

# VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

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

Mit Beginn des Geschäftsjahrs 2021 trat die rasante wirtschaftliche Erholung nach dem Covid-19 Einschnitt in eine Phase der weltweiten Hochkonjunktur über. Für das Management von PALFINGER gingen damit eine Reihe teils unerwarteter Herausforderungen einher.

Noch im Jänner, als die Kapazitäten der Werke von PALFINGER dank der exzellenten Auftragslage voll ausgelastet waren, wurde PALFINGER Ziel eines Cyberangriffs. Binnen zwei Wochen wurde die Kontrolle über die betroffenen Systeme zur Gänze wiederhergestellt. Durch das effiziente Nutzen vorhandener Potenziale in den Produktionswerken und dem hohen Engagement der Belegschaft - die zudem auch Sonderschichten einlegte - gelang es PALFINGER den Rückstand rasch aufzuholen. Damit behauptete das Unternehmen erfolgreich seine hervorragende Liefertreue gegenüber Kunden und Partnern.

Auch wenn PALFINGER die unmittelbaren Folgen der Covid-19-Pandemie aufgrund konsequenter Maßnahmen zur Sicherung der Gesundheit aller Mitarbeiter eindämmen konnte, erwies sich Corona auch 2021 als steter Unsicherheitsfaktor. Das Managementteam von PALFINGER, in Zusammenarbeit mit den regionalen Verwaltungen, sorgte für rasche Impfangebote für vielreisende Mitarbeiter. Zudem stellte das Unternehmen frühzeitig auch Impfangebote für die gesamte Belegschaft. In den folgenden Monaten sicherte PALFINGER allen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch den Zweitstich und den „Booster“.

Im Zuge der weltweit steigenden Nachfrage nach Rohmaterialien und Energie bei gleichzeitig limitierten Logistikkapazitäten - vor allem auf den Weltmeeren - wurden ab März 2021 die Unterbrechungen der globalen Lieferketten zu einem gesamtwirtschaftlichen Thema. Nicht nur, dass große Industrien ihre Aufträge aufgrund von Materialmangel nicht mehr in vollem Ausmaß erfüllen konnten, stiegen zudem die Kosten für Rohstoffe, Energie und Transporte sprunghaft an.

Dank der vom Managementteam verfolgten Strategie des Multiple Sourcing, des aktiven Managements der Lagerbestände sowie der langfristigen Lieferverträge zu fixierten Preisen und strategischen Partnerschaften, wie etwa mit dem Stahlproduzenten Voest, war PALFINGER bis Herbst in der Lage, die Auswirkungen auf die Produktion zu minimieren. Die steigenden Kosten hingegen musste das Unternehmen an seine Kunden weiterreichen – die exzellente Auftragslage blieb davon unbeschadet. Zusätzlich trifft die eigens eingerichtete Taskforce Supply Chain alle Maßnahmen, um in dieser Lage die Kapazitäten in der Produktion bestmöglich zu nutzen und die hohe Liefertreue von PALFINGER zu sichern.

Diese Erfolge sind messbar: Im Geschäftsjahr 2021 erzielte PALFINGER mit EUR 1,84 Mrd den höchsten Umsatz in seiner 90-jährigen Geschichte, das operative Ergebnis EBIT erhöhte sich von EUR 100,3 Mio im Jahr 2020 auf EUR 155,0 Mio (bisheriges Rekordjahr 2019: EUR 149,9 Mio). Die EBIT-Marge stieg von 6,5 Prozent 2020 auf 8,4 Prozent im Jahr 2021 (2019: 8,5 Prozent). Das Konzernergebnis für 2021 erhöhte sich im Jahresvergleich (2020: 49,8 Mio, 2019: EUR 80,0 Mio) um 73,9 Prozent auf EUR 86,6 Mio.

War das Managementteam im Jahr 2020 angesichts der Pandemie noch der Maxime gefolgt, Kosten zu senken, änderte sich die Position 2021. Mit einem Volumen von rund EUR 120 Mio schnürte das Managementteam das größte Investitionsprogramm in der Geschichte des Unternehmens. Mit dem Ausbau von Forschungs- und Entwicklungszentren wie in Köstendorf, der substantiellen Erweiterung des PALFINGER Campus in Lengau und der Modernisierung der Produktion an weiteren Standorten legt PALFINGER den Grundstein für eine weitere erfolgreiche Entwicklung als innovatives Technologieunternehmen. Die gezielten Investitionen in zukunftsfähige Strukturen des Konzerns werden über die nächsten Jahre fortgeführt.

Damit schafft PALFINGER die Rahmenbedingungen die neu erarbeitete „Vision & Strategie 2030“ erfolgreich zu implementieren. Sie definiert die Herausforderungen, denen sich PALFINGER durch die Megatrends Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Demografie gegenübersteht. Mit der strategischen Säule „Go Digital“ werden die Digitalisierung der gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette vorangetrieben und neue, digitale Geschäftsfelder erschlossen. Mit der strategischen Säule „Go for Solutions“ erweitert das Unternehmen seinen Fokus und sieht nicht mehr nur das Produkt, sondern das Fahrzeug und seine Umgebung als zusammenhängendes Ökosystem. Zusätzlich hat das Managementteam eine neue Nachhaltigkeitsstrategie ausgearbeitet, die von einem eigens eingerichteten Sustainability Council gesteuert wird und sich an den ESG-Prinzipien orientiert. Auf Basis all dieser Initiativen strebt das Managementteam der PALFINGER AG bis 2030 einen Jahresumsatz von EUR 3 Mrd an.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2021 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](http://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 es fließen nachhaltige, nicht-finanzielle Leistungskriterien in die variable Vergütung ein.

### **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 (ausbezahlt in 2021)**

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

Die Grundvergütung wurde 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 Geschäftsjahr 2020 wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf dieser Grundlage berechnet und im Geschäftsjahr 2020 rückgestellt. Die Auszahlung erfolgte sodann im Geschäftsjahr 2021.

### **c. Grundlage für die Vergütung im Geschäftsjahr 2021 (auszuzahlen in 2022)**

In der Hauptversammlung am 7. April 2021 wurde die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 und die Folgejahre wie folgt angepasst.

Die Grundvergütung wurde wie folgt festgesetzt:

- 60.000 EUR für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats
- 30.000 EUR für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden
- 18.000 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

Sollten Mitglieder des Aufsichtsrats – außerhalb der Sitzungen – in Ausübung ihrer Aufsichtsratsfunktion für die Gesellschaft Reise- oder Repräsentationstätigkeiten wahrnehmen, so wurde für diese besonderen Tätigkeiten ein Tagessatz EUR 1.750,- von festgesetzt. Eine Abrechnung dieser Tätigkeiten hat aliquot in Halbtagen zu erfolgen.

Die genannten Beträge für das Anwesenheitsentgelt, die Basisvergütung und den Tagessatz für besondere Tätigkeiten sind beginnend mit dem Geschäftsjahr 2022 (mit Basiszahl Jänner 2021) nach dem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2020 (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 2021 bzw. der zuletzt für die Wertanpassung maßgebenden Indexzahl vorzunehmen.

Für das Jahr 2021 werden Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2022 zur Auszahlung gelangen.

### III. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

#### III.1. VORSTAND

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Andreas Klausner		Martin Zehnder		Felix Strohbichler	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<b>Fixe Vergütung</b>						
Grundgehalt <sup>1</sup>	590	653	451	498	402	445
Sachbezüge <sup>2</sup>	32	32	27	27	25	25
<b>Zwischensumme</b>	<b>622</b>	<b>685</b>	<b>478</b>	<b>525</b>	<b>427</b>	<b>470</b>
<b>Variable Vergütung</b>						
Jahresbonus (STI) <sup>3</sup>	308	470	279	424	230	351
Sonder-Jahresbonus <sup>4</sup>	0	200	0	0	0	0
Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) <sup>5</sup>	1067	743	876	528	748	594
<b>Zwischensumme</b>	<b>1375</b>	<b>1413</b>	<b>1155</b>	<b>952</b>	<b>978</b>	<b>945</b>
<b>Summe</b>	<b>1997</b>	<b>2098</b>	<b>1633</b>	<b>1477</b>	<b>1405</b>	<b>1415</b>
Auszahlung Vorjahresbonus	454	308	414	279	339	230
Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	31	33	29	36	30	33
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	69	67	71	64	70	67
<b>Total 2020/2021</b>			<b>5.035/4.990</b>			

<sup>1)</sup> **Grundgehalt:** Das Grundgehalt ist mit dem VPI wertgesichert. In 2020 gab der Vorstand für die Monate April bis Juni 2020 einen freiwilligen bedingten Gehaltsverzicht in Höhe von 20% des Monatsgehalts ab. Dieser Gehaltsverzicht stand unter einer Besserungsabrede. Da in 2021 eine Besserung eintrat, kam der einbehaltene Verzichtsbeitrag in 2021 zur Auszahlung.

<sup>2)</sup> **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 (2020/2021: 300 EUR/300 EUR) erfasst. In den Sachbezügen von Martin Zehnder sind überdies die Kosten einer Krankenzusatzversicherung (2020/2021: 2 TEUR /2 TEUR) ausgewiesen, die auf einer Zusage aus 2008 beruht.

<sup>3)</sup> **Jahresbonus (STI):** Der Zielwert für das finanzielle Leistungskriterium des STI im Jahr 2021 wurde vom Vergütungsausschuss im Februar 2021 wie folgt vorgegeben:

	Untergrenze	Zielwert
EBT-Marge	5,00%	7,00%
Zielerreichungsgrad	0%	100%

Laut Jahresabschluss 2021 beträgt die EBT-Marge 7,8 Prozent. Damit wurde der Zielwert für das finanzielle Leistungskriterium des STI (66,67 Prozent des STI) für das Jahr 2021 übererfüllt und es war folglich ein Prozentsatz mit dem Höchstwert von 100 Prozent zuzumessen.

Vom Vergütungsausschuss wurde zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt, dass für die Festlegung der **diskretionären Komponente** in 2021 auch nicht-finanzielle Kriterien aus dem Bereich Nachhaltigkeit mit herangezogen werden sollen. Dabei wurden fünf Schwerpunkte vorgegeben: Verantwortungsbewusster Arbeitgeber, Öko-effiziente Produktion, Nachhaltige Produkte und Geschäftsmodelle, Fair Business sowie die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf Stabilität, Zukunftsinvestitionen und Digitalisierung.

Entlang dieser Schwerpunkte wurden vom Vorstand in 2021 zahlreiche bedeutende Initiativen gesetzt:

- Mit einer Covid-Taskforce wurde der Schutz der Mitarbeiter und Standorte effizient umgesetzt. Es wurde eine weltweite einmalige Corona-Prämie für PALFINGER-Mitarbeiter auf den Weg gebracht, als Anerkennung für die Leistungen während der Pandemie und Maßnahme zur Mitarbeiter-Bindung.
- Die erfolgreiche Vereinbarung der Auflösung der Kreuzbeteiligung mit Sany führt zu einer Komplexitätsreduktion bei gleichzeitiger Konzentration aufs Kerngeschäft. Der Handlungsspielraum von PALFINGER für zukünftig mögliche Akquisitionen und Investitionen wird deutlich erhöht, um weiteres Wachstum sicherzustellen.
- Digitale Geschäftsmodelle, etwa bei StrucInspect, wurden weiterentwickelt. Mit F&E-Ausgaben in Höhe von EUR 72,1 m wurde eine F&E-Quote von 3,9% erreicht. Dabei entfallen bedeutende Ausgaben auf Zukunftstechnologien und -initiativen, beispielsweise im Rahmen von PALFINGER 21st oder dem Produktentwicklungsprogramm ACES („Autonomous, Efficient, Connected & Eco-Efficient Solutions“).
- Ein neuer Code of Conduct wurde veröffentlicht und innerhalb des Unternehmens sowie bei Kunden und Lieferanten ausgerollt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde neu entwickelt und ein Sustainability Council etabliert. Es wurde eine Stakeholderanalyse und eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde neu aufgesetzt.

Der Vergütungsausschuss hat angesichts dieser Leistungsbilanz in Verbindung mit der hervorragenden Unternehmensentwicklung in 2021 die diskretionäre Komponente mit 100 Prozent zugemessen.

Insgesamt wurden somit 100 Prozent (das sind 100 Prozent der finanziellen Komponente und 100 Prozent der diskretionären Komponente) des STI für 2021 zugemessen. Das STI kommt 2021 zur Auszahlung:

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Zielwertbonus	Zielwert 2021	STI 2021
Andreas Klauser	470	100%	470
Martin Zehnder	424	100%	424
Felix Strohbichler	351	100%	351

Der jährliche STI-Zielwertbonus ist nach VPI wertgesichert.

<sup>4)</sup> **Sonder-Jahresbonus:** In 2021 wurde von Herrn Klauser eine Initiative zu einer professionellen Weiterentwicklung des Palfinger Händlernetzes als wesentlicher Beitrag zum geplanten Wachstum der Gesellschaft gestartet. Deren Umsetzung konnte mit vergleichsweise geringen externen Kosten (ca. lediglich ein Viertel dessen, was üblicherweise an derartigen externen Kosten anfallen würde) durchgeführt werden. Angesichts des geplanten zusätzlichen Umsatzpotenzials, der langfristigen wirtschaftlichen Relevanz und der effizienten und kostengünstigen Umsetzung dieser Initiative erachtete der Vergütungsausschuss einen einmaligen Sonderbonus für außergewöhnliche Leistungen von Herrn Klauser als gerechtfertigt.

<sup>5)</sup> **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 2021 beträgt der ROCE für das Geschäftsjahr 11,2 Prozent. Damit überschreitet der ROCE den Zielwert und erreicht 82% des Übererfüllungskorridors zwischen Zielwert und Obergrenze. Folglich ist der Zielerreichungsgrad des LTI für das Jahr 2021 mit 182 Prozent zuzumessen.

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

	2018	2019	2020	2021
ROCE	8,50%	9,86%	6,86%	11,2%
Zielerreichungsgrad	74%	128,40%	66,67% <sup>1)</sup>	182,0%

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. Der Dotierung der Rückstellung liegt eine Prognoserechnung betreffend die Steigerung der Grundvergütung und der Lohnnebenkosten zu Grunde. Die Prognose wurde nunmehr im Jahr anhand von Istwerten präzisiert. Die Dotierung in 2021 war daher geringer als in den Jahren 2018 bis 2020.

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)	Kumulierte Dotierung LTI (2018 bis 2021)
Andreas Klauser	3.557	4.301
Martin Zehnder	2.559	3.087
Felix Strohbichler	2.739	3.333

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 im Zeitraum Jänner bis Juli 2021 ein Gehalt aus einem Angestelltenverhältnis mit der Gesellschaft in Höhe von insgesamt 3 TEUR (2020: 5 TEUR). Das Angestelltenverhältnis wurde mit Ende Juli 2021 beendet. Auf Grundlage einer Pensionszusage aus 1989 erhielt Herr Pilz in 2021 eine Ablösung durch einmalige Kapitalleistung in Höhe von 331 TEUR.

Manfred Kreibich (Vorstandsmitglied von 1988 bis 1997) bezog in 2021 eine Betriebspension in Höhe von 15 TEUR (2020: 15 TEUR). Dies beruht auf einer Pensionszusage aus 1997.

## III.2. AUFSICHTSRAT

2019 <sup>1)</sup> (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		
<b>Total</b>			<b>186</b>					

  

2020 <sup>2)</sup> (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger <sup>3)</sup>	Hannes Palfinger <sup>4)</sup>	Gerhard Rauch <sup>5)</sup>	Hannes Bogner <sup>6)</sup>	Isabel Diaz Rohr	Heinrich Dieter Kiener	Ellyn Shenglin Cai <sup>7)</sup>		
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		
<b>Total</b>			<b>265</b>						

  

2021 <sup>3)</sup> (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger <sup>4)</sup>	Hannes Palfinger <sup>5)</sup>	Gerhard Rauch <sup>6)</sup>	Hannes Bogner <sup>7)</sup>	Isabel Diaz Rohr	Heinrich Dieter Kiener	Ellyn Shenglin Cai <sup>8)</sup>	Sita Mazumder <sup>9)</sup>	
Grundvergütung (inkl. Ausschüsse)	88	43	38	38	23	5	0	29	
Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse)	28	29	8	13	11	1	0	9	
Gesamtvergütung	116	72	46	51	34	6	0	38	
<b>Total</b>			<b>362</b>						

<sup>1)</sup> Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 kam 2020 zur Auszahlung.

<sup>2)</sup> Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 kam in 2021 zur Auszahlung.

<sup>3)</sup> Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 kommt 2022 zur Auszahlung.

<sup>4)</sup> Hubert Palfinger ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Projektausschusses, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

<sup>4)</sup> Hannes Palfinger ist 2. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

<sup>5)</sup> Gerhard Rauch ist 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

<sup>6)</sup> Hannes Bogner ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

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

<sup>9)</sup> Sita Mazumder ist Vorsitzende des Digitalausschusses. Sie wurde in der Hauptversammlung im April 2021 in den Aufsichtsrat gewählt.

### 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 (2020: 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		2021 zu 2020	
	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI
<b>Vorstandsvergütung<sup>1)</sup></b>				
Andreas Klausner	-7,5%	-15,3%	5,06%	45,70%
Felix Strohbichler	-7,9%	-15,6%	-5,82%	25,36%
Martin Zehnder	-8,3%	-16,6%	-3,63%	24,96%
<b>Gesamt</b>	<b>-7,9%</b>	<b>-15,8%</b>	<b>-0,89%</b>	<b>33,32%</b>
<b>Unternehmenserfolg<sup>2)</sup></b>				
EBT		-36,1%		54,60%
ROCE		-30,4%		76,80%
<b>Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent<sup>3)</sup></b>				
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, weltweit		-11,9%		18,20%
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, in Österreich (unter Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe)		-16,2% (-7,5%)		29,85% (17,55%)

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> 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.

<sup>3)</sup> Die durchschnittliche Entlohnung bezieht sich auf Vollzeit-Mitarbeiter im PALFINGER-Konzern weltweit (2019/2020/2021: ca. 10.800/10.800/11.100 Personen) bzw. in Österreich (2019/2020/2021: ca. 1.900/2.000/2100 Personen), jeweils ohne Vorstand. Dabei wird ein durchschnittlicher Beschäftigtenstand über den Jahreszeitraum zu Grunde gelegt. Dabei wirkte sich in 2020 der Effekt der Kurzarbeit (besonders in Österreich) aus, der in Form einer Förderung des Unternehmens den Personalaufwand und damit die zu Grunde gelegten Durchschnittswerte verringerte; die an die Mitarbeiter ausgezahlten Löhne und Gehälter lagen jedoch darüber. Zu Vergleichszwecken werden auch in 2021 der um die Kurzarbeitsbeihilfe bereinigte Wert separat dargestellt.

Bergheim, am 23. Februar 2022

Für den Aufsichtsrat



Ing. Hubert Palfinger  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand



Ing. Andreas Klauser  
Vorstandsvorsitzender



Dr. Martin Zehnder, MBA  
Vorstand für Produktion



Dr. Felix Strohbichler  
Vorstand für Finanzen