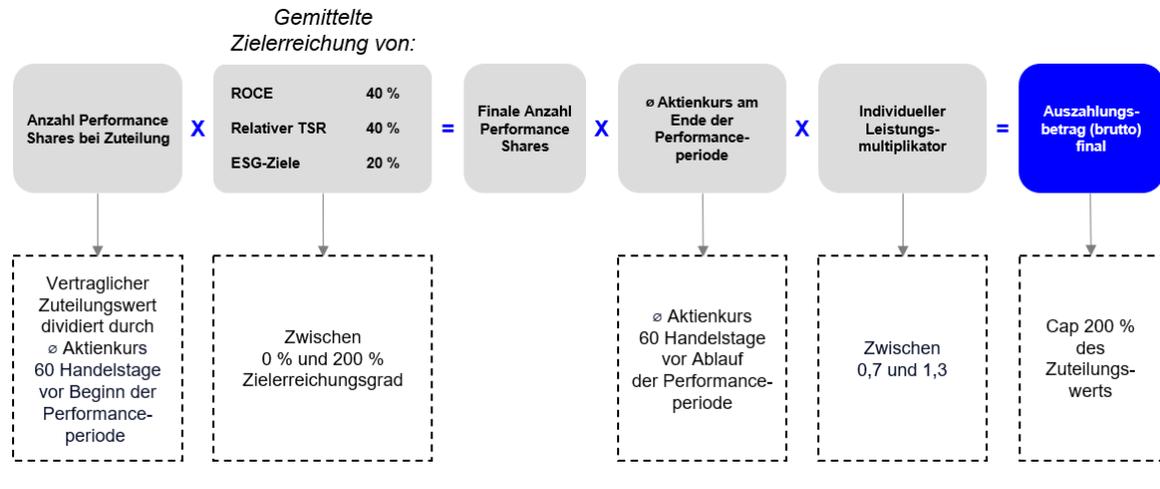
Der Aufsichtsrat setzt mit der bedingten Zuteilung der Performance Shares die finanziellen, nichtfinanziellen und individuellen Bemessungsgrundlagen einschließlich der definierten Zielkorridore und Zielerreichungskurven für die Plantranche fest.

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

Der vorläufige Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans errechnet sich sodann für jedes Vorstandsmitglied durch die Multiplikation der finalen Anzahl der Performance Shares mit dem zum Ende der jeweiligen Performanceperiode festzustellenden Endaktienkurs. Der Endaktienkurs ist das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der KION Aktie an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die 60 letzten Handelstage vor dem Ende der Performanceperiode.

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

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

LTI 2022 bis 2024 (gemäß Vorstandsvergütungssystem 2021)**2.1 Finanzielle und nichtfinanzielle Bemessungsgrundlagen für den LTI 2022 bis 2024**

Bemessungsgrundlagen für die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2022 bis 2024 waren die finanziellen Kriterien ROCE und relativer TSR im Vergleich zum MDAX.

Die nichtfinanziellen Bemessungsgrundlagen knüpfen an ESG-Ziele an, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleitet sind. Als nichtfinanzielle Ziele für den LTI 2022 bis 2024 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 2022 bis 2024 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 2022 bis 2024 hat der Aufsichtsrat folgende Korridore für die Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele festgelegt:

Finanzielle Ziele LTI-Tranche 2022 bis 2024

Gewichtung	ROCE			Relativer TSR		
	40 %			40 %		
Zielspanne	basierend auf EBIT- Marge Korri- dor -20 %	Durchschnitt der jährlichen Ziele	basierend auf EBIT- Marge Korri- dor +20 %	≤ 0 % Outperfor- mance	6,67 % Outperfor- mance	≥ 20 % Outperfor- mance
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %

Nichtfinanzielle Ziele LTI-Tranche 2022 bis 2024

Gewichtung	ESG (I): S&P Global CSA Rating			ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Engagement Score			ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Teilnahmequote		
	10 %			5 %			5 %		
Zielspanne	-2 Punkte	Ziel	+2 Punkte	-4 Punkte	Ziel	+4 Punkte	-8 % Punkte	Ziel	+8 % Punkte
Zielerrei- chungsgrad	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %
Zielkorridor	≤ 63	65	≥ 67	≤ 73	77	≥ 81	≤ 64 %	72 %	≥ 80 %

Folgende Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele wurden zum Ablauf der Performanceperiode 2022 bis 2024 festgestellt:

Zielerreichung LTI-Tranche 2022 bis 2024

Ziele	Gewichtung	Erreichter Wert	Ziel- erreichungsgrad Bonusanspruch LTI 2022–2024 (Cap bei 200 %)
ROCE ¹	40 %	6,43 %	0,00 %
Relativer TSR	40 %	-37,06 %	0,00 %
ESG (I): S&P Global CSA Rating	10 %	64	50,00 %
ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Engagement Score	5 %	75	50,00 %
ESG (II): Mitarbeiterbefragung: Teilnahmequote	5 %	83 %	200,00 %
Gesamtzielerreichung	100 %		17,50 %

¹ Erläuterungen zu der verwendeten Finanzkennzahl finden sich im Geschäftsbericht 2024 der KION GROUP AG

2.2 Individueller Leistungsmultiplikator für den LTI 2022 bis 2024

Bei der langfristigen variablen Vergütung haben die Vorstandsmitglieder gemeinsame individuelle messbare Ziele, deren Erreichung für die Feststellung des individuellen Leistungsmultiplikators zwischen 0,7 und 1,3 für die relevante LTI-Tranche maßgeblich ist. Die individuellen Ziele werden aus den in den Planbedingungen festgelegten Kriterien (Marktanteilsentwicklung, Innovationserfolge und Mitarbeiterzufriedenheit) abgeleitet und umfassen für die LTI-Tranche für die Performanceperiode 2022 bis 2024 unter anderem die Entwicklung und Umsetzung der KION Mehrmarkenstrategie, Wachstums- und Innovationsziele in verschiedenen Regionen, die Integration des Themas Nachhaltigkeit in sämtliche Aktivitäten der KION Group, die Entwicklung hin zu einem führenden Anbieter digitaler und automatisierter Lösungen, Verbesserung der Liefertreue sowie die Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung des Top-Managements.

Angesichts der erzielten Geschäftsergebnisse für Angebote digitaler und automatisierter Lösungen, der erfolgten Implementierung der KION Mehrmarkenstrategie, der Fortschritte in den Bereichen Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung sowie der erfolgreichen Integration von Nachhaltigkeitsbelangen in die Strategie und die Geschäftsabläufe der KION Group, hat der Aufsichtsrat den Leistungsmultiplikator für die LTI-Tranche 2022 bis 2024 für alle aus der LTI-Tranche 2022 bis 2024 berechtigten und zum Ende der Performanceperiode noch amtierenden Vorstandsmitglieder auf 1,0 festgelegt.

Von den zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern ist die LTI-Tranche 2022 bis 2024 für Dr. Richard Robinson Smith, Ching Pong Quek und Andreas Krininger von Relevanz, da ihnen 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 2022 bis 2024 bis zum Ablauf des Vorstandsdienstvertrages auf Basis eines auf 1,0 festgelegten Leistungsmultiplikators vereinbart, d.h., es erfolgt keine individuelle Anpassung.

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 2022 bis 2024 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.

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 2022 bis 2024 ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent vereinbart und der individuelle Leistungsmultiplikator auf 1,0 festgelegt.

Mit **Dr. Henry Puhl**, der mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Vorstandsdienstvertrag regulär am 31. Dezember 2024 geendet hätte, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2022 bis 2024 deren vertragsgemäße Gewährung bis zum regulären Ende des Dienstvertrags vereinbart. Für die individuelle Leistung von Dr. Henry Puhl hat der Aufsichtsrat den Faktor 1,0 festgelegt.

Mit **Hasan Dandashly**, der mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und dessen Vorstandsdienstvertrag regulär am 30. Juni 2024 geendet hätte, wurde im Rahmen der Beendigungsvereinbarung für die LTI-Tranche 2022 bis 2024 deren vertragsgemäße Gewährung bis zum regulären Ende des Dienstvertrags vereinbart. Für die individuelle Leistung von Hasan Dandashly hat der Aufsichtsrat den Faktor 1,0 festgelegt.

2.3 Auszahlungsbeträge des LTI 2022 bis 2024

Dementsprechend wurden für die LTI-Tranche 2022 bis 2024 die folgenden Auszahlungsbeträge festgesetzt:

Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2022 bis 2024

	Vertraglicher Zuteilungswert des LTI zum Zeitpunkt der Gewährung	Anzahl Performance Shares bei Zuteilung ¹	Zielerreichungsgrad Bonusanspruch	Finale Anzahl Performance Shares	Ø Aktienkurs am Ende Performanceperiode	Vorläufiger Auszahlungsbetrag ²	Individueller Leistungsmultiplikator	Auszahlungsbetrag (Cap bei 200 % Auszahlung) ²
Dr. Richard Robinson Smith	1.300 Tsd. €	13.783	17,50 %	2.412	34,58 €	83 Tsd. €	1,0	83 Tsd. €
Gordon Riske ³	267 Tsd. €	2.827	17,50 %	495	34,58 €	17 Tsd. €	1,0	17 Tsd. €
Dr. Eike Böhm ⁴	194 Tsd. €	2.062	100,00 %	2.062	34,58 €	71 Tsd. €	1,0	71 Tsd. €
Hasan Dandashly	733 Tsd. €	7.775	17,50 %	1.361	34,58 €	47 Tsd. €	1,0	47 Tsd. €
Anke Groth ⁵	83 Tsd. €	884	17,50 %	155	34,58 €	5 Tsd. €	1,0	5 Tsd. €
Andreas Krinninger	1.000 Tsd. €	10.602	17,50 %	1.855	34,58 €	64 Tsd. €	1,0	64 Tsd. €
Dr. Henry Puhl ⁶	833 Tsd. €	8.835	17,50 %	1.546	34,58 €	53 Tsd. €	1,0	53 Tsd. €
Ching Pong Quek	830 Tsd. €	8.800	17,50 %	1.540	34,58 €	71 Tsd. €	1,0	71 Tsd. €
Summe	5.241 Tsd. €	55.568		11.426		412 Tsd. €		412 Tsd. €

1 Der Fair Value pro Performance Share zum Zeitpunkt der Gewährung lag bei 94,32 €

2 Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 33 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 6/36 (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 2022 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 7/36 (7 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 2022 von Anke Groth gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung. Darin wurde ein individueller Leistungsmultiplikator von 1,0 festgelegt

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

Die LTI-Tranche 2022 bis 2024 gelangt im nächsten planmäßigen Gehaltslauf, der nach Feststellung des Jahresabschlusses auf das Ende der Performanceperiode folgt, im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung.

Christian Harm (Vorstandsmitglied seit 6. Juli 2023), Valeria Jimena Gargiulo (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2023) und Michael Larsson (Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2024) gehörten dem Vorstand der KION GROUP AG im Geschäftsjahr 2022 noch nicht an, weshalb sie aus der LTI-Tranche für die Performanceperiode 2022 bis 2024 keine Zuteilungen erhalten haben.

Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Im Geschäftsjahr 2024 wurde von der im Vorstandsvergütungssystem nach Maßgabe des § 87a Abs. 1 Ziffer 6 AktG vorgesehenen Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht. Vom Aufsichtsrat wurde kein Sachverhalt festgestellt, der Anlass dazu gegeben hätte.

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, der die Interessen von Vorstand und Aktionären an einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens vereint.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied einen Mindestbestand an Aktien der KION GROUP AG in Höhe von 100 Prozent eines jährlichen Brutto-Festgehalts zu halten. Die maßgebliche Aktienanzahl wird anhand des Kurses der Aktie der KION GROUP AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Tag des Beginns des Dienstvertrags ermittelt (arithmetisches Mittel der Xetra-Schlusskurse).

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

Die zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder haben jeweils die erforderliche Anzahl Aktien gehalten und damit die Aktienenerwerbs- und Halteverpflichtung mit folgender Ausnahme erfüllt: Die Aktienenerwerbspflicht des Vorstandsmitglieds Michael Larsson wurde vom Aufsichtsrat im Berichtszeitraum suspendiert vor dem Hintergrund eines Insiderhandelsverbots, dem der Vorstand im Berichtszeitraum zeitweise während einer laufenden Selbstbefreiung des Unternehmens von der Veröffentlichung einer Insiderinformation unterworfen war. Die Veröffentlichung der Insiderinformation erfolgte am 4. Februar 2025; Michael Larsson ist verpflichtet, seiner Aktienenerwerbspflicht im Berichtszeitraum alsbald nach Veröffentlichung der Insiderinformation sowie Veröffentlichung der Ergebnisse des Geschäftsjahres 2024 nachzukommen. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Grad der Erfüllung der jeweiligen Aktienenerwerbs- und -halteverpflichtungen im Geschäftsjahr 2024 für die zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder:

Grad der Erfüllung der Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung

Name	Anzahl der zum 31. Dezember 2024 gehaltenen Aktien	Anzahl der unter die Haltever- pflichtung fallen- den Aktien zum 31. Dezem- ber 2024	Ziel-Anzahl ge- mäß Vorstands- dienstvertrag	Zu erfüllen bis	Erfüllung der Aktienhalte- vorschrift zum 31. Dezember 2024
Dr. Richard Robin- son Smith	50.000	12.723	12.723	Dezember 2025	100,00 %
Valeria Jimena Gargiulo	17.765	17.765	18.329	April 2027	96,92 %
Christian Harm	42.875	23.055	23.055	Juli 2027	100,00 %
Andreas Krinninger	15.690	12.363	12.363	Dezember 2024	100,00 %
Michael Larsson ¹	0	–	23.669	Dezember 2027	–
Ching Pong Quek	49.500	22.929	22.929	Januar 2024	100,00 %
Gesamt	175.830	88.835	113.068		

1 Die Aktienerwerbspflicht des Vorstandsmitglieds Michael Larsson wurde vom Aufsichtsrat im Berichtszeitraum suspendiert

Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte Leistungen zu gewähren, wie zum Beispiel Zahlungen zum Ausgleich nachweislich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel.

Zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütungen bei seinem früheren Dienstgeber hat die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 gemäß den dienstvertraglichen Vereinbarungen Dr. Richard Robinson Smith einen Betrag in Höhe von brutto 666,7 Tsd. € ausgezahlt.

Maximalvergütung

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

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

1. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024

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

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2024 im Geschäftsjahr 2024 werden das Festgehalt 2024, die im Jahr 2024 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2024 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2024 berücksichtigt. Daneben fließt die LTI-Tranche 2024 bis 2027 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2024 zugeteilt wurde und erst nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit im Geschäftsjahr 2028 zur Auszahlung gelangt. Daher kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst abschließend im Geschäftsjahr 2028 beurteilt werden. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 ist jedoch bereits jetzt überwiegend wahrscheinlich. Selbst bei Auszahlung der LTI-Tranche 2024 bis 2027 in maximal möglicher Höhe wird aller Voraussicht nach die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 bei keinem Vorstandsmitglied überschritten.

Über die abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird im Vergütungsbericht 2027 berichtet.

2. Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Für Zwecke der Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 werden für alle im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder das Festgehalt 2022, die im Jahr 2022 gewährten Nebenleistungen, der auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende Versorgungsaufwand und der STI 2022 berücksichtigt. Für die insoweit jeweils an die Vorstandsmitglieder ausbezahlten Vergütungen wird auf den Vergütungsbericht 2022 verwiesen ([KION-Vergütungsbericht 2022.pdf](#)). Daneben fließt die LTI-Tranche 2022 bis 2024 in die Betrachtung ein, die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurde und nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode Ende 2024 im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gelangt.

Unter Berücksichtigung der in diesem Vergütungsbericht 2024 dargestellten Auszahlungsbeträge für die LTI-Tranche 2022 bis 2024 wurde für das Geschäftsjahr 2022 keinem Vorstandsmitglied eine höhere als die im Vorstandsvergütungssystem 2021 vorgesehene bzw. vertraglich vereinbarte Maximalvergütung gewährt.

Maximalvergütung 2022

	Maximal- vergütung	Vergütung 2022¹
Dr. Richard Robinson Smith	6.200 Tsd. €	2.382 Tsd. €
Gordon Riske ^{2, 3}	6.200 Tsd. €	931 Tsd. €
Dr. Eike Böhm ^{2, 4}	3.600 Tsd. €	691 Tsd. €
Hasan Dandashly ⁵	5.387 Tsd. €	1.525 Tsd. €
Anke Groth ^{2, 6}	4.050 Tsd. €	3.209 Tsd. €
Andreas Krinninger ⁵	4.852 Tsd. €	1.336 Tsd. €
Dr. Henry Puhl ^{5, 7}	4.343 Tsd. €	1.049 Tsd. €
Ching Pong Quek ²	2.988 Tsd. €	1.454 Tsd. €
Summe	37.620 Tsd. €	12.577 Tsd. €

1 Vergütung 2022 nach Berechnungslogik der Maximalvergütung gemäß Vorstandsvergütungssystem 2021. Bei Ching Pong Quek ist ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent für die LTI-Tranche 2022 bis 2024 im Rahmen des 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 Vorstandsvergütungssystem 2021

6 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

7 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023

Tabellarische Übersicht über die den Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

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 2024

in Tsd. €		Dr. Richard Robinson Smith				Gordon Riske ¹			
		CEO Seit 1. Januar 2022				CEO Bis 31. Dezember 2021			
		2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	1.200	37,5	1.200	39,3		0,0		0,0
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	689	21,5	689	22,6		0,0		0,0
	Summe	1.889	59,0	1.889	61,9		0,0		0,0
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	1.229	38,4	1.164	38,1		0,0	0	0,0
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung								
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)		0,0	1.164	38,1		0,0		0,0
	Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	1.229	38,4		0,0		0,0		0,0
	Mehrjährige variable Vergütung	83	2,6	0	0,0	17	100,0	56	100,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ³		0,0		0,0		0,0	56	100,0	
Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024) ³	83	2,6		0,0	17	100,0		0,0	
	Gesamtvergütung	3.201	100,0	3.053	100,0	17	100,0	56	100,0

1 Amtsniederlegung am 31. Dezember 2021; Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 30. Juni 2022. Die hier für die Jahre 2023 und 2024 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 2023 und 2024 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 2024 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Dr. Eike Böhm ¹				Hasan Dandashly ²				
		CTO Bis 30. Juni 2021				President KION Supply Chain Solutions Bis 31. Dezember 2023				
		2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %	
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung		0,0		0,0		0,0	884	45,8	
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³		0,0		0,0	2.783	98,3	306	15,8	
	Summe		0,0		0,0	2.783	98,3	1.190	61,6	
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Ohne langfristige Anreiz- wirkung	Einjährige variable Vergütung						665	34,4	
		Einjährige variable Vergütung (STI 2023)		0,0		0,0		0,0	665	34,4
		Einjährige variable Vergütung (STI 2024) ⁴		0,0		0,0		0,0		0,0
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert	Mehrjährige variable Vergütung	71	100,0	251	100,0	47	1,7	77	4,0
		Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ⁵		0,0	251	100,0		0,0	77	4,0
		Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024) ^{4, 5}	71	100,0		0,0	47	1,7		0,0
Gesamtvergütung		71	100,0	251	100,0	2.830	100,0	1.932	100,0	

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 seine Vergütung in USD ausgezahlt wird

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

4 Bei Hasan Dandashly kann es bei der Auszahlung noch zu Wechselkursdifferenzen kommen, da seine Vergütung in USD ausgezahlt wird

5 Für Dr. Eike Böhm gelten die Regelungen der Beendigungsvereinbarung

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Valeria Jimena Gargiulo ¹				Anke Groth ²			
		CPSO Seit 1. Mai 2023				CFO Bis 31. März 2022			
		2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	650	51,8	433		0,0		0,0	
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ³	19	1,5	521		0,0	400	93,2	
	Summe	669	53,3	954		0,0	400	93,2	
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	585	46,7	388		0,0		0,0	
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung								
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)		0,0	388		0,0		0,0	
	Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	585	46,7			0,0		0,0	
	Mehrfährige variable Vergütung	0	0,0	0		5	100,0	29	6,8
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023) ⁴		0,0			0,0		29	6,8
Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024) ⁴		0,0			5	100,0		0,0	
	Gesamtvergütung	1.254	100,0	1.342		5	100,0	429	100,0

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 im Jahr 2023 ein Betrag zum Zweck des Ausgleichs verfallener variabler Vergütung bei ihrem früheren Dienstgeber enthalten. 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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (Fortsetzung)

in Tsd. €		Christian Harm ¹				Andreas Krinninger			
		CFO Seit 6. Juli 2023				President KION ITS EMEA Seit 1. Januar 2021			
		2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	800	51,8	400		825	48,3	775	47,8
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	14	0,9	5		14	0,8	13	0,8
	Summe	814	52,6	405		839	49,1	788	48,6
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	732	47,4	364		805	47,1	762	47,0
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung								
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)		0,0	364			0,0	762	47,0
	Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	732	47,4			805	47,1		0,0
	Mehnjährige variable Vergütung	0	0,0	0		64	3,7	70	4,3
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023)		0,0				0,0	70	4,3
	Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024)		0,0			64	3,7		0,0
	Gesamtvergütung	1.546	100,0	769		1.708	100,0	1.620	100,0

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 2024 (Fortsetzung)

		Michael Larsson				Dr. Henry Puhl ¹			
		President KION Supply Chain Solutions & KION ITS Americas Seit 1. Januar 2024				CTO Bis 31. Dezember 2023			
in Tsd. €		2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %
Erfolgsun- abhän- gige Kompo- nenten	Festvergütung	856	42,1		0,0		0,0	650	50,7
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	300	14,7		0,0	701	34,5	19	1,5
	Summe	1.155	56,8		0,0	701	34,5	669	52,2
Erfolgs- abhän- gige Kompo- nenten	Einjährige variable Vergütung	878	43,2		0,0	0,0	0,0	554	43,2
	Ohne langfristige Anreiz- wirkung								
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023)		0,0		0,0		0,0	554	43,2
	Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	878	43,2		0,0		0,0		0,0
	Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0		0,0	53	2,6	58	4,5
	Mit langfristiger Anreiz- wirkung, aktienbasiert								
Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023)		0,0		0,0		0,0	58	4,5	
Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024)		0,0		0,0	53	2,6		0,0	
	Gesamtvergütung	2.033	100,0		0,0	754	37,1	1.281	100,0

1 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. Dezember 2023

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (Fortsetzung)

		Ching Pong Quek			
		CTO & President KION ITS Asia Pacific Seit 4. Juni 2013			
in Tsd. €		2024	in %	2023	in %
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung ¹	1.385	53,6	654	56,5
	Sachbezüge und sonstige Leistungen ²	118	4,6	135	4,8
	Summe	1.503	58,2	789	61,3
Erfolgsabhängige Komponenten	Einjährige variable Vergütung	1.008	39,0	662	35,8
	Ohne langfristige Anreizwirkung				
	Einjährige variable Vergütung (STI 2023) ³		0,0	662	0,0
	Einjährige variable Vergütung (STI 2024) ⁴	1.008	39,0		35,8
	Mit langfristiger Anreizwirkung, aktienbasiert				
	Mehrfürige variable Vergütung	71	2,8	60	2,9
	Performance-Share-Plan (01.01.2021–31.12.2023)		0,0		0,0
	Performance-Share-Plan (01.01.2022–31.12.2024) ⁵	71	2,8	60	2,9
	Gesamtvergütung	2.582	100,0	1.511	100,0

1 Ching Pong Quek war für das Jahr 2024 erstmals voll steuerpflichtig in Deutschland, wodurch mehr Steuern angefallen sind als im Jahr 2023

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

3 Der Wert der einjährigen variablen Vergütung für Ching Pong Quek ist der tatsächliche Auszahlungswert, der von dem bei der Aufstellung des Vergütungsberichts 2023 im Rahmen des Hypotax-Agreements geschätzten Wert abweichen kann

4 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2024 ein pauschaler Zuschlag von rund 31 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

5 Bei Ching Pong Quek ist für das Jahr 2024 ein pauschaler Zuschlag von rund 33 Prozent im Rahmen des Hypotax-Agreements in den Wert eingeflossen

An frühere Mitglieder des Vorstands bzw. ehemalige Geschäftsführer im Geschäftsjahr 2024 gewährte Pensionszahlungen sind vorstehend unter „2. Altersversorgung“ dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Vorschüsse an Mitglieder des Vorstands gezahlt und es bestanden keine Kredite. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf dessen Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

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

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft im Fall einer einvernehmlichen Beendigung oder eines Widerrufs der Bestellung oder im Fall einer Amtsniederlegung, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Bezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap). Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nicht im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund oder im Fall einer Amtsniederlegung, ohne dass das Vorstandsmitglied dafür einen wichtigen Grund gehabt hätte. Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich aus dem Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen unter Zugrundelegung einer 100-Prozent-Zielerreichung für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Dienstvertrags zusammen. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen werden bei der Berechnung der Abfindungssumme nicht berücksichtigt.

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

Im Berichtszeitraum wurden keine derartigen Vereinbarungen mit ausscheidenden Vorstandsmitgliedern getroffen. Aufgrund entsprechender Zusagen, die bereits vor Beginn des Berichtszeitraums an ehemalige Vorstandsmitglieder gegeben wurden, erhielten die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Henry Puhl eine Einmalzahlung von 701 Tsd. € brutto und Hasan Dandashly eine Einmalzahlung von 2.768 Tsd. € brutto im Berichtszeitraum. Über weitere Zusagen an ehemalige Vorstandsmitglieder zur Zahlung variabler Vergütungsbestandteile bzw. von Altersvorsorgebeiträgen wird an entsprechender Stelle in diesem Bericht berichtet.

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, 250 Tsd. € für Ching Pong Quek und 250 Tsd. € für Andreas Krinninger auf das Versorgungskonto eingezahlt. Im Jahr 2024 wurden die genannten Beträge für alle aktiven Vorstände in voller Höhe auf das Versorgungskonto eingezahlt. Für Ching Pong Quek übernimmt die KION GROUP AG zusätzlich die für die Altersversorgungsbeiträge anfallenden Steuern nach Maßgabe des abgeschlossenen Hypotax-Agreements (vgl. Erläuterungen unter „[3. Nebenleistungen](#)“).

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar (nach International Financial Reporting Standards [IFRS] und Handelsgesetzbuch [HGB]):

Pensionszusagen nach IFRS

in Tsd. €	Dienstzeitaufwand 2024	Dienstzeitaufwand 2023	Barwert (DBO) 31.12.2024	Barwert (DBO) 31.12.2023
Dr. Richard Robinson Smith	318	283	1.414	1.028
Valeria Jimena Gargiulo ¹	106	64	258	150
Christian Harm ²	195	540	1.557	1.280
Andreas Krinninger	207	232	1.614	1.214
Ching Pong Quek	177	96	1.891	1.451
Summe	1.003	1.215	6.733	5.123

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

2 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

Pensionszusagen nach HGB

in Tsd. €	Dienstzeitaufwand 2024	Dienstzeitaufwand 2023	Barwert (DBO) 31.12.2024	Barwert (DBO) 31.12.2023
Dr. Richard Robinson Smith	334	317	1.484	1.099
Valeria Jimena Gargiulo ¹	126	83	286	150
Christian Harm ²	221	109	1.557	1.280
Andreas Krinninger	228	276	1.614	1.291
Ching Pong Quek	192	113	1.891	1.451
Summe	1.101	898	6.831	5.271

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

2 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

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

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

Vergütung des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird zunächst das Vergütungssystem des Aufsichtsrats dargelegt und anschließend die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 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 seine mit der Aufsichtsrats Tätigkeit verbundenen Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer.

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

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

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird in angemessenen Abständen überprüft, wobei neben der vergleichenden Betrachtung von Aufsichtsratsvergütungen in Unternehmen ähnlicher Größe, Branche und Komplexität auch der zu erwartende Zeitaufwand für die Ausübung der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusstätigkeit berücksichtigt wird. Eine 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 2024

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß § 18 der Satzung der KION GROUP AG wurde im Geschäftsjahr 2024 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 2024 individualisiert und unter Angabe des jeweiligen relativen Anteils ausgewiesen. Diesen Begriffen liegt grundsätzlich das unter „[gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024](#)“ für die Vergütung des Vorstands dargelegte Verständnis zugrunde. Die Tabelle weist daher sämtliche Vergütungsbestandteile aus, für die die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 bzw. mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung folgende Vergütungsbestandteile berichtet:

- für das Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Festvergütung,
- für das Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Ausschussvergütung sowie
- für das Geschäftsjahr 2024 gezahlte Sitzungsgelder.

Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2024 KION GROUP AG (netto)

in €	Feste Vergütung	in % ¹	Ausschussvergütung (fix)	in % ²	Sitzungsgeld	in % ³	Gesamt
Hans Peter Ring	165.000	75,0 %	31.000	14,1 %	24.000	10,9 %	220.000
Özcan Pancarci	110.000	81,8 %	8.000	5,9 %	16.500	12,3 %	134.500
Birgit Behrendt	55.000	82,1 %		0,0 %	12.000	17,9 %	67.000
Jan Bergemann	55.000	85,9 %		0,0 %	9.000	14,1 %	64.000
Dr. Alexander Dibelius	55.000	67,9 %	8.000	9,9 %	18.000	22,2 %	81.000
Martin Fahrendorf	55.000	85,9 %		0,0 %	9.000	14,1 %	64.000
Kui Jiang*	55.000	67,9 %	8.000	9,9 %	18.000	22,2 %	81.000
Dominique Lembke	55.000	85,9 %		0,0 %	9.000	14,1 %	64.000
Thomas Mainka	55.000	85,9 %		0,0 %	9.000	14,1 %	64.000
Jörg Milla	55.000	56,4 %	23.000	23,6 %	19.500	20,0 %	97.500
Dr. Nicolas Peter	55.000	42,6 %	53.000	41,1 %	21.000	16,3 %	129.000
Dr. Christina Reuter	55.000	85,9 %		0,0 %	9.000	14,1 %	64.000
Alexandra Schädler	55.000	48,2 %	38.000	33,3 %	21.000	18,4 %	114.000
Dr. Shaojun Sun ⁴	13.750	90,2 %		0,0 %	1.500	9,8 %	15.250
Xuguang Tan ⁵	41.250	93,2 %		0,0 %	3.000	6,8 %	44.250
Claudia Wenzel	55.000	70,5 %	8.000	10,3 %	15.000	19,2 %	78.000
Ping Xu*	55.000	85,9 %		0,0 %	9.000	14,1 %	64.000
Gesamt	1.045.000	72,3 %	177.000	12,2 %	223.500	15,5 %	1.445.500

* Es wurde zusätzlich Abzugsteuer (gemäß § 50 a EStG) inkl. Solidaritätszuschlag in folgender Höhe abgeführt: 94.000

1 Relativer Anteil der festen Vergütung zur Gesamtvergütung

2 Relativer Anteil der Ausschussvergütung (fix) zur Gesamtvergütung

3 Relativer Anteil des Sitzungsentgelts zur Gesamtvergütung

4 Aufsichtsratsmitglied seit Oktober 2024

5 Aufsichtsratsmitglied bis 16. September 2024

Abgesehen von regulären Gehaltszahlungen an Arbeitnehmervertreter für deren Tätigkeit im Rahmen ihrer Anstellungsverhältnisse wurden im Geschäftsjahr 2024 von den Gesellschaften der KION Group keine Vergütungen oder sonstigen Vorteile an Mitglieder des Aufsichtsrats für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt bzw. gewährt. Ebenso wenig wurden Mitgliedern des Aufsichtsrats Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG eine vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der 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 2024.

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 2024 der KION GROUP AG.

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

Für die vergleichende Betrachtung mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der deutschen Gesellschaften der KION Group abgestellt. Es wurde die Vergütung sämtlicher Arbeitnehmer der KION Group in Deutschland (Voll- und Teilzeitkräfte sowie Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten, soweit als Arbeitnehmer zu qualifizieren), einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, berücksichtigt. Angesichts abweichender Vergütungsstrukturen in Tochtergesellschaften, insbesondere außerhalb Deutschlands, blieb die durchschnittliche Vergütung von deren Belegschaft bei der Vergleichsbetrachtung unberücksichtigt, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Lediglich in wenigen Einzelfällen, die sich auf das Ergebnis nur unwesentlich auswirken, sind aufgrund der systemischen Gehaltsdatenerfassung auch die Gehälter von Arbeitnehmern in unselbstständigen Betriebsstätten deutscher Gesellschaften der KION Group außerhalb Deutschlands in die Vergleichsbetrachtung eingeflossen. Es wurden jeweils sämtliche tariflichen Gehaltsbestandteile bzw. vereinbarte Festgehälter, vereinbarte Zulagen und Zuschläge sowie jegliche dem Geschäftsjahr 2024 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

	2020 gegenüber 2019	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022	2024 gegenüber 2023
Ehemalige und gegenwärtige Aufsichtsräte					
Dr. Michael Macht ¹	29,6 %	0,2 %	0,5 %	-58,1 %	-
Hans Peter Ring ²	2,4 %	0,4 %	-0,4 %	41,6 %	19,0 %
Özcan Pancarci	0,0 %	-0,7 %	0,7 %	2,2 %	-3,2 %
Birgit Behrendt	2,4 %	3,1 %	-3,0 %	7,0 %	-2,2 %
Jan Bergemann ³	-	-	-	57,0 %	-4,5 %
Stefan Casper ⁴	0,0 %	-4,5 %	-57,2 %	-	-
Dr. Alexander Dibelius	2,0 %	2,6 %	-4,4 %	5,9 %	-4,5 %
Martin Fahrendorf	0,0 %	-4,5 %	0,0 %	4,6 %	-4,5 %
Kui Jiang	2,0 %	2,6 %	-0,6 %	5,6 %	-3,6 %
Olaf Kunz ⁴	1,9 %	-3,7 %	-58,7 %	-	-
Dominique Lembke ³	-	-	-	57,0 %	-4,5 %
Thomas Mainka ³	-	-	-	57,0 %	-4,5 %
Jörg Milla	1,5 %	-4,3 %	-1,5 %	3,1 %	-3,0 %
Nicolas Peter ⁵	-	-	-	-	43,3 %
Dr. Christina Reuter	2,4 %	0,0 %	0,0 %	4,6 %	-4,5 %
Alexandra Schädler ⁶	0,0 %	-2,4 %	9,2 %	3,7 %	-1,3 %
Dr. Frank Schepp ⁴	0,0 %	-4,5 %	-57,2 %	-	-
Dr. Shaojun Sun ⁷	-	-	-	-	-
Xuguang Tan ⁸	48,0 %	2,7 %	-5,2 %	-	-19,5 %
Claudia Wenzel	0,0 %	-3,7 %	0,0 %	3,8 %	-3,7 %
Ping Xu	2,4 %	-1,6 %	-0,8 %	4,8 %	-2,3 %

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 seit Oktober 2024

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

Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

	2020 gegenüber 2019	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022	2024 gegenüber 2023
Gegenwärtige Vorstände					
Dr. Richard Robinson Smith ¹	–	–	–	32,8 %	4,9 %
Valeria Jimena Gargiulo ²	–	–	–	–	–6,6 %
Christian Harm ³	–	–	–	–	101,0 %
Andreas Krinninger ⁴	–	–	–34,5 %	59,0 %	5,4 %
Michael Larsson ⁵	–	–	–	–	–
Ching Pong Quek ⁶	–59,4 %	406,5 %	–72,7 %	19,8 %	71,6 %
Ehemalige Vorstände					
Gordon Riske ⁷	–61,1 %	349,1 %	–85,8 %	–93,9 %	–69,3 %
Dr. Eike Böhm ⁸	–62,9 %	384,8 %	–69,2 %	–74,9 %	–71,5 %
Anke Groth ⁹	–47,6 %	384,2 %	–25,1 %	–85,5 %	–98,8 %
Susanna Schneeberger ¹⁰	253,2 %	–82,0 %	–	–	–
Marcus Wassenberg ¹¹	–	–	–	–	–
Dr. Henry Puhl ¹²	–	–	29,9 %	50,1 %	–41,4 %
Hasan Dandashly ¹³	–	–	–32,0 %	28,6 %	46,5 %
Pensionszahlungen an ehemalige Vorstände und Geschäftsführer					
Gordon Riske ¹⁴	–	–	–	100,0 %	0,0 %
Sonstige ehemalige Geschäftsführer ¹⁵	1,5 %	0,0 %	5,6 %	8,5 %	3,7 %

1 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2022

2 Bestellung zum Vorstand zum 1. Mai 2023

3 Bestellung zum Vorstand zum 6. Juli 2023

4 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2021

5 Bestellung zum Vorstand zum 1. Januar 2024

6 Bestellung zum Vorstand zum 4. Juni 2013

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

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

9 Amtsniederlegung und Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zum 31. März 2022

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

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

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

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

14 Pensionszahlungen seit 1. Juli 2022

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 Fremdrete berücksichtigt

Jährliche Veränderung (Fortsetzung)

	2020 gegenüber 2019	2021 gegenüber 2020	2022 gegenüber 2021	2023 gegenüber 2022	2024 gegenüber 2023
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis KION GROUP AG ¹	-104,1 %	> 100 %	5,0 %	69,1 %	18,9 %
EBIT bereinigt ²	-35,7 %	53,9 %	-65,3 %	170,4 %	16,0 %
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE)					
Mitarbeiter der KION Group in Deutschland ³		0	0,1 %	12,0 %	-0,8 %

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 2024 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 26. Februar 2025

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 zur Verfügung. Der Inhalt der deutschen Fassung ist verbindlich.

Erläuterungen zu den in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Geschäftsbericht 2024 der KION GROUP AG, insbesondere im zusammengefassten Lagebericht. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der KION Group sind die im Geschäftsbericht 2024 der KION GROUP AG dargestellten Finanzkennzahlen maßgeblich; die in diesem Bericht verwendeten Finanzkennzahlen sollten insoweit nicht isoliert betrachtet werden.

We keep
the world moving.

KION GROUP AG

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

Tel. +49 69 20 110 0

Fax +49 69 20 110 7690

info@kiongroup.com

www.kiongroup.com