

Dr. John Feldmann
Vorsitzender des Aufsichtsrats der KION GROUP AG

Ordentliche Hauptversammlung
KION GROUP AG

Wiesbaden, 19. Mai 2014

Bericht des Aufsichtsratsvorsitzenden anlässlich der ordentlichen Hauptversammlung
am 19. Mai 2014 einschließlich der Erläuterungen zum Vergütungssystem für den
Vorstand

- Es gilt das gesprochene Wort -

Meine Damen und Herren,

zu Punkt 1 der Tagesordnung gehört auch der Bericht des Aufsichtsrats. In diesem wird den Aktionären über die Arbeit des Aufsichtsrats berichtet. Hierzu verweise ich zunächst auf den Ihnen vorliegenden Bericht, der im Geschäftsbericht auf den Seiten 26 - 35 abgedruckt ist. Er steht auch seit der Einberufung dieser Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft zur Verfügung. In Ergänzung des schriftlichen Berichts möchte ich folgende Erläuterungen geben:

Von besonderer Bedeutung für die Aufsichtsratsarbeit im ersten Halbjahr des abgelaufenen Geschäftsjahrs waren die Vorbereitungen für den erfolgreichen Börsengang am 28. Juni 2013. Dabei standen sowohl die strategischen und ökonomischen Rahmenbedingungen für den Börsengang als auch Fragen der Corporate Governance der neuen KION GROUP Aktiengesellschaft im Zentrum der Beratungen.

Im zweiten Halbjahr des Geschäftsjahrs 2013 lag der Schwerpunkt der Aufsichtsratsarbeit in der Diskussion und Verabschiedung der Weiterentwicklung der Strategie des Unternehmens, die in der KION Strategie 2020 zusammengefasst ist. Der Aufsichtsrat hat sich in mehreren Sitzungen mit dieser Thematik befasst. Als Ergebnis dieser intensiven Befassung begleitet der Aufsichtsrat die Überlegungen der Unternehmensführung zur KION Strategie 2020 konstruktiv und mit großem Engagement.

Unabhängig von der grundsätzlichen Zustimmung des Aufsichtsrats zur KION Strategie 2020 bleiben konkrete Umsetzungsmaßnahmen, soweit dies nach der Geschäftsordnung vorgesehen ist, unter dem Vorbehalt einer gesonderten Zustimmung des Aufsichtsrats.

Weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen waren die turnusmäßigen Berichte des Vorstands und einzelner Führungskräfte des Unternehmens zu Themen der Corporate Governance. So wurde zu den Themen Internes Kontrollsystem, Risikomanagement, Interne Revision und Compliance im Konzern berichtet und beraten. Dabei ging es zum einen um eine Überprüfung der eingerichteten Prozesse, aber auch um inhaltliche Aspekte in diesen Bereichen. Als Ergebnis dieser Prüfungen konnte sich der Aufsichtsrat von der Effizienz und Effektivität der eingerichteten Prozesse überzeugen und einzelne vorgestellte inhaltliche Themen diskutieren und kommentieren.

Die Umsetzung der Empfehlungen der aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der KION Group hat der Aufsichtsrat nach einer ersten Behandlung zu Beginn des Berichtsjahrs nochmals in seiner Sitzung am 19. Dezember 2013 diskutiert. Die Weiterentwicklungen des Kodex und der Corporate-Governance-Standards auf nationaler und internationaler Ebene werden vom Aufsichtsrat aufmerksam beobachtet. Vorstand und Aufsichtsrat haben am 19. Dezember 2013 eine Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben, die im Geschäftsbericht wiedergegeben ist.

Der Aufsichtsrat hat sich auch mit dem vom Vorstand der KION GROUP AG erstellten Abhängigkeitsbericht befasst, bei dem es um die Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen geht. Der Abschlussprüfer der Gesellschaft hat den Abhängigkeitsbericht geprüft und hierzu einen Prüfungsbericht erstattet. Aufgrund der Prüfung, die ohne Beanstandungen blieb, wurde ein Bestätigungsvermerk erteilt.

Das Aufsichtsratsplenum und der Prüfungsausschuss haben sich mehrmals mit der Vorbereitung dieses Berichts befasst und sich auch vom Prüfer berichten lassen. Aufgrund eigener Prüfung und der Erörterung im Plenum und im Prüfungsausschuss hat der Aufsichtsrat keine Einwendungen gegen die Erklärung des Vorstands über die Beziehungen zu verbundenen Unternehmen erhoben.

Neben diesen besonderen Themen im Jahr des Börsengangs standen auch die üblichen, turnusmäßigen Themen der Aufsichtsratsarbeit an, zu denen ich ebenfalls kurz berichten möchte.

Da ist zum einen der Jahresabschluss mit all seinen Facetten bei einem börsennotierten Unternehmen. Nach intensiver Information und Beratung sowie eigener Prüfung des Jahresabschlusses, des Konzernabschlusses, des Lageberichts und des Konzernlageberichts der Gesellschaft zum 31. Dezember 2013 hat zunächst der Prüfungsausschuss in der Sache eine Empfehlung an das Plenum abgegeben. Insgesamt haben der Aufsichtsrat und sein Prüfungsausschuss sich seit Abschluss des Berichtsjahrs sechs Mal mit der Vorbereitung des Abschlusses und der Prüfung befasst.

Die Abschlussprüfer haben an allen Sitzungen, die sich mit dem Jahresabschluss befassten, teilgenommen und dem Aufsichtsrat und seinem Prüfungsausschuss berichtet. Nach dem abschließenden Ergebnis der eigenen Prüfung hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. März 2014 die entsprechenden Beschlüsse gefasst.

Mit dem Vorschlag für die Wahl des Abschluss- und Konzernabschlussprüfers hat sich der Prüfungsausschuss - und insbesondere dessen Vorsitzender - vorbereitend befasst. So wurde zum Beispiel eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers zur eigenen Unabhängigkeit vom Unternehmen eingeholt. Der Prüfungsausschuss war federführend mit dem Prüfungsumfang und dem angemessenen Honorar befasst. Beide Themen wurden im Plenum diskutiert und Beschlüsse gefasst.

Nun einige Ausführungen zur inneren Organisation des Aufsichtsrats: Es wurden vier Ausschüsse gebildet: ein Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Absatz 3 Mitbestimmungsgesetz, ein Präsidialausschuss, ein Prüfungsausschuss und ein Nominierungsausschuss. Die Ausschüsse, insbesondere der Präsidialausschuss, bereiten die im Plenum des Aufsichtsrats zu behandelnden Themen vor.

In Einzelfällen wurden im gesetzlich zulässigen Rahmen auch Entscheidungsbefugnisse des Aufsichtsrats auf Ausschüsse übertragen. In meiner Funktion als Vorsitzender des Aufsichtsrats sitze ich – mit Ausnahme des Prüfungsausschusses – allen Ausschüssen vor. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Ring als unabhängiges Aufsichtsratsmitglied und „financial expert“. Die Vorsitzenden der Ausschüsse berichten dem Plenum jeweils ausführlich über die Beratungen der Ausschüsse, so dass eine umfassende Information des Gesamtaufichtsrats zu jeder Zeit gewährleistet ist.

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse haben sich im abgelaufenen Geschäftsjahr zu insgesamt 18 Sitzungen getroffen; acht Plenar- und zehn Ausschusssitzungen. Dabei hat der Aufsichtsrat von der satzungsgemäßen Möglichkeit von Telefonkonferenzen bzw. telefonischer Teilnahme Gebrauch gemacht.

An den Sitzungen des Aufsichtsrats im Berichtsjahr haben mit den nachfolgenden Ausnahmen stets alle Aufsichtsratsmitglieder teilgenommen. An einer Sitzung haben drei Mitglieder entschuldigt nicht teilgenommen, bei vier Sitzungen waren je zwei Mitglieder und bei zwei Sitzungen war je ein Mitglied entschuldigt. Mit Ausnahme von drei Ausschusssitzungen, bei denen jeweils ein Mitglied entschuldigt fehlte, haben alle Mitglieder der Ausschüsse an den Sitzungen der jeweiligen Ausschüsse teilgenommen. Die Aufsichtsratsmitglieder Herr Huth und Herr Tan haben an weniger als der Hälfte der Aufsichtsratssitzungen teilgenommen.

Im Übrigen standen Vorstand und Aufsichtsrat, insbesondere über mich als Aufsichtsratsvorsitzenden, auch in der Zeit zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats in regelmäßigem Kontakt. Aufgrund der ausführlichen Berichterstattung durch den Vorstand sind wir von der Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Führung des Unternehmens und des Konzerns überzeugt.

Interessenskonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder zwischen ihrem Mandat und ihren sonstigen Tätigkeiten sind im Berichtszeitraum nicht aufgetreten.

Auf der Ebene des Vorstands haben wir im Ergebnis ebenfalls keine Interessenkonflikte festzustellen. Es gab zwei Themen, die wir uns näher angeschaut haben: Da war die Wahrnehmung eines Mandats von Herrn Riske als non-Executive Board Mitglied bei Weichai Power und der Erhalt einer Incentiveprämie von Herrn Quek von dritter Seite. In diesen Angelegenheiten haben wir Maßnahmen ergriffen, die mögliche Interessenkonflikte ausschließen. Darüber hinaus haben wir die nötige Transparenz durch Offenlegung im Corporate Governance Bericht geschaffen.

Abschließend möchte ich Sie nun über die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands informieren.

Das Unternehmen hat als Teil des Konzern-Lageberichts der KION GROUP AG einen umfangreichen Vergütungsbericht veröffentlicht. Dieser erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft. Er legt außerdem die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Gesellschaft und ihren Tochterunternehmen im Geschäftsjahr 2013 individualisiert offen.

Im Zuge des Formwechsels der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 25. April 2013 auf entsprechende Empfehlung des damaligen Personalausschusses das Vergütungssystem für den künftigen Vorstand der KION GROUP AG beschlossen und die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder festgesetzt.

Dabei wurde auf die Erfüllung der Anforderungen des Aktienrechts und des Deutschen Corporate Governance Kodex geachtet.

Die Festsetzung erfolgte unter Berücksichtigung der vertikalen und horizontalen Vergleichbarkeit und Angemessenheit. So wurden die Größe und Komplexität der KION Group, ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage, der wirtschaftliche Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die übliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen und das interne Gehaltsgefüge zum

Vergleich herangezogen. Weitere Kriterien für die Festsetzung der Vergütung waren die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem wurde mit Hilfe eines vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen, externen Beraters erarbeitet.

Die aktuelle Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen und erfolgsabhängigen (variablen) Bezügen sowie Versorgungszusagen zusammen. Bei der Festlegung der variablen Vergütung wurde darauf geachtet, dass eine mehrjährige Bemessungsgrundlage überwiegt, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Variable Vergütungen werden nur im Falle der Erreichung anspruchsvoller Ziele für das Unternehmen gezahlt. Ihre Höhe orientiert sich an dem Grad der Zielerreichung.

Die Vergütung aller Vorstandsmitglieder weist insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf.

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Komponenten: einer variablen Vergütung mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage und einer variablen Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

Die einjährige variable Vergütung orientiert sich an dem wirtschaftlichen Ergebnis bzw. der Produktivität der KION Group im zugrunde liegenden Geschäftsjahr. Zielgrößen, die die Höhe der daraus resultierenden Vergütung bestimmen, sind das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Amortisierung (EBITA), die Rendite auf das gebundene Kapital (ROCE), der Umsatz sowie die Nettoschulden.

Die Zielerreichung kann zwischen null Prozent und 200 Prozent betragen.

Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wird auf Grundlage individueller Ziele durch eine diskretionäre Einschätzung durch den Aufsichtsrat mit einem Leistungsfaktor 0,8 bis 1,2 beurteilt.

Die Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung ist insgesamt auf 200 Prozent des Zielbonus begrenzt, kann also auch nach Anwendung des persönlichen Leistungsfaktors die Grenze von 200 Prozent des vertraglich vereinbarten Zielbonus nicht überschreiten.

Die mehrjährige variable Vergütung basiert auf einem rollierenden Performance Share Plan mit einer Laufzeit von drei Jahren. Dabei erfolgt zu Beginn der relevanten Performance-Periode von drei Jahren eine bedingte Zusage auf eine bestimmte Zielstückzahl an Performance Shares, die auf Basis eines vertraglich festgelegten Zuteilungswerts ermittelt wird.

Die Zielerreichung der beiden Bemessungsgrundlagen für den mehrjährigen Bonusplan sind wiederum ROCE und ein relativer Shareholder Return. Dieser wird durch einen Vergleich der Entwicklung der KION Aktie mit einem festgelegten Börsenindex einer industriellen Vergleichsgruppe festgestellt. Für diese beiden Teilziele kann die Zielerreichung zwischen null Prozent und 150 Prozent betragen.

Die Zielerreichung entscheidet über die finale Anzahl an Performance Shares, die dem einzelnen Vorstandsmitglied zustehen. Die finale Anzahl der Performance Shares wird multipliziert mit einem durchschnittlichen Aktienkurs in einer Referenzperiode. Der auf diese Weise festgestellte, vorläufige Auszahlungsbetrag kann wiederum durch den Aufsichtsrat mit einem Leistungsfaktor, der auf der Erreichung individueller Ziele beruht, um bis zu 20 Prozent nach oben oder unten angepasst werden. Der Maximal-Auszahlungsbetrag ist auf 200 Prozent des Zuteilungswerts begrenzt.

Der Plan ist ein rein auf Barausgleich ausgerichteter Long-Term Incentive-Plan, der kein Recht auf den Bezug tatsächlicher Aktien beinhaltet.

In Anwendung der Vorschriften des DRS 17 und des IFRS 2 ist der Gesamtaufwand aus aktienbasierter Vergütung und der beizulegende Zeitwert des Performance Share Plans zum Zeitpunkt der Gewährung anzugeben.

Aus meiner persönlichen Sicht finde ich die an diesem Punkt den Unternehmen vorgegebene Darstellungsweise beim Ausweis der Vergütung systematisch falsch und im Ergebnis unglücklich: Es werden tatsächlich im Berichtsjahr erhaltene Beträge zuzüglich rechnerisch ermittelter Beträge eines zukünftigen Zuflusses der mehrjährigen Bonuskomponente für das Berichtsjahr ausgewiesen, obwohl vollkommen ungewiss ist, ob die mehrjährigen Ziele erreicht werden und – wenn dies erfolgen sollte – in welcher Höhe ein Betrag nach Ende der Performance-Periode tatsächlich vom Vorstandsmitglied vereinnahmt werden kann. Dies gibt ein verzerrtes Bild der Vergütung wieder und schafft nicht die an sich gewünschte Transparenz.

Die KION GROUP AG gewährt ihren Vorständen eine Direktzusage auf betriebliche Altersversorgung, die Leistungen der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung umfasst.

Dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechend sehen alle Vorstandsverträge für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund die Zahlung einer Abfindung von maximal zwei Jahresvergütungen vor.

Die Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft werden.

Lassen Sie mich nach so vielen Technikalien zum Schluss kommen: Der Aufsichtsrat sieht das Unternehmen auf einem guten Weg, die in der Strategie KION 2020 gesteckten Ziele zu erreichen und in einem wirtschaftlich volatilen Umfeld in den verschiedenen geographischen Märkten den Kunden Produkte mit hohem Wert anzubieten.

Auch im Namen meiner Kollegen im Aufsichtsrat danke ich den Mitgliedern des Vorstands und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KION GROUP AG und ihrer Konzerngesellschaften im In- und Ausland für ihr Engagement und die hervorragenden Leistungen im vergangenen Geschäftsjahr 2013.