



PALFINGER AG
Bergheim, FN 33393 h

**Beschlussvorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats
für die
32. ordentliche Hauptversammlung
5. August 2020**

- 1. Vorlage des Jahresabschlusses samt Lagebericht und Corporate-Governance-Bericht, des Konzernabschlusses samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung und des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2019**

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen nur der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben.

Der Jahresabschluss 2019 ist bereits durch den Aufsichtsrat gebilligt und damit festgestellt worden.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss zum 31.12.2019 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 318.685.913,61 wie folgt zu verwenden:

- (i) Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,35 je dividendenberechtigter Aktie,
d.h. als Gesamtbetrag der Dividende EUR 13.157.640,30
- (ii) Vortrag des Restbetrags in Höhe von EUR 305.528.273,31
auf neue Rechnung

Dividendenzahltag ist der 11.08.2020.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. **Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2020**

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020 zu wählen.

Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt eine Empfehlung des Prüfungsausschusses an den Aufsichtsrat zugrunde, die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, oder die KPMG Austria GmbH, Salzburg, der Hauptversammlung für die Wahl des Abschlussprüfers vorzuschlagen. Der Prüfungsausschuss hat dabei auf Basis der Ergebnisse des gemäß der EU-VO 537/2014 durchgeführten Auswahlverfahrens eine begründete Präferenz für die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, abgegeben. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 18.02.2020 entschieden, dieser Präferenz zu folgen und nunmehr die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, der Hauptversammlung zur Wahl vorzuschlagen.

6. **Wahlen von zwei Personen in den Aufsichtsrat**

Mit Beendigung der kommenden ordentlichen Hauptversammlung läuft die Funktionsperiode von Ing. Hubert Palfinger jun. als Mitglied des Aufsichtsrats ab.

Gemäß Punkt 10.1 der Satzung der PALFINGER AG besteht der Aufsichtsrat aus vier bis acht von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat hat sich bisher, d.h. nach der letzten Wahl durch die Hauptversammlung, aus sechs von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammengesetzt. (Hinzu kommen die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz entsandten Mitglieder.)

Es wäre eine Person in den Aufsichtsrat zu wählen um die bisherige Mitgliederzahl zu erreichen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Mitgliederzahl der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder von sechs auf sieben im Rahmen der durch die Satzung gezogenen Grenzen zu erhöhen.

In der kommenden Hauptversammlung wären daher zwei Mitglieder zu wählen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die zwei Mandate zu besetzen, sodass sich der Aufsichtsrat nach der Wahl in der Hauptversammlung am 5. August 2020 aus sieben von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Auf die PALFINGER AG ist § 86 Abs 7 AktG anwendbar.

Von den derzeit sechs Kapitalvertretern sind fünf Männer und eine Frau; die Arbeitnehmervertreterseite besteht aus drei Männern.

Die Mehrheit der Kapitalvertreter hat einen Widerspruch gemäß § 86 Abs 9 AktG erhoben, sodass es daher zur Getrennterfüllung des Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Abs 7 AktG kommt.

Bei der Erstattung des Wahlvorschlags durch den Aufsichtsrat war zu beachten, dass nach der Wahl von sieben Kapitalvertretern im Aufsichtsrat mindestens zwei

Frauen sein müssen, um das Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Abs 7 AktG zu erfüllen.

Der nachfolgende Wahlvorschlag des Aufsichtsrats wurde auf der Grundlage der Anforderungen des § 87 Abs 2a AktG und des Corporate-Governance-Kodex abgegeben.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Isabel Diaz Rohr, Geburtsjahr 1967, und Ing. Hubert Palfinger jun., Geburtsjahr 1969, mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung in den Aufsichtsrat zu wählen und zwar in Übereinstimmung mit Punkt 10.2 der Satzung bzw § 87 Abs 7 AktG bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt.

Es ist vorgesehen, über jede zu besetzende Stelle (zwei Stellen) in der kommenden Hauptversammlung gesondert abzustimmen. Die Abstimmung wird in der genannten Reihenfolge durchgeführt.

Eine Reihung der vorgeschlagenen Personen zu den einzelnen Stellen wird vorbehalten.

Jede vorgeschlagene Person hat eine Erklärung gemäß § 87 Abs 2 AktG abgegeben, welche ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich ist, und insbesondere erklärt, dass

1. sämtliche Umstände im Zusammenhang mit § 87 Abs 2 AktG offen gelegt wurden und nach Beurteilung des Vorgeschlagenen keine Umstände vorhanden sind, die die Besorgnis seiner Befangenheit begründen könnten,
2. der Vorgeschlagene zu keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden ist, insbesondere zu keiner solchen die gemäß § 87 Abs 2a S 3 AktG seine berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und
3. keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs 2 und 4 AktG bestehen.

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats hat diesen Vorschlag vorbereitet und bei der Erstattung des Vorschlags im Sinne von § 87 Abs 2a AktG auf die fachliche und persönliche Qualifikation des Mitglieds sowie auf die fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats geachtet und Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie die Internationalität der Mitglieder angemessen berücksichtigt.

Die Hauptversammlung ist bei der Wahl in nachstehender Weise an Wahlvorschläge gebunden. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern samt den Erklärungen gemäß § 87 Abs 2 AktG für jede vorgeschlagene Person müssen spätestens am 29. Juli 2020 auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, widrigenfalls die betreffende Person nicht in die Abstimmung einbezogen werden darf. Dies gilt auch für Wahlvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG, welche der Gesellschaft in Textform spätestens am 27. Juli 2020 zugehen müssen, wobei hinsichtlich der Einzelheiten und Voraussetzungen für die Berücksichtigung von derartigen Wahlvorschlägen auf die „Informationen über die Rechte der Aktionäre nach den §§ 109, 110, 118 und 119 AktG und Informationen zum

Datenschutz der Aktionäre/Beschlussvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG“ verwiesen wird.

7. Beschlussfassung über die Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft hat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG zu erarbeiten (Vergütungspolitik).

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr (sowie bei jeder wesentlichen Änderung) zur Abstimmung vorzulegen. Bei der PALFINGER AG ist dies erstmals in der ordentlichen Hauptversammlung am 05.08.2020 erforderlich.

Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Abs 1 AktG).

Der Aufsichtsrat hat einen Vorschlag zur Beschlussfassung über die Vergütungspolitik gemäß § 108 Abs 1 AktG zu machen.

Dieser Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats und die Vergütungspolitik sind gemäß § 108 Abs 4 Z 4 AktG ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich zu machen.

Der Aufsichtsrat der PALFINGER AG hat in der Sitzung vom 18.02.2020 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG erarbeitet und die Vergütungspolitik aufgestellt.

Die Vergütungspolitik wird spätestens am 15.07.2020 (21. Tag vor der HV) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der PALFINGER AG www.palfinger.com zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Vergütungspolitik, wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht ist, zu beschließen.

Die Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als *Anlage /1* angeschlossen.

8. Beschlussfassung über die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die in den Hauptversammlungen vom 09.03.2016 und vom 07.03.2018 beschlossene Vergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats („Kapitalvertreter“) für die Übernahme des jeweiligen Mandats und die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und dessen Ausschüssen für das Geschäftsjahr 2020 und die Folgejahre wie folgt anzupassen:



Die Grundvergütung wird wie folgt festgesetzt (in EUR):

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

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:

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

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.

9. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung durch Ergänzung um einen neuen Punkt 23. „Fernteilnahme und Fernabstimmung, Übertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung“ und entsprechende Änderung der Nummerierung der folgenden Punkte der Satzung

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Satzung zu ändern durch Ergänzung um einen neuen Punkt 23. „Fernteilnahme und Fernabstimmung, Übertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung“, welche Bestimmung lauten soll wie folgt:

„23. Fernteilnahme und Fernabstimmung, Übertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung

23.1 Der Vorstand ist mit Zustimmung des Aufsichtsrats ermächtigt vorzusehen, dass die Aktionäre an der Hauptversammlung während ihrer gesamten Dauer von jedem Ort aus mittels einer akustischen und allenfalls auch optischen Zweiweg-Verbindung in Echtzeit teilnehmen können, die es den Aktionären ermöglicht, den Verlauf der Verhandlungen zu folgen, und sich, sofern ihnen der Vorsitzende das Wort erteilt, selbst an die Hauptversammlung zu wenden (Fernteilnahme gemäß § 102 Abs 3 Z 2 Aktiengesetz).

23.2 Der Vorstand ist mit Zustimmung des Aufsichtsrats ermächtigt vorzusehen, dass die Aktionäre ihre Stimme während der Hauptversammlung auf elektronischem Weg von jedem Ort aus abgeben können (Fernabstimmung gemäß § 126 Aktiengesetz). In diesem Fall hat der Vorstand zu regeln, auf welche Weise die Aktionäre Widerspruch erheben können.

23.3 Der Vorstand ist mit Zustimmung des Aufsichtsrats ermächtigt vorzusehen, dass die Hauptversammlung für die nicht anwesenden Aktionäre ganz oder teilweise akustisch und allenfalls auch optisch in Echtzeit übertragen wird (Übertragung der Hauptversammlung gemäß § 102 Abs 4 Satz 1 Aktiengesetz). Auch die öffentliche Übertragung der Hauptversammlung kann vorgesehen werden (§ 102 Abs 4 Satz 2 Aktiengesetz). Die Gesellschaft ist berechtigt, die Hauptversammlung in Ton und Bild aufzuzeichnen.

23.4 Für die Fernteilnahme (Abs 1) und Fernabstimmung (Abs 2) kann eine gesonderte Anmeldung verlangt und für das Ende der Anmeldefrist auch ein von § 111 Abs 2 AktG abweichender, früherer Zeitpunkt festgelegt werden.

23.5 Im Zuge der Fernabstimmung (Abs 2) abgegebene Stimmen sind nichtig, wenn der Beschluss in der Hauptversammlung mit einem anderen Inhalt gefasst wird als im Formular oder in der Eingabemaske vorgesehen.

23.6 Beschlussvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG werden nur dann zur Abstimmung gebracht, wenn der Antrag in der Versammlung wiederholt wird. Bei Beschlussvorschlägen von Aktionären, die an der Hauptversamm-

lung im Wege der Fernabstimmung (Abs 2) teilnehmen, tritt an die Stelle des Erfordernisses nach Satz 1 die Stimmabgabe auf elektronischem Weg vor der Hauptversammlung oder die Herstellung der Verbindung zur Stimmabgabe auf elektronischem Weg während der Hauptversammlung durch den Aktionär, der den Beschlussvorschlag erstattet hat.“

Die weiteren Punkte der Satzung erhalten die neue Bezeichnung 24. bis 29. (statt bisher 23. bis 28.).

Anlage. /1 Vergütungspolitik

Bergheim bei Salzburg, am 08.06.2020

Der Vorstand

.....
Ing. Andreas Klauser
Vorsitzender

.....
DI Martin Zehnder, MBA

.....
Dr. Felix Strohbichler

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats

.....
Ing. Hubert Palfinger jun.

VERGÜTUNGSPOLITIK DER PALFINGER AG

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 wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und soll nach Vorlage an die Hauptversammlung angewendet werden. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG (bzw. § 98a iVm. § 78b Abs 1 AktG) zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

I. Vergütung des Vorstands

I.1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Erstellung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates. Bei Bedarf kann der Ausschuss einen externen Vergütungsberater heranziehen. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten achtet der Vergütungsausschuss diesfalls darauf, dass ein eventuell beigezogener Berater nicht zugleich auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden vom Vergütungsausschuss die Ausbildung, die Berufserfahrung und die Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität deren Tätigkeit mit einbezogen.

Ferner werden neben den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder auch die Lage der Gesellschaft sowie die Marktüblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt.

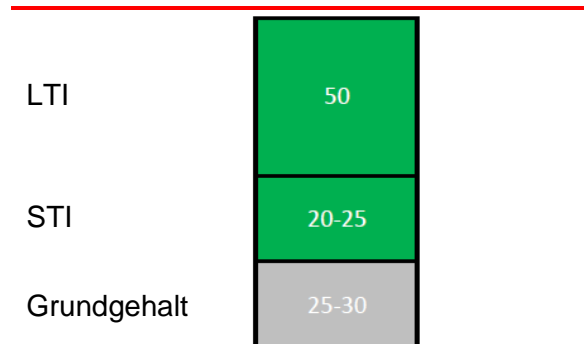
Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft gewinnen zu können.

Des Weiteren werden - um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen - die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt.

Die 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).

Bei Annahme eines Zielerreichungsgrads von 100% ergibt sich hinsichtlich der relativen Verteilung der Vergütungskomponenten folgende Gewichtung:

Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung (in %)



Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus je Vorstandsmitglied wird die Kapitalrentabilität gefördert. Dadurch werden die Zielsetzungen der Vorstände stets mit den Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht.

Gesamthaft schafft die Vergütungspolitik Anreize für die Vorstandsmitglieder, die Konzernstrategie aktiv zu entwickeln und umzusetzen, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu forcieren und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien und Zielwerte ist darauf Bedacht zu nehmen, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Fokussierung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Zielwerte festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden.

Nach Jahren des starken anorganischen Wachstums steht bei der Palfinger AG in den kommenden Jahren organisches Wachstum und eine Erhöhung der Profitabilität der bestehenden Produktlinien im Vordergrund. Überdies kommt der Vereinheitlichung und Standardisierung von Prozessen sowie der Effizienzsteigerung im Konzern, der Nutzung von Synergien und der Vertiefung der Global Palfinger Organisation (GPO) große Bedeutung zu. Das Vergütungsmodell soll die einheitliche Verfolgung und Erreichung dieser Entwicklungsziele bestmöglich fördern.

Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“).

Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen wird primär auf Performance-Indikatoren gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse der Gesellschaft beziehen. Von einer Einbeziehung der Kursentwicklung wird abgesehen, da der Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft stark von exogenen Faktoren wie der Zinsentwicklung, der Entwicklung der Energie- oder Rohstoffpreise sowie Hausse- und Baissephasen des Kapitalmarkts abhängt und damit als Maßstab für die Performance des Vorstands nur unzureichend geeignet ist.

Die Mitglieder des Vorstands werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Vergütungskomponenten sind daher in Euro festgelegt (brutto). Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der Palfinger AG abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

I.2. 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.

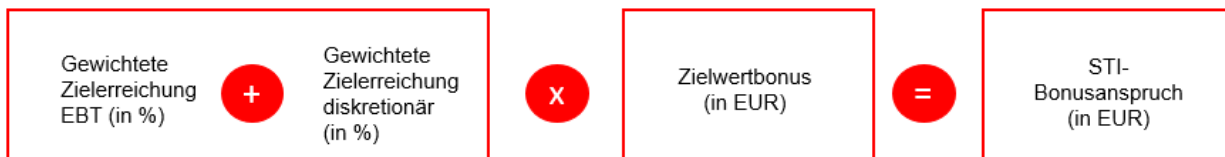
Mit dem Grundgehalt gilt auch die Übernahme von Organfunktionen im Konzern als vergütet.

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.

Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Es kann eine Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt werden.

I.3. Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (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 finanziellen Kriterium und nicht-finanziellen Kriterien des STI besteht im Verhältnis 2:1.

Übersicht Leistungskriterien STI

	Finanziell	Nicht-finanziell
Leistungskriterium	Earnings Before Taxes (EBT)	Diskretionäre Komponente
Gewichtung	66,67%	33,33%

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.

Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

Zielerreichungsgrad STI (finanzielle Komponente)

Performance	Zielerreichungsgrad
Erreichung oder Überschreitung Zielwert	100%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Wird der Zielwert erreicht oder überschritten, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% 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% des Zielwertbonus begrenzt.

Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Der Bonusanteil für die finanzielle Komponente kann somit (ebenso wie das STI insgesamt, wenn auch die diskretionäre Komponente mit 0% zugemessen würde) vollständig entfallen.

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.

Unter die Leistungskriterien, die für die Festlegung der diskretionären Komponente herangezogen werden können, fallen etwa:

- die erfolgreiche Einleitung bedeutender Initiativen zur Strategieverwirklichung;
- die Erreichung strategischer Unternehmensziele;
- die Realisierung von Schlüsselprojekten;
- die Erreichung wichtiger Nachhaltigkeitsziele;
- die Outperformance des Marktes oder des Mitbewerbs.

Bei der Zumessung der diskretionären Komponente sind ferner exogene Faktoren sowie außergewöhnliche Effekte und Einflüsse zu berücksichtigen, welche die Profitabilität oder die Erreichung der sonstigen Leistungskriterien beeinflussen. Dabei sind sowohl günstige als auch ungünstige Auswirkungen in die Betrachtung mit einzubeziehen. Die diskretionäre Komponente stellt somit eine Möglichkeit dar, auf die Gesamtumstände betreffend eines Geschäftsjahres zu reagieren und diese - im Positiven, wie im Negativen - in die Leistungsbeurteilung mit einzubeziehen.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats nimmt die Festlegung und Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistungskriterien sowie der Gesamtumstände nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres nach pflichtgemäßem Ermessen vor.

Im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres wird nachträglich über die herangezogenen Leistungskriterien und die Beurteilung berichtet.

Durch die Berücksichtigung einer finanziellen Zielgröße sowie einer diskretionären Komponente wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht.

Die finanzielle Zielgröße berücksichtigt die Entwicklung der Profitabilität. Durch die Verwendung des EBT mit einer Gewichtung von 66,67% liegt der Fokus in hohem Maß auf der Entwicklung der Ertragskraft.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres das finanzielle Leistungskriterium durch alternative Leistungskriterien wie zum Beispiel ein normalisiertes EBT (d.h. EBT vor Restrukturierungskosten - EBT_n) ersetzen. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die jeweils zentrale(n) Zielgröße(n) ermöglichen.

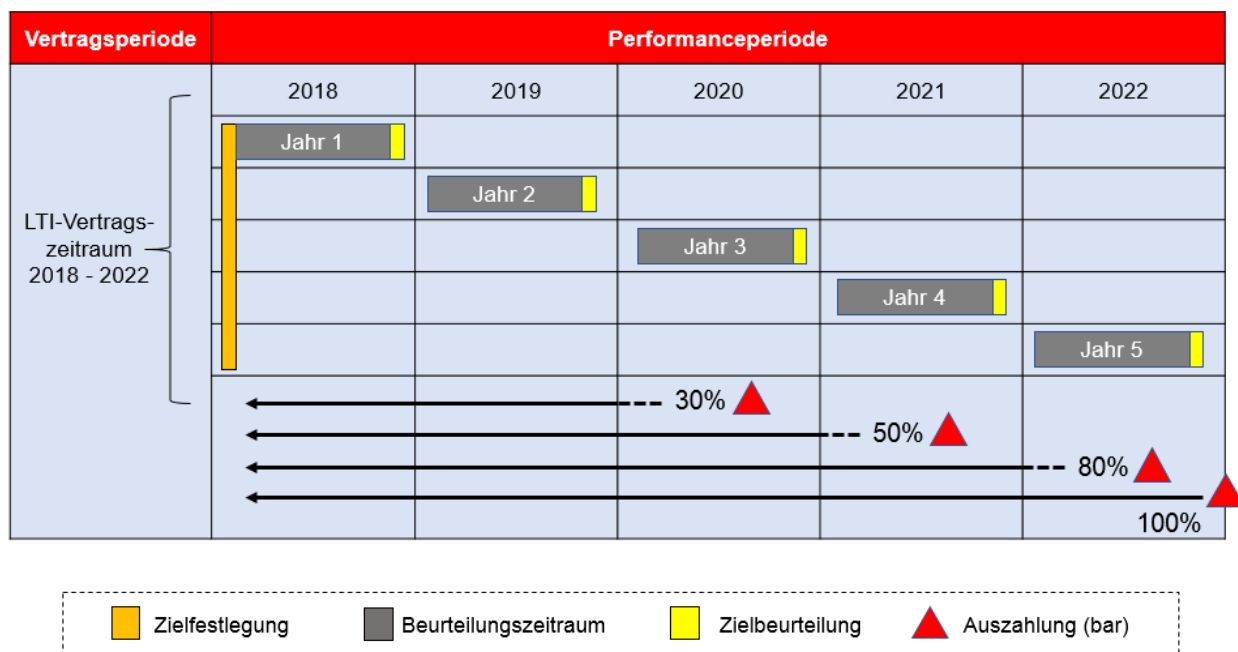
Die Höhe des STI-Zielwertbonus wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Es kann eine Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt werden.

Der Auszahlungsbetrag wird spätestens bis zum 30.6. des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend als Einmalbetrag ausbezahlt.

I.4. Langfristiger variabler Leistungsbonus (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.

Zielerreichungsgrade LTI pro Jahr des Beurteilungszeitraums	
Performance	Zielerreichungsgrad
Überschreitung Zielwert bis Obergrenze	200%
Erreichung Zielwert	100%
Nichterreichung Untergrenze	0%

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%. Der Leistungsbonus kann somit betreffend das einzelne Jahr wie auch insgesamt (bei durchgehender Unterschreitung der jährlichen Zielwerte über den gesamten Beurteilungszeitraum) zur Gänze entfallen.

Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird der Zielwert überschritten, so wird bis zur Erreichung der Obergrenze ein Zielerreichungsgrad von bis zu 200% angesetzt.

Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

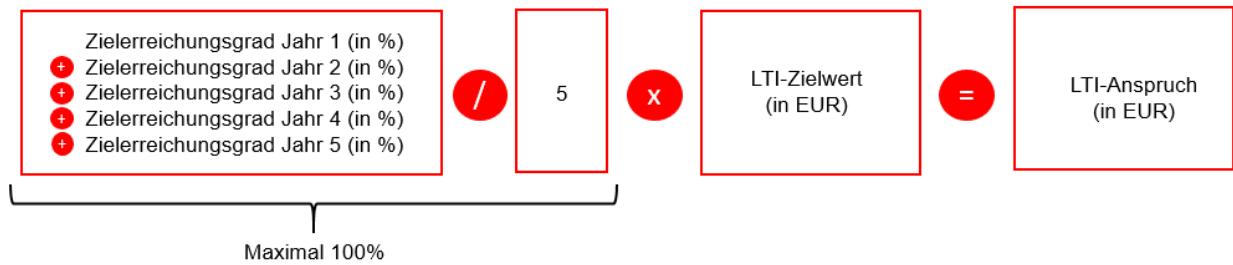
Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

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.

Zielerreichungsgrad LTI gesamt (über den Beurteilungszeitraum)	
Performance	Zielerreichungsgrad
Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungsgrade	maximal 100%

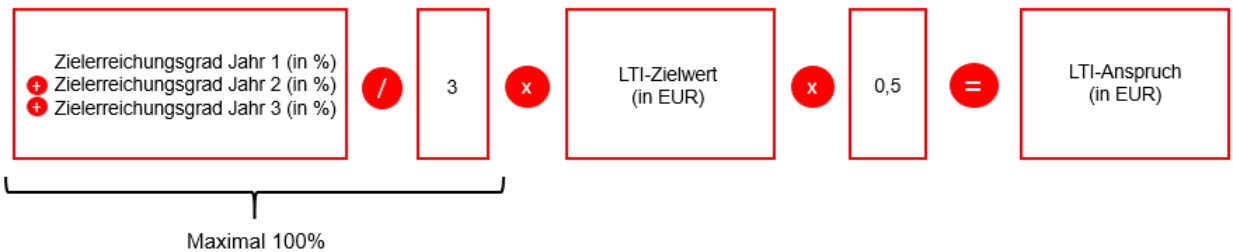
Der solcherart ermittelte durchschnittliche Zielerreichungsgrad ist mit 100% gedeckelt. Eine Gesamt-Untergrenze besteht nicht. Insgesamt ist eine Übererfüllung somit nicht vorgesehen und ist der LTI-Anspruch mit 100% des vereinbarten Betrages (LTI-Zielwert) beschränkt.

Bei einem fünfjährigen LTI-Vertragszeitraum berechnet sich der LTI-Auszahlungsbetrag wie folgt:



Bei einem fünfjährigen LTI-Vertragszeitraum gilt: Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestelldauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, so verfallen innerhalb der ersten zwei Jahre der LTI-Vertragsdauer alle Ansprüche auf LTI-Auszahlungen. Bei Ausscheiden im dritten Jahr des LTI-Vertragszeitraums gelangen bis zu 30% des LTI-Zielwertes zur Auszahlung. Die Zielerreichung bemisst sich entsprechend des Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Jahre 1 und 2 des LTI-Vertragszeitraums. Bei Ausscheiden im vierten Jahr des LTI-Vertragszeitraums gelangen bis zu 50% des LTI zur Auszahlung. Die Zielerreichung bemisst sich entsprechend des Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Jahre 1 bis 3 des LTI-Vertragszeitraums. Bei Ausscheiden im fünften Jahr des LTI-Vertragszeitraums gelangen bis zu 80% des LTI zur Auszahlung. Die Zielerreichung bemisst sich entsprechend des Durchschnitts der Zielerreichungsgrade der Jahre 1 bis 4 des LTI-Vertragszeitraums.

Bei Ausscheiden im vierten Jahr des LTI-Vertragszeitraums berechnet sich der LTI-Auszahlungsbetrag beispielhaft wie folgt:



Bei einem kürzeren oder längeren LTI-Vertragszeitraum ist diese Regelung sinngemäß anzupassen.

Wird ein Vorstandsmitglied erst nach Beginn des LTI-Vertragszeitraums bestellt, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, für dieses Vorstandsmitglied eine aliquote Geltung des LTI unter Anwendung eines Abschlages vom Zielwert (100%) zu vereinbaren, welcher die Vorstandszugehörigkeit vom Zeitpunkt seiner Bestellung über die Restlaufzeit des LTI-Vertragszeitraums berücksichtigt.

Dem Top-Management der Palfinger AG kann ein LTI-Programm gewährt werden, welches auf denselben KPIs basiert.

Die Festlegung der LTI-Ziele bezieht neben unternehmensinternen Betrachtungen auch Analystenerwartungen sowie die Performance von Vergleichsunternehmen mit ein. Dabei soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Palfinger AG fördert.

Durch die Anwendung einheitlicher Kriterien wird eine homogene Incentivierung der Vorstandsmitglieder sichergestellt, welche auch die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht und dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient.

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.

Durch die Verwendung des ROCE im langfristigen variablen Leistungsbonus wird die nachhaltige Rentabilitätsentwicklung berücksichtigt. So wird mit dem ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt und erfolgt auf diese Weise eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre.

Das Ansparmodell beim LTI dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung. Insbesondere werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf das LTI geglättet. Durch den langen Beobachtungszeitraum wird gleichzeitig ein Anreiz vermieden, nur bestimmte Jahre im Hinblick auf die Bezugsgröße zu optimieren. Durch eine Möglichkeit der Übererfüllung in den einzelnen Jahren des Betrachtungszeitraums besteht die Möglichkeit, schlechte Jahresergebnisse entsprechend aufzuholen, was die Incentivierung weiter verstärkt.

Der Auszahlungsbetrag des LTI wird spätestens bis zum 30.6. des auf das Ende des LTI-Vertragszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend als Einmalbetrag ausbezahlt.

I.5. Sonderboni

Dem Vergütungsausschuss wird die Möglichkeit vorbehalten, für außergewöhnliche Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese außergewöhnlichen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft entstanden ist. Diese Sonderboni räumen der Gesellschaft die Möglichkeit ein, Vorstandsmitglieder für besondere und überobligationsmäßige Leistungen zu kompensieren und sollen die Vorstandsmitglieder im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung zu solchen Leistungen incentivieren.

Weiters ist es zulässig, mit Vorstandsmitgliedern Sign on-Boni oder Stay-Boni zu vereinbaren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. Vorstandsmitglieder bei Vorliegen besonderer Umstände im Interesse der Gesellschaft an diese zu binden.

I.6. Beiträge an Pensionskasse

Die Palfinger AG kann mit Vorstandsmitgliedern die Leistung von Beiträgen an eine externe Pensionskasse vereinbaren. Die Höhe dieser Zahlungen ist im Anstellungsvertrag individuell festzulegen. Es sind grundsätzlich keine Vorruhestandsprogramme vorgesehen.

I.7. Versicherungen und weitere Sachbezüge oder Vorteile

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder die für deren Tätigkeit erforderlichen Versicherungen, wie eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung, eine Unfallversicherung sowie eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung, abschließen.

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.

Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe, den Kindern oder sonstigen Erben des Verstorbenen eine Gehaltsfortzahlung über eine bestimmte Zeit oder ein Sterbegeld gewähren.

Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Tätigkeit als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstauslagen sowie ihre Reisekosten ersetzt werden.

Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Urlaub von jährlich bis zu 30 Werktagen einräumen.

1.8. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats gemäß § 78a Abs 8 AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. die Sicherstellung ihrer Rentabilität sicherzustellen. Diese Abweichungen können sich auf die Punkte 1.2., 1.3., 1.4. und 1.5. beziehen.

Im Falle der vorübergehenden Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden, um für das aus dem Aufsichtsrat entsendete interimistische Vorstandsmitglied unter Einbeziehung der Umstände Anreize zur Mandatsübernahme und -ausübung zu setzen.

Ferner können unter außergewöhnlichen Umständen, die aus gesamtwirtschaftlicher Sicht oder speziell in Bezug auf das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend Abweichungen betreffend die kurz- und langfristigen Leistungsboni festgelegt werden, um mittels der hierdurch gesetzten Anreize besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu motivieren.

Der Vergütungsausschuss hat in solchen Fällen einen Beschluss zu fassen, ob die Voraussetzungen für ein Abweichen von der Vergütungspolitik vorliegen. Stellt der Vergütungsausschuss dies fest, so kann er im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Zusicherungen gegenüber Vorstandsmitgliedern abgeben.

1.9. Laufzeiten der Vorstandsmandate

Die Mandate der Vorstandsmitglieder sind im Regelfall auf rund 5 Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine kürzere Laufzeit vereinbart. Wiederbestellungen sind zulässig. Zur Wahrung der Kontinuität der Vorstandsbesetzung wird vom Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Verträge der Vorstände nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

1.10. Beendigungen eines Vorstandsmandates

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. 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.

Die Gesellschaft ist im Falle der Abberufung zur sofortigen Auflösung des Anstellungsvertrages berechtigt, wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender Grund vorliegt, der in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigt.

Im Falle der Dienstverhinderung des Vorstandsmitglieds infolge Krankheit oder Unfall kann die Gesellschaft das dem Vorstandsmitglied gebührende Entgelt für die Dauer von maximal sechs Monaten in voller Höhe und maximal weitere drei Monate in Höhe von 49 % weiter zahlen.

Bei Mandatsniederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund endet auch der Anstellungsvertrag.

Im Fall eines Change-of-Control, wonach sich die Aktionärsstruktur der Palfinger AG in einem Ausmaß ändert, dass die Familie Palfinger bzw. die Palfinger Privatstiftung direkt oder indirekt gemeinsam Eigentümer von weniger als 50% der Aktien der Palfinger AG ist, kann das Vorstandsmitglied seine Funktion zurücklegen. Die dem Vorstandsmitglied in diesem Fall zukommende Abfindung darf zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages abgelten.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

II.1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufichtsrat zuständig. Endgültig festgelegt wird die Aufsichtsratsvergütung jedoch von der Hauptversammlung (§ 98 AktG).

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit 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. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Es kann eine Wertsicherung der Grundvergütung sowie des Anwesenheitsentgelts gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt werden.

Übernehmen Aufsichtsratsmitglieder eine besondere Tätigkeit in der Gesellschaft, kann ihnen hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung bewilligt werden.

Die Aufsichtsratsvergütung soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ebenso fördern wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Gleichzeitig soll sie der Verantwortung und dem Aufgaben- und Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder gerecht werden und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechen.

Von variablen Boni oder der Gewährung einer aktienbezogene Vergütung wird Abstand genommen um eine unabhängige Überwachung des Leitungsorgans durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten und eine Deckung mit den Interessen und der Incentivierung des Vorstands weitgehend zu vermeiden.

In Bezug auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen der DACH-Region vorgenommen. Im Hinblick auf die internationale Tätigkeit der Palfinger AG ist dies erforderlich, um mit dem Vergütungssystem auch qualifizierte ausländische Kandidaten ansprechen zu können.

Die Gesellschaft kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abschließen.

Die von der Hauptversammlung festgelegte Aufsichtsratsvergütung wird von den Aufsichtsratsmitgliedern nach Abhaltung der letzten Aufsichtsrats-Sitzung des Geschäftsjahres in Rechnung gestellt und kommt bis 31.3. des Folgejahres als Einmalbetrag zur Auszahlung.

Liegen Beginn oder Ende der Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds innerhalb eines Geschäftsjahres, so wird die Vergütung aliquot gewährt.

II.2. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft die Höhe der Grundvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

II.3. Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für eine Dauer von 5 Jahren von der Hauptversammlung gewählt. In Ausnahmefällen ist eine Wahl für eine kürzere Dauer möglich. Wiederbestellungen sind zulässig. Zur Wahrung der Kontinuität im Aufsichtsrat wird darauf geachtet, dass die Mandate nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit Dreiviertel-Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung gebührt diesfalls für das betreffende Geschäftsjahr aliquot.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist ohne Angabe von Gründen durch schriftliche Erklärung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zurücklegen.