

VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

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

Der Beginn des Geschäftsjahres 2022 war, trotz der andauernden Auswirkungen der Zero-Covid-Politik in China auf die globalen Supply Chains, von dem tiefgreifenden Wirtschaftsaufschwung des Vorjahres geprägt. Das Management der PALFINGER AG konnte von einem in EMEA, NAM und LATAM positiven Marktumfeld ausgehen. Der russische Krieg gegen die Ukraine stellte ab dem 24. Februar alle Prognosen in Frage und hatte weitere Verwerfungen am Markt zur Folge. Zusätzlich zur Energiekrise durch die Reduktion und den Stopp der russischen Gaslieferungen, verschärfte sich der Mangel an Halbleitern drastisch. Außerdem brach wegen des Entfalls der ukrainischen Kabelbaumfertigung über Monate die europäische Lkw-Chassis-Fertigung zusammen – was bei PALFINGER unmittelbar zu erhöhten Lagerbeständen und steigenden Kosten führte.

Angesichts der umfassenden Herausforderungen und steigenden Risiken richtete das Managementteam die Taskforces „Gas Emergency Readiness“ und „Supply & Operations Resilience“ ein. Erstere erarbeitete Maßnahmen zur Substitution von Gas und zur Energiesicherheit der Produktion. Zweitere sicherte zusammen mit dem Einkauf erfolgreich die Versorgung mit Elektronikkomponenten.

Die rasant ansteigenden Kosten führten bereits 2021 zu nachteiligen Auswirkungen auf PALFINGER, da das Unternehmen den Anstieg nur stark zeitverzögert in Form von Preisanhebungen weiterreichen konnte. Um für alle Seiten Kostenwahrheit und ein Höchstmaß an Transparenz zu gewährleisten, entwickelte PALFINGER 2022 ein Dynamic Pricing-Modell. Dieses flexible Modell orientiert sich an dem – für PALFINGER maßgeblichen und monatlich aktualisierten – „Producer Price Index Manufacture of lifting and handling equipment“ der EU 27 (PPI). Aus der Entwicklung des PPI ergibt sich die jeweilige preisliche Veränderungen. So wird die zeitliche Verzögerung der Kostenwirksamkeit für PALFINGER minimiert, gleichzeitig profitieren Kunden ebenso unmittelbar von Kostenvorteilen. Damit hat das Unternehmen ein langfristig für alle Betroffenen nachhaltig sinnvolles Instrument geschaffen, das ab 2023 implementiert wird.

Dank des Mixes aus kurz-, mittel und langfristigen Maßnahmen konnte PALFINGER in EMEA trotz der hohen Lagerbestände und Lieferschwierigkeiten etwa bei Lkw-Chassis, seine Produktionskapazitäten optimieren, die eigene Liefertreue auf hohem Niveau halten und die Produktion für Dritte deutlich ausbauen. Die Region NAM erwies sich, wie vom Management vorhergesehen, als wichtiger Wachstumsmarkt. Wie auch LATAM war der nordamerikanische Markt von den Energie- und Lieferkettenschwierigkeiten kaum betroffen. Da wie dort konnte PALFINGER dank seines regionsspezifischen Angebots deutlich Marktanteile hinzugewinnen.

Vor diesem Hintergrund und beeinflusst auch durch Wechselkurseffekte erzielte PALFINGER 2022 einen Rekordumsatz von EUR 2,2 Mrd. (2021: EUR 1,84 Mrd). Das operative Ergebnis (EBIT) fiel mit EUR 150,4 Mio etwas geringer aus als 2021 (EUR 155,0 Mio). Die EBIT-Marge liegt mit 6,76 Prozent hingegen deutlich unter dem Vergleichswert der Vorjahresperiode (8,4 Prozent). Die verzögerte Wirksamkeit der eigenen Preiserhöhungen wirkte sich unmittelbar auf das Konzernergebnis von EUR 71,4 Mio (2021: EUR 86,6 Mio) aus.

Um die bereits 2021 formulierte Vision & Strategie 2030 zügig und nachhaltig zu implementieren, hielt das Management von PALFINGER am Investitionskurs in zukunftsfähige Strukturen fest. Fußend auf den beiden strategischen Säulen „Go Digital“ und „Go for Solutions“ treibt PALFINGER die Digitalisierung der gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette, sowie die Elektrifizierung seiner Produktpalette und die Ausrichtung auf die integrierte Gesamtlösung voran.

PALFINGER ist ausgezeichnet in das neue Jahr gestartet. Das 1. Quartal 2023 soll das beste 1. Quartal in der Unternehmensgeschichte werden. Auch für das gesamte Geschäftsjahr 2023 ist PALFINGER optimistisch und peilt neue Höchstmarken in Umsatz und EBIT an. 2024 soll ein Umsatz von EUR 2,5 Mrd. aus organischem Wachstum erreicht werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2022 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 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.

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 von EUR 1.750,-- 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 kamen Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2022 zur Auszahlung.

III. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

III.1. VORSTAND

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Andreas Klausner			Martin Zehnder			Felix Strohbichler		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Fixe Vergütung									
Grundgehalt ¹	590	653	668	451	498	498	402	445	498
Sachbezüge ²	32	32	43	27	27	24	25	25	22
Zwischensumme	622	685	711	478	525	522	427	470	520
Variable Vergütung									
Jahresbonus (STI) ³	308	470	413	279	424	354	230	351	354
Sonder-Jahresbonus ⁴	0	200	200	0	0	0	0	0	0
Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) ⁵	1067	743	1203	876	528	821	748	594	1107
Zwischensumme	1375	1413	1816	1155	952	1175	978	945	1461
Summe	1997	2098	2527	1633	1477	1697	1405	1415	1981
Auszahlung Vorjahresbonus	454	308	470	414	279	424	339	230	351
Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	31	33	28	29	36	31	30	33	26
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	69	67	72	71	64	69	70	67	74
Total 2020/2021/2022	5.035/4.990/6.205								

¹⁾ **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.

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 (2020/2021/2022: 300 EUR) erfasst. In den Sachbezügen von Martin Zehnder sind überdies die Kosten einer Krankenzusatzversicherung (2020/2021/2022: 2 TEUR) ausgewiesen, die auf einer Zusage aus 2008 beruht.

³⁾ **Jahresbonus (STI):** Der Zielwert für das **finanzielle Leistungskriterium** des STI im Jahr 2022 wurde vom Vergütungsausschuss im Februar 2022 wie folgt vorgegeben:

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

Laut Jahresabschluss 2022 beträgt die EBT-Marge 6,0 Prozent. Damit war durch lineare Interpolation zwischen Untergrenze und Zielwert für das finanzielle Leistungskriterium des STI (66,67 Prozent des STI) für das Jahr 2022 zunächst ein Zielerreichungsgrad von 50,2 Prozent zu ermitteln. Die finanzielle Performance des Unternehmens im Jahr 2022 war durch die Auswirkungen der Supply-Chain-Herausforderungen (z. B. Chipverfügbarkeit) und der Russland-Krise mit ihren Folgen (z. B. Energieverfügbarkeit und -preisentwicklung) beeinträchtigt. In Anbetracht der schwierigen Ausgangslage wurde das Unternehmen unter der kompetenten und entscheidungsstarken Führung des Vorstands erfolgreich durch dieses Jahr geführt. Im Hinblick auf die Marktkonformität der Vorstandsvergütung und der Bindung der Führungspersönlichkeiten ans Unternehmen hat der Vergütungsausschuss beschlossen, einen Sonderbonus gemäß Punkt I.7. der Vergütungspolitik zu gewähren und den Zielerreichungsgrad im finanziellen Leistungskriterium von 50,2% auf 70% zu erhöhen.

Vom Vergütungsausschuss wurde zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt, dass für die Festlegung der **diskretionären Komponente** in 2022 auch nicht-finanzielle Kriterien aus dem Bereich Nachhaltigkeit mit herangezogen werden. Die Beurteilung erfolgt auf Grundlage der drei Nachhaltigkeitssäulen (ESG):

- Environment (E): Weniger Emissionen für positiven Impact – Positiver Einfluss auf die Wertschöpfungskette
- Social (S): Sicher & Gesund auf allen Ebenen – Qualifizierte & vielfältige Mitarbeiter:innen
- Governance (G): Unseren Werten verpflichtet – Fokus auf Governance & Transparenz

Entlang dieser Schwerpunkte wurden vom Vorstand in 2022 zahlreiche bedeutende Initiativen forciert, darunter beispielhaft:

- **Environment:** Neben der Einführung von jährlichen Audits zur Energieeinsparung an den EMEA-Standorten kam es zu einer Intensivierung der Errichtung von PV-Anlagen an den Standorten. Weiters stand die Schaffung von Reporting-Strukturen und -Prozessen für das Sustainability Reporting mit zentralisiertem Maßnahmenmonitoring im Fokus.
- **Social:** Im Bereich der Arbeitssicherheit wurde ein Unfallreduktionsprogramm an den EMEA-Standorten eingeführt und kam es zu einer positiven Entwicklung der Unfallrate. Eine breite Initiative zum Employer Branding führte zu einer positiven Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und die Erarbeitung einer neuen Diversitätsstrategie soll zur zukünftigen Attraktivität als Arbeitgeber und zur weiteren Verbesserung des Arbeitsumfelds beitragen. Um die Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter zu erweitern, wurde ein neues E-Learning-Tool etabliert.
- **Governance:** Eine Steuerung von Ad hoc-Risiken erfolgte durch Einrichtung von Task Forces für Supply & Operations Resilience, Sanctions Development und Gas Emergency Readiness. Das neue E-Learning-Tool dient auch zur besseren Systematisierung und Dokumentation von Compliance-Trainings.

- Zur Stärkung der strategischen Säule „Go Digital“ und als Investition in neue Geschäftsmöglichkeiten wurde die Digitale Produktlinie ins Leben gerufen, in der zukunftsweisende Projekte angesiedelt wurden. Mit F&E-Ausgaben in Höhe von EUR 79,29 Mio. wurde eine F&E-Quote von 3,6 Prozent 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“). Des Weiteren wurde mit einem CAPEX-Volumen von 146 Mio. erheblich in zukünftiges Wachstum investiert.

Der Vergütungsausschuss hat angesichts dieser Leistungsbilanz in Verbindung mit der Unternehmensentwicklung in 2022 die diskretionäre Komponente mit 100 Prozent zugemessen.

Insgesamt wurden somit 80 Prozent (das sind 70 Prozent der finanziellen Komponente und 100 Prozent der diskretionären Komponente) des STI für 2022 zugemessen. Das STI kommt 2023 zur Auszahlung:

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Zielwertbonus	Zielwert 2022	STI 2022
Andreas Klauser	517	80%	414
Martin Zehnder	443	80%	354
Felix Strohbichler	443	80%	354

Der jährliche STI-Zielwertbonus ist nach VPI wertgesichert.

⁴⁾ **Sonder-Jahresbonus:** Herrn Klauser wurde im Dezember 2021 ein Stay-Bonus in Höhe von EUR 200.000,-angeboten, für den Fall, dass er für eine Verlängerung seines Vorstandsvertrages für weitere fünf Jahre zur Verfügung steht. Im Mai 2022 bekundete Herr Klauser seine Bereitschaft hierzu und im Juni 2022 wurde Herr Klauser für weitere fünf Jahre vom Aufsichtsrat als Vorstand bestellt.

⁵⁾ **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 2022 beträgt der ROCE für das Geschäftsjahr 9,38 Prozent. Damit überschreitet der ROCE den Zielwert und erreicht 9,2 Prozent des Übererfüllungskorridors zwischen Zielwert und Obergrenze. Folglich ist der Zielerreichungsgrad des LTI für das Jahr 2022 mit 109,2 Prozent zuzumessen.

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

	2018	2019	2020	2021	2022
ROCE	8,50%	9,86%	6,86%	11,2%	9,38%
Zielerreichungsgrad	74%	128,40%	66,67% ¹⁾	182,0%	109,2%

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.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endet der LTI-Vertragsraum. Die Gesamterfüllung des LTI berechnet sich durch die Durchschnitte der Zielerreichungen in den Jahren 2018 bis 2022. Die Gesamterfüllung ist mit 100% gedeckelt.

Rechnerisch ergibt sich hieraus ein Gesamterfüllungsgrad von 112%, womit die Deckelung von 100% zu Anwendung kommt.

Für Zwecke der vorliegenden Darstellung betreffend die Jahre 2020 und 2021 wurde 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.

(Werte in TEUR)	Kumulierte Dotierung LTI (2018 bis 2020)	Kumulierte Dotierung LTI (2018 bis 2021)	Auszahlungsbetrag LTI (auszuzahlen in 2023)
Andreas Klauser	3.557	4.301	5.543
Martin Zehnder	2.559	3.087	3.936
Felix Strohbichler	2.739	3.333	4.472

In der kumulierten Dotierung und dem Auszahlungsbetrag 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 und dem Auszahlungsbetrag 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 einer vorzeitigen 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

Manfred Kreibich (Vorstandsmitglied von 1988 bis 1997) bezog in 2022 eine Betriebspension in Höhe von 15 TEUR (2020, 2021: je 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	Hannes Palfinger	Gerhard Rauch	Hannes Bogner	Isabel Diaz Rohr	Heinrich Dieter Kiener	Ellyn Shenglin Cai
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						

2021 ³⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger	Hannes Palfinger	Gerhard Rauch	Hannes Bogner	Isabel Diaz Rohr	Heinrich Dieter Kiener	Ellyn Shenglin Cai	Sita Mazumder
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
Total	362							

2022 ⁴⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger ⁵⁾	Hannes Palfinger ⁶⁾	Gerhard Rauch ⁷⁾	Hannes Bogner ⁸⁾	Isabel Diaz Rohr	Ellyn Shenglin Cai ⁹⁾	Sita Mazumder ¹⁰⁾
Grundvergütung (inkl. Ausschüsse)	92	45	39	44	24	0	18
Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse)	34	34	22	23	21	0	40
Gesamtvergütung	126	79	61	67	45	0	58
Total	436						

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

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

³⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 kam 2022 zur Auszahlung.

⁴⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 kommt 2023 zur Auszahlung.

⁵⁾ Hubert Palfinger ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Projektausschusses, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

⁶⁾ Hannes Palfinger ist 2. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

⁷⁾ Gerhard Rauch ist 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

⁸⁾ Hannes Bogner ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

⁹⁾ Ellyn Shenglin Cai hat bisher für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat des Unternehmens keine Vergütung verrechnet.

¹⁰⁾ Sita Mazumder ist Vorsitzende des Digitalausschusses.

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 66 TEUR (2020, 2021: je 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		2022 zu 2021	
	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI
Vorstandsvergütung¹⁾						
Andreas Klausner	-7,5%	-15,3%	5,06%	45,70%	20,45%	-2,29%
Martin Zehnder	-7,9%	-15,6 %	-5,82%	25,36%	14,90%	-7,69%
Felix Strohbichler	-8,3%	-16,6%	-3,63%	24,96%	40,00%	6,46%
Gesamt	-7,9%	-15,8%	-0,89%	33,32%	24,29%	-1,63%
Unternehmenserfolg²⁾						
EBT		-36,1%		54,60%		-6,91%
ROCE		-30,4%		76,80%		-16,1%
Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent³⁾						
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, weltweit		-11,9%		18,20%		5,78%
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, in Österreich (unter Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe)		16,2 (-7,5%)		29,85% (17,55%)		-0,99% (-)

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 (2019/2020/2021/2022: ca. 10.800/10.800/11.100/11.800 Personen) bzw. in Österreich (2019/2020/2021/2022: ca. 1.900/2.000/2.100/2.400 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. Ab 2022 hat diese Darstellungsweise keine Anwendbarkeit mehr.

Bergheim, am 23. Februar 2023

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