

VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

I. WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND SIGNIFIKANTE EREIGNISSE IM GESCHÄFTSJAHR – VORWORT DES VORSITZENDEN DES AUSICHTSRATS

Die COVID-19-Krise stellte PALFINGER und das Managementteam im Jahr 2020 vor ungeahnte Herausforderungen. Durch seine Werke in China wurde PALFINGER bereits im Jänner 2020 mit den ersten Folgen von COVID-19 konfrontiert. Der Vorstand und das Managementteam reagierten rasch: Ende Februar wurde eine COVID-19 Task Force einberufen, die diese Erfahrungen in Maßnahmen zur proaktiven Steuerung einfließen ließ. Dies erfolgte in drei Arbeitspaketen: Gesundheit und Sicherheit, Produktion und Betriebssteuerung sowie Liquiditätsoptimierung. Dem Aufsichtsrat wurde über die Umsetzung von mehr als 220 Maßnahmen zur proaktiven Steuerung berichtet, darunter Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter, wie die Erarbeitung eines COVID-19 Gesundheitskonzepts, mit der Beschaffung von Masken, Desinfektionsmitteln sowie Temperaturmessungen am Eingang der Standorte. Weiters wurde erfolgreich die Optimierung der kurz- und mittelfristigen Liquidität verfolgt: so weist PALFINGER im Krisenjahr 2020 den historisch höchsten Free Cashflow in Höhe von EUR 173,3 Mio auf. Die Nettofinanzverschuldung wurde auf den Betrag von EUR 397,1 Mio und somit auf das niedrigste Niveau seit 2013 (unter Bereinigung der Effekte nach IFRS-16) verringert. Die Eigenkapitalquote stieg dabei auf 39,6 Prozent.

Dabei standen neben der Gesundheit der Mitarbeiter und der kurzfristigen Liquidität stets der langfristige Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze im Fokus des Vorstands und des Managementteams. Gleichzeitig waren die Umstellung auf Telearbeit, inklusive der umgehenden Bereitstellung aller erforderlichen IT- und Arbeitsmittel, zu bewältigen und eine Vielzahl von Maßnahmen, von der Einführung unterschiedlicher Arbeitsmodelle (z. B. Kurzarbeit), bis hin zu Smart Sizing und zur Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen, wie Teleworking, umzusetzen.

Eine genauere Analyse der Finanzzahlen zeigt, dass PALFINGER die Auswirkungen der Gesundheits- und Wirtschaftskrise 2020 vor allem im ersten Halbjahr 2020 traf. Ab dem 3. Quartal 2020 wirkte sich die allgemeine konjunkturelle Erholung positiv auf die Geschäftstätigkeit von PALFINGER aus und der Umsatz erreichte 1.533,9 Mio EUR. Verglichen mit dem Umsatz 2019 von 1.753,8 Mio EUR entspricht das einem Rückgang von 12,5 Prozent.

Aufgrund der COVID-19 Krise reduzierte sich die Profitabilität des operativen Geschäfts von PALFINGER 2020 gegenüber 2019. Das EBITDA ging von 223,6 Mio EUR um 15,6 Prozent auf 188,7 Mio EUR zurück und die EBITDA-Marge lag bei 12,3 Prozent nach 12,8 Prozent im Geschäftsjahr 2019.

Alle Regionen, mit Ausnahme der Marine, verzeichneten Rückgänge im Geschäftsvolumen. Nach einem Einbruch zu Beginn der COVID-19 Krise konnte der Auftragseingang in der zweiten Jahreshälfte 2020 stabilisiert werden.

Durch den Umsatzrückgang sanken 2020 die Umsatzkosten von 1.321,2 Mio EUR auf 1.155,0 Mio EUR, wobei der relative Materialeinsatz unter dem Vorjahresniveau lag. Die Personalkosten reduzierten sich um 15,1 Prozent auf 159,6 Mio EUR und blieben in Relation zum Umsatz annähernd auf dem Niveau von 2019. Das Bruttoergebnis sank im Vergleich zur Vorjahresberichtsperiode von 432,6 Mio EUR auf 378,9 Mio EUR. Die Bruttoergebnismarge betrug zum Stichtag unverändert 24,7 Prozent.

Die Strukturkosten (Kosten für Forschung und Entwicklung, Vertrieb und Verwaltung beinhalten) sanken von 304,4 Mio EUR auf 288,2 Mio EUR.

Zur Reduktion der Strukturkosten 2020 trugen neben der Kurzarbeit in Österreich, Deutschland und weiteren Ländern, sowie Smart-Sizing und Hiring-Freeze vor allem Projektstopps im 2. Quartal 2020 und in weiterer Folge die vollständige Neubewertung aller laufenden Projekte durch ein eigens eingesetztes Project Panel bei. Zwangsläufig sanken auch die Reisekosten um 11,9 Mio EUR. Die zukunftsorientierten gruppenweiten Initiativen PALFINGER Process Excellence und P21st wurden in Hinblick auf die mittel- und langfristigen Ziele weiterbetrieben. Im Vergleich zur Vorjahresperiode erhöhten sich die Strukturkosten in Relation zum Umsatz von 30,5 Prozent auf 31,9 Prozent.

Die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2020, die in einem insgesamt äußerst schwierigen Umfeld erzielt wurden, zeigen die starke Performance des Vorstands, des Managementteams und sämtlicher Mitarbeiter bei PALFINGER. Deren Engagement, Tatkraft und Kreativität bei der Bewältigung der Krise verdient hohen Respekt und Anerkennung. So wurde das Unternehmen stabil durch die historische Gesundheits- und Wirtschaftskrise geführt und ist für die Zukunft, in der eine Normalisierung und ein entsprechender Aufschwung zu erwarten ist, sehr gut positioniert.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Krisenjahr 2020 steht aus Sicht des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der PALFINGER AG unter dem Anspruch, die Leistungen dieser Führungspersönlichkeiten marktkonform zu honorieren und sie für eine erfolgreiche Zukunft ans Unternehmen zu binden.

- Ing. Hubert Palfinger, Vorsitzender des Aufsichtsrats -

II. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHRAT

II.1. DIE VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik der PALFINGER AG formuliert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der PALFINGER AG heranzuziehen sind. Dabei setzt das Vergütungssystem die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um. Die Vergütungspolitik verfolgt als übergeordnetes Ziel die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Die Vergütungspolitik der PALFINGER AG wurde in der Hauptversammlung am 5. August 2020 mit einer Zustimmung von 87,16 Prozent des anwesenden Grundkapitals von 79,58 Prozent, sohin 69,36 Prozent des Gesamtkapitals genehmigt. Die Vergütungspolitik steht allen Interessenten auf der Unternehmenswebseite zur Verfügung (www.palfinger.ag/de/investoren/corporate-governance).

II.2. VORSTAND

Die monetäre Vergütung des Vorstandes wird aus mehreren unterschiedlichen Komponenten gebildet. Neben der fixen Vergütung (Grundgehalt) gibt es einen kurzfristigen variablen Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI) sowie einen langfristigen variablen Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI).

a. Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen Festbetrag und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten abgegolten. Mit dem Grundgehalt gilt auch die Übernahme von Organfunktionen im Konzern als vergütet. Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

b. Short-Term Incentive (STI)

Das STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig vom Konzern-EBT als finanzielle Zielgröße sowie nicht-finanziellen Kriterien. Eine Gewichtung zwischen dem finanziellen Kriterium und nicht-finanziellen Kriterien des STI besteht im Verhältnis 2:1. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt zu Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert und eine Untergrenze für das finanzielle Leistungskriterium betreffend das laufende Geschäftsjahr als Beurteilungszeitraum fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten. Wird der Zielwert erreicht oder überschritten, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent zum Tragen. Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Das STI ist somit (sowohl hinsichtlich der finanziellen Komponente als auch insgesamt) mit 100 Prozent des Zielwertbonus begrenzt. Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung des finanziellen Leistungskriteriums ergibt, wird durch eine diskretionäre Komponente ergänzt, die sich nicht in finanziellen Kriterien erschöpft. Basis für die diskretionäre Beurteilung der Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Hinblick auf die individuellen Leistungen können Anreize hinsichtlich der spezifischen Aufgabenbereiche und Ressorts der einzelnen Vorstandsmitglieder gesetzt werden und auch nachhaltige, nicht-finanzielle Leistungskriterien in die variable Vergütung einfließen.

c. Long-Term Incentive (LTI)

Beim LTI handelt es sich um eine erfolgsabhängige Vergütung über einen mehrjährigen Zeitraum, welche auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI-Vertragszeitraum beträgt in der Regel fünf Jahre, kann jedoch auch über- oder unterschritten werden. Das LTI wird entsprechend der Zielerreichung am Ende des LTI-Vertragszeitraums gewährt. Dabei wird ausschließlich ein finanzielles Leistungskriterium herangezogen, nämlich der Konzern-ROCE. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn des LTI-Vertragszeitraums einen LTI-Zielwert sowie Ober- und Untergrenzen für das finanzielle LTI-Leistungskriterium für jedes einzelne Jahr des Beurteilungszeitraums fest. Der Beurteilungszeitraum umfasst in der Regel den gesamten LTI-Vertragszeitraum, kann jedoch auch innerhalb des LTI-Vertragszeitraums kürzer festgelegt werden. Das LTI folgt einem Ansparmodell. Eine Beurteilung der Zielerreichung wird sohin für jedes Jahr des Beurteilungszeitraums einzeln vorgenommen. Für jedes Jahr innerhalb des Beurteilungszeitraums, in denen der Zielwert erreicht oder überschritten wird, wird für dieses Jahr ein Zielerreichungsgrad veranschlagt. Liegt der im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte ROCE unterhalb der Untergrenze, so beträgt der Zielerreichungsgrad 0 Prozent. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent zum Tragen. Wird der Zielwert überschritten, so wird bis zur Erreichung der Obergrenze ein Zielerreichungsgrad von bis zu 200 Prozent angesetzt. Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Am Ende des letzten Jahres des LTI-Vertragszeitraums wird der Durchschnitt der Zielerreichungsgrade über die einzelnen Jahre des Beurteilungszeitraums ermittelt. Das LTI wird den Vorständen im Verhältnis dieses durchschnittlichen Zielerreichungsgrades ausbezahlt. Der solcherart ermittelte durchschnittliche Zielerreichungsgrad ist mit 100 Prozent gedeckelt. Eine Gesamt-Untergrenze besteht nicht. Die Auszahlung des LTI setzt eine Vorstandszugehörigkeit über einen angemessenen Mindestzeitraum von mehreren Jahren innerhalb des LTI-Vertragszeitraums voraus. Hierdurch wird ein starker Anreiz zu langfristiger Loyalität und Beständigkeit des Vorstands gesetzt. Durch das Ansparen über die einzelnen Jahre wird dieser Retentionseffekt noch erhöht.

II.3. AUFSICHTSRAT

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsentgelt für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen.

Im Hinblick auf den größeren Aufgabenbereich und die höhere Verantwortung kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Ausschussvorsitzenden, bestimmten Ausschussmitgliedern sowie dem Finanzexperten eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden.

a. Grundlage für die Vergütung im Geschäftsjahr 2019 (ausbezahlt in 2020)

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben seit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 9. März 2016 Anspruch auf folgende Bezüge:

Die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats („Kapitalvertreter“) erhalten für die physische Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats 2.500 EUR pro Sitzung. Zusätzlich erhalten sie ein jährliches Entgelt für das Geschäftsjahr 2016 und die Folgejahre – sofern eine künftige Hauptversammlung nichts anderes beschließt. Dieses Entgelt wurde wie folgt festgelegt:

- 45.000 EUR für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats
- 20.000 EUR für den Stellvertreter des Vorsitzenden
- 7.000 EUR für jedes Aufsichtsratsmitglied
- 2.000 EUR weiters für jedes Ausschussmitglied je Ausschussmandat

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die genannten Beträge für das Anwesenheitsentgelt und die feste Vergütung sind beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017 (Basiszahl Jänner 2016) nach dem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2010 wertgesichert.

In der Hauptversammlung vom 7. März 2018 wurde zudem beschlossen, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine jährliche Vergütung in der Höhe von 15.000 EUR erhält. Diese ist beginnend mit dem Geschäftsjahr 2018 (Basiszahl Jänner 2018) nach dem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2010 ebenfalls wertgesichert. Soweit eine Angehörigkeit zum Prüfungsausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres gegeben ist, erfolgt eine monatliche Aliquotierung des Entgelts.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf dieser Grundlage berechnet und im Geschäftsjahr 2019 rückgestellt. Die Auszahlung erfolgte sodann im Geschäftsjahr 2020.

b. Grundlage für die Vergütung im Geschäftsjahr 2020 (auszuzahlen in 2021)

In der Hauptversammlung am 5. August 2020 wurde die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 und die Folgejahre neu geregelt.

Die Grundvergütung wird wie folgt festgesetzt:

- 50.000 EUR für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats
- 25.000 EUR für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden
- 15.000 EUR für jedes Aufsichtsratsmitglied
- 20.000 EUR für den Vorsitzenden eines permanent eingerichteten Ausschusses (mit Ausnahme des Nominierungs- und des Vergütungsausschusses) je Vorsitzmandat
- 2.500 EUR für jedes Ausschussmitglied je Ausschussmandat

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses dem Organ nicht während des gesamten Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Bemessung der Vergütung aliquot (auf Monatsbasis).

Das Anwesenheitsentgelt für die Sitzungsteilnahme wird pro Sitzung wie folgt festgesetzt:

- 3.000 EUR (bei physischer Sitzungsteilnahme) bzw. 1.000 EUR (bei fernmündlicher Sitzungsteilnahme - per Telefon-, Internet- oder Videoverbindung) für Sitzungen des Aufsichtsrates
- 1.500 EUR (bei physischer Sitzungsteilnahme) bzw. 500 EUR (bei fernmündlicher Sitzungsteilnahme - per Telefon-, Internet- oder Videoverbindung) für Ausschusssitzungen pro Sitzung

Die genannten Beträge für das Anwesenheitsentgelt und die Basisvergütung sind beginnend mit dem Geschäftsjahr 2021 (mit Basiszahl Jänner 2020) nach dem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2015 (bei dessen Nichtverlautbarung nach einem allfälligen Nachfolgeindex) wertgesichert. Eine Anpassung der Basisvergütung und des Anwesenheitsentgelts ist für das betreffende Geschäftsjahr anhand der für Jänner dieses Geschäftsjahres von der Statistik Austria verlautbarten Monatsindexzahl und der Basiszahl Jänner 2020 bzw. der zuletzt für die Wertanpassung maßgebenden Indexzahl vorzunehmen. Für das Jahr 2020 werden Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2021 zur Auszahlung gelangen.

III. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

III.1. VORSTAND

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Andreas Klausner		Martin Zehnder		Felix Strohbichler	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Fixe Vergütung						
Grundgehalt ¹	606	590	466	451	414	402
Sachbezüge ²	32	32	27	27	25	25
Zwischensumme	638	622	493	478	439	427
Variable Vergütung						
Jahresbonus (STI) ³	454	308	415	279	340	230
Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) ⁴	1067	1067	876	876	748	748
Zwischensumme	1521	1375	1293	1155	1089	978
Summe	2159	1997	1781	1633	1525	1405
Auszahlung Vorjahresbonus	450	454	400	414	331	339
Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	30	31	28	29	29	30
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	70	69	72	71	71	70
Total 2019/2020			5.465/5.035			

¹⁾ **Grundgehalt:** Das Grundgehalt ist mit dem VPI wertgesichert. Der Umstand, dass die Grundgehälter in 2020 unter dem Wert für 2019 liegen, ist darauf zurückzuführen, dass der Vorstand für die Monate April bis Juni 2020 einen freiwilligen bedingten Gehaltsverzicht in Höhe von 20% des Monatsgehalts abgegeben hat.

²⁾ **Sachbezüge:** Die ausgewiesenen Sachbezüge beziehen sich auf die Dienstautos der Mitglieder des Vorstands. Diese werden jedem Vorstandsmitglied erfolgsunabhängig zur Verfügung gestellt und können auch privat genutzt werden. Die dargestellten Werte beruhen auf einer Berechnung, welche die Leasingraten, die Kfz-Vollkaskoversicherung und die Betriebskosten für eine zugrunde gelegte Kilometerleistung zu einem Gesamtkostensatz zusammenfasst. Weiters sind in den Sachbezügen der Vorstandsmitglieder die Kosten für eine Unfallversicherung (2020/2019: 300 EUR/300 EUR) erfasst. In den Sachbezügen von Martin Zehnder sind überdies die Kosten einer Krankenzusatzversicherung (2020/2019: 2 TEUR /2 TEUR) ausgewiesen, die auf einer Zusage aus 2008 beruht.

³⁾ **Jahresbonus (STI):** Der Zielwert für das finanzielle Leistungskriterium des STI im Jahr 2020 wurde vom Vergütungsausschuss im Februar 2020 wie folgt vorgegeben:

	Untergrenze	Zielwert
EBT-Marge	5,80%	7,80%
Zielerreichungsgrad	0%	100%

Laut Jahresabschluss 2020 beträgt die EBT-Marge 5,5 Prozent. Damit war für das finanzielle Leistungskriterium des STI (66,67 Prozent des STI) für das Jahr 2020 zunächst ein Prozentsatz von 0 Prozent zuzumessen.

Die finanzielle Performance des Unternehmens im Krisenjahr 2020 war singulär durch die Auswirkungen der globalen Wirtschafts- und Gesundheitskrise beeinträchtigt. In Anbetracht der schwierigen Ausgangslage wurde das Unternehmen unter der

entschlossenen Führung des Vorstands stabil durch dieses Jahr geführt. Im Hinblick auf die Marktkonformität der Vorstandsvergütung und der Bindung der Führungspersonlichkeiten ans Unternehmen hat der Vergütungsausschuss beschlossen, einen Sonderbonus gemäß Punkt I.7. der Vergütungspolitik zu gewähren.

Infolgedessen wird dem Vorstand als Teil eines Sonderbonus (siehe zu einem weiteren Teil die Ausführungen zum LTI) eine Zumessung des STI in Höhe von 50 Prozent der finanziellen Komponente am STI zugesprochen.

Die diskretionäre Komponente (33,33 Prozent des STI) sieht der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates angesichts der starken individuellen Performance und entschlossenen Führung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds im Krisenjahr 2020 zu 100 Prozent erfüllt. So wurden trotz des schwierigen Umfelds wichtige Parameter für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung verwirklicht: das Eigenkapital wurde gestärkt, die Net-Financial Debt wurde reduziert, der Mitarbeiterstand konnte weitgehend gehalten werden, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter wurden durch effektive Maßnahmen und Vorsorgekonzepte bestmöglich geschützt. Die Investitionen in die Digitalisierung und Produktentwicklung wurden erhöht, um das Unternehmen für die Zukunft auszurichten.

Insgesamt werden somit 66,67 Prozent (das sind 50 Prozent der finanziellen Komponente als Sonderbonus und 100 Prozent der diskretionären Komponente) des STI für 2020 zugemessen. Das STI kommt 2021 zur Auszahlung:

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Zielwertbonus	Zielwert 2020	STI 2020
Andreas Klauser	462	66,67%	308
Martin Zehnder	419	66,67%	279
Felix Strohbichler	345	66,67%	230

Der jährliche STI-Zielwertbonus ist nach VPI wertgesichert.

⁴⁾ **Long-Term Incentive (LTI):** Der LTI-Vertragszeitraum erstreckt sich von 2018 bis 2022. Dabei wurden folgende LTI-Zielwerte festgesetzt (für 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022):

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
ROCE	6,65%	9,15%	11,65%
Zielerreichungsgrad	0%	100%	200%

Laut Jahresabschluss 2020 beträgt der ROCE für das Geschäftsjahr 6,86 Prozent. Damit wäre der Zielerreichungsgrad des LTI für das Jahr 2020 zunächst ein Satz von 8,4 Prozent zuzumessen.

Analog zu den Erwägungen beim STI hat der Vergütungsausschuss beschlossen, als Teil eines Sonderbonus gemäß Punkt I.7. der Vergütungspolitik eine Dotierung in das LTI für das Jahr 2020 zu gewähren, die dem Prozentsatz des STI im Jahr 2020 (das sind 66,67%) entspricht.

Um die Retentionswirkung dieses Sonderbonus im Sinne des Unternehmens zu maximieren, wird dieser Sonderbonus zum Teil im Wege einer Dotierung des LTI für das Jahr 2020 umgesetzt. Da das LTI erst am Ende der LTI-Vertragsperiode zur Auszahlung kommt und die Dotierung damit erst zu diesem Zeitpunkt für die Mitglieder des Vorstands voll wirksam wird, sieht der Vergütungsausschuss hierdurch einen weiteren Anreiz für die Mitglieder des Vorstands gesetzt, ihre Vertragsperiode voll und mit höchstem Einsatz zu erfüllen und mit dem Unternehmen die Zukunft erfolgreich zu gestalten.

Für die bisherigen Jahre des LTI-Vertragszeitraums ergeben sich somit folgende Zielerreichungsgrade für die Mitglieder des Vorstands:

	2018	2019	2020
ROCE	8,50%	9,86%	6,86%
Zielerreichungsgrad	74%	128,40%	66,67% ¹⁾

1) zum Teil als Sonderbonus

Der Zielbetrag der gesamten Auszahlung unter dem LTI 2020 wurde für jedes einzelne Vorstandsmitglied mit dem Fünffachen der Jahresvergütung festgelegt. Als "Jahresvergütung" gilt das Jahresfixum zuzüglich Bonus (STI – Short Time Incentive), aber ohne sonstige Vergütungsbestandteile (z. B. Dienstwagen oder sonstige Sachbezüge), wobei der Durchschnitt der Jahre 2020 bis 2022 heranzuziehen ist.

Auf Grundlage der einzelnen Anstellungsverträge wird die lokale Brutto-Jahresvergütung für die Berechnung herangezogen. Für die Zwecke der Berechnung wird eine fiktive Zielerreichung von 100 Prozent des Bonus (STI – Short Time Incentive) angenommen.

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag steht am Ende des LTI-Vertragszeitraums fest, sodass die hier ausgewiesenen Beträge nur ein Näherungswert sind. Für Zwecke der vorliegenden Darstellung wird die Logik der Rückstellung nach IFRS angewendet. Der Rückstellung liegt die Annahme eines durchschnittlichen Zielerreichungsgrades von 100 Prozent (am Ende des LTI-Vertragszeitraumes) zu Grunde. Dies deshalb, da eine Übererfüllung in einzelnen Jahren (bis zu 200 Prozent Zielerreichungsgrad) möglich ist, und eine Untererfüllung (wie etwa in den Jahren 2018 oder 2020) somit in Folgejahren kompensiert werden kann.

Auf Grundlage dieser Annahmen liegt die kumulierte Dotierung für die bisherige Dauer des LTI-Vertragszeitraums für die Vorstandsmitglieder bei folgenden Beträgen:

(Werte in TEUR)	Kumulierte Dotierung LTI (2018 bis 2020)
Andreas Klauser	3.557
Martin Zehnder	2.559
Felix Strohbichler	2.739

In der kumulierten Dotierung für Andreas Klauser ist eine Vereinbarung berücksichtigt, wonach ihm angesichts seiner unterjährigen Bestellung zum Vorstand im ersten Jahr des LTI-Vertragszeitraumes (ab 1. Juni 2018) das LTI für das Geschäftsjahr 2018 aliquot in Höhe von 7/12 zukommt.

In der kumulierten Dotierung für Martin Zehnder wird eine Vereinbarung berücksichtigt, wonach ihm für 2018 kein quotenmäßiges LTI zukommt, da Herr Zehnder (der seit 2008 Mitglied des Vorstandes ist) für das Jahr 2018 aus einem Vorprogramm eine Auszahlung erhielt. Folglich erfolgte für 2018 keine Dotierung.

Versicherungen

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem anwendbaren gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse.

Neben Versicherungen, die bei den Sachbezügen ausgewiesen sind, sind die Mitglieder des Vorstands der PALFINGER AG weiters in den Deckungsbereich einer gruppenweit für einen Kreis an Organen und Führungskräften abgeschlossenen „Directors & Officers“ (D&O) Versicherung einbezogen.

Vertragsbeendigung und Abfindung

Den in C-Regel 27a ÖCGK festgelegten Anforderungen im Fall vorzeitige Vertragsbeendigung wurde Rechnung getragen.

Wenn eine vorzeitige Abberufung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat gemäß § 75 AktG erfolgt und kein Grund zur Entlassung gemäß § 27 AngG vorliegt, kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft unter Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 24 Monate (soweit der Anstellungsvertrag nicht ohnedies zuvor durch Zeitablauf endet). Dem Vorstandsmitglied kommt in diesem Fall ebenfalls ein Kündigungsrecht zu. Hierbei sind Fristen zwischen 6 und 24 Monaten einzuhalten.

Ehemalige Mitglieder des Vorstands

Wolfgang Pilz (Vorstandsmitglied von 1996 bis 2016) bezog in 2020 ein Gehalt aus einem Angestelltenverhältnis mit der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 5 TEUR (2019: 5 TEUR).

Manfred Kreibich (Vorstandsmitglied von 1988 bis 1997) bezog in 2020 eine Betriebspension in Höhe von 15 TEUR (2019: 15 TEUR). Dies beruht auf einer Pensionszusage aus 1997.

III.2. AUFSICHTSRAT

2019 ¹⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger	Hannes Palfinger	Gerhard Rauch	Hannes Bogner	Heinrich Dieter Kiener	Ellyn Shenglin Cai
Grundvergütung (inkl. Ausschüsse)	53	27	27	22	7	0
Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse)	11	11	11	11	6	0
Gesamtvergütung	64	38	38	33	13	0
Total			186			

2020 ²⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger ³⁾	Hannes Palfinger ⁴⁾	Gerhard Rauch ⁵⁾	Hannes Bogner ⁶⁾	Isabel Diaz Rohr	Heinrich Dieter Kiener	Ellyn Shenglin Cai ⁷⁾
Grundvergütung (inkl. Ausschüsse)	58	33	33	35	6	15	0
Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse)	21	21	16	16	4	7	0
Gesamtvergütung	79	54	49	51	10	22	0
Total			265				

¹⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 kam 2020 zur Auszahlung.

²⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 kommt in 2021 zur Auszahlung.

³⁾ Hubert Palfinger ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

⁴⁾ Hannes Palfinger ist 2. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

⁵⁾ Gerhard Rauch ist 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

⁶⁾ Hannes Bogner ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

⁷⁾ Ellyn Shenglin Cai hat bisher für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat des Unternehmens keine Vergütung verrechnet.

Versicherungen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der PALFINGER AG sind in den Deckungsbereich einer gruppenweit für einen Kreis an Organen und Führungskräften abgeschlossenen „Directors & Officers“ (D&O) Versicherung einbezogen.

Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats

Herr Alexander Exner (Mitglied des Aufsichtsrats von 1996 bis 2010) erhält eine Betriebspension in Höhe von 57 TEUR (2019: 57 TEUR) pro Jahr. Dies beruht auf einer Pensionszusage aus 1997.

IV. INFORMATIONEN ZU AKTIENBEZOGENEN VERGÜTUNGEN

Es kommen keine aktienbezogenen Vergütungen zur Anwendung.

V. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft stellt sich wie folgt dar:

Jährliche Veränderung in %	2020 zu 2019	
Vorstandsvergütung¹⁾	mit LTI	ohne LTI
Andreas Klauerer	-7,5%	-15,3%
Felix Strohbichler	-7,9%	-15,6%
Martin Zehnder	-8,3%	-16,6%
Gesamt	-7,9%	-15,8%
Unternehmenserfolg²⁾		
EBT		-36,1%
ROCE		-30,4%
Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent³⁾		
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, weltweit		-11,9%
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, in Österreich (unter Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe)		-16,2% (-7,5%)

¹⁾ Der tatsächliche Auszahlungsbetrag des LTI steht am Ende des LTI-Vertragszeitraums fest. Der vorliegenden Darstellung des LTI liegt die Annahme eines durchschnittlichen Zielerreichungsgrades am Ende der LTI-Vertragsperiode von 100 Prozent zu Grunde. Schwankungen im LTI-Zielerreichungsgrad in den einzelnen Jahren werden bei dieser Darstellungsweise geglättet. Umgekehrt würde ein Ansetzen der tatsächlichen LTI-Dotierung, mit jährlichen Über- und Untererfüllungen, zum Ausweis überproportionaler Schwankungen führen, die sich am Ende der LTI-Vertragsperiode angesichts der Gesamt-Kappung bei 100 Prozent unter Umständen nicht materialisieren. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten und die Darstellung um den Glättungseffekt durch die der LTI-Komponente zu bereinigen wird alternativ auch die Veränderung ohne Einrechnung des LTI ausgewiesen.

²⁾ Der wirtschaftliche Erfolg wird für Zwecke dieses Vergütungsberichts auf Grundlage des Konzern-EBT (Earnings Before Tax) und des Konzern-ROCE (Return on Capital Employed) angegeben. Dies sind auch die im Rahmen der variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung (d.h. STI und LTI) relevanten Finanzkennzahlen.

³⁾ Die durchschnittliche Entlohnung bezieht sich auf Vollzeit-Mitarbeiter im PALFINGER-Konzern weltweit (2020 und 2019: je ca. 10.800 Personen) bzw. in Österreich (2020/2019: ca. 2.000/1.900 Personen), jeweils ohne Vorstand. Dabei wird ein durchschnittlicher Beschäftigtenstand über den Jahreszeitraum zu Grunde gelegt. Dabei wirkt sich der Effekt der Kurzarbeit (besonders in Österreich) aus, der in Form einer Förderung des Unternehmens den Personalaufwand und damit die zu Grunde gelegten Durchschnittswerte verringert; die an die Mitarbeiter ausgezahlten Löhne und Gehälter lagen jedoch darüber.

Bergheim, am 25. Februar 2021

Für den Aufsichtsrat



Ing. Hubert Palfinger
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand



Ing. Andreas Klauser
Vorstandsvorsitzender



Dr. Martin Zehnder, MBA
Vorstand für Produktion



Dr. Felix Strohbiehler
Vorstand für Finanzen