



**PALFINGER AG**  
Bergheim, FN 33393 h

**Beschlussvorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats  
für die  
35. ordentliche Hauptversammlung  
30. März 2023**

- 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 2022**

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

Der Jahresabschluss 2022 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 31.12.2022 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 232.667.139,22 wie folgt zu verwenden:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| (i) Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,77 je dividendenberechtigter Aktie, |                    |
| d.h. als Gesamtbetrag der Dividende  | EUR 26.770.391,34  |
| (ii) Vortrag des Restbetrags in Höhe von                                       | EUR 205.896.747,88 |
| auf neue Rechnung  |                    |

Dividendenzahltag ist der 6. April 2023.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

**4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

**5. Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023**

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 zu wählen. Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt eine Empfehlung des Prüfungsausschusses an den Aufsichtsrat zugrunde, die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, der Hauptversammlung für die Wahl des Abschlussprüfers vorzuschlagen.

**6. Beschlussfassung über den Vergütungsbericht**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft haben einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 78c iVm § 98a AktG zu erstellen.

Dieser Vergütungsbericht hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a iVm § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78d Abs 1 AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben einen Vorschlag zur Beschlussfassung über den Vergütungsbericht gemäß § 108 Abs 1 AktG zu machen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der PALFINGER AG haben in der Sitzung vom 23.2.2023 einen Vergütungsbericht gemäß § 78c iVm § 98a AktG beschlossen und einen Beschlussvorschlag gemäß § 108 Abs 1 AktG gemacht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022, wie dieser auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht wird, zu beschließen.

Der Vergütungsbericht ist diesem Beschlussvorschlag als *Anlage ./1* angeschlossen.

## 7. Beschlussfassung über die (geänderte) 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) und einen Vorschlag zur Beschlussfassung über die Vergütungspolitik durch die ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 108 Abs. 1 AktG zu machen.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

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

Der 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 23. Februar 2023 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG übererarbeitet und aktualisiert (Vergütungspolitik). Dabei ist es zu wesentlichen Änderungen der Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand gekommen und wird die Vergütungspolitik daher der ordentlichen Hauptversammlung am 30. März 2023 erneut zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird spätestens am 09. März 2023 (21. Tag vor der HV) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der PALFINGER AG [www.palfinger.com](http://www.palfinger.com) zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Vergütungspolitik hinsichtlich der Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht ist, zu beschließen.

Die (geänderte) Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als *Anlage /2* angeschlossen.

## **8. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung in Punkt 3. „Veröffentlichungen der Gesellschaft“**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Satzung in Punkt 3. „Veröffentlichungen der Gesellschaft“ zu ändern, sodass diese Bestimmung nunmehr lautet wie folgt:

### **„3. Veröffentlichungen der Gesellschaft**

Veröffentlichungen der Gesellschaft erfolgen, soweit und solange auf Grund des Aktiengesetzes zwingend erforderlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung bzw. in der elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI). Im Übrigen erfolgen Veröffentlichungen der Gesellschaft entsprechend den jeweils anzuwendenden Rechtsvorschriften.“

Begründung:

Derzeit sind bestimmte Veröffentlichungen von börsennotierten Aktiengesellschaften im Amtsblatt zur Wiener Zeitung bekanntzumachen, wie beispielsweise die Einberufung zur Hauptversammlung.

Wie den Medien entnommen werden konnte, plant die Bundesregierung das Amtsblatt zur Wiener Zeitung als Veröffentlichungsorgan durch eine elektronische Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI) zu ersetzen.

Die kommende Hauptversammlung am 30. März 2023 soll zum Anlass genommen werden Punkt 3. der Satzung über die Veröffentlichungen der Gesellschaft entsprechend anzupassen.

## **9. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung in Punkt 23. „Fernteilnahme und Fernabstimmung, Übertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung, virtuelle Hauptversammlung“**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Satzung in Punkt 23. in der Weise zu ändern, dass die Überschrift von Punkt 23. in Zukunft lautet „Fernteilnahme und Fernabstimmung, Übertragung und Aufzeichnung der Hauptversammlung, virtuelle Hauptversammlung“ und um die folgenden Absätze 23.7 bis 23.15 ergänzt wird, sodass diese Bestimmungen nunmehr lauten wie folgt:

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

- 23.7 Eine Hauptversammlung kann nach Maßgabe der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Durchführung virtueller Gesellschafterversammlungen (VirtGesG) ohne physische Anwesenheit der Teilnehmer durchgeführt werden (**virtuelle Hauptversammlung**). Der Vorstand entscheidet mit Zustimmung des Aufsichtsrates über die Form der Durchführung, das heißt ob die Hauptversammlung (i) mit physischer Anwesenheit der Teilnehmer, (ii) ohne physische Anwesenheit der Teilnehmer (virtuelle Hauptversammlung), (iii) eine einfache virtuelle Versammlung (§ 2 VirtGesG) oder eine moderierte virtuelle Versammlung (§ 3 VirtGesG) durchgeführt wird (§ 1 Abs 2 und 4 VirtGesG) oder (iv) als Hauptversammlung, bei der sich die einzelnen Teilnehmer zwischen einer physischen und einer virtuellen Teilnahme entscheiden können (hybride Hauptversammlung) (§ 1 Abs 4 VirtGesG). Wird die Hauptversammlung vom Aufsichtsrat einberufen, ist diesem die Entscheidung über die Form der Durchführung im vorgenannten Sinn überlassen.
- 23.8 Soweit sich organisatorische und technische Festlegungen für eine virtuelle oder hybride Hauptversammlung nicht aus den Bestimmungen des VirtGesG oder aus der Satzung ergeben, sind sie vom Vorstand oder vom Aufsichtsrat als einberufendem Organ zu treffen.
- 23.9 Im Übrigen ist der Vorstand oder der Aufsichtsrat als einberufendes Organ zu allen Entscheidungen berufen, die zur Durchführung einer virtuellen Hauptversammlung oder einer hybriden Hauptversammlung notwendig sind.
- 23.10 In der Einberufung der virtuellen Hauptversammlung oder in einer entsprechenden Information, die ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft bereitgestellt wird, ist anzugeben, welche organisatorischen und technischen Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung bestehen.
- 23.11 Die Durchführung einer moderierten virtuellen Versammlung ist nach Maßgabe von § 3 VirtGesG und den Bestimmungen der Satzung zulässig. Die virtuelle Hauptversammlung wird für die Teilnehmer optisch und akustisch in Echtzeit übertragen. Es kann auch die öffentliche Übertragung der virtuellen Hauptversammlung durchgeführt werden (§ 3 Abs 2 VirtGesG).

- 23.12 Die Aktionäre haben während der virtuellen Hauptversammlung die Möglichkeit, sich im Weg elektronischer Kommunikation, z.B. per E-Mail, zu Wort zu melden. Wird einem Aktionär vom Vorsitzenden das Wort erteilt, ist ihm vom Vorsitzenden eine Redemöglichkeit im Weg der Videokommunikation zu gewähren (§ 3 Abs 3 VirtGesG). Der Vorsitzende entscheidet über die Reihenfolge der Redebeiträge und auch über den Zeitpunkt, bis zu dem Redebeiträge vorgetragen werden bzw. bis zu dem Fragen gestellt werden können.
- 23.13 Darüber hinaus stellt die Gesellschaft den Aktionären einen elektronischen Kommunikationsweg, z.B. E-Mail, zur Verfügung, auf dem sie Fragen und Beschlussanträge spätestens am dritten Werktag vor der Hauptversammlung an die Gesellschaft übermitteln können. Die auf diesem Weg gestellten Fragen und Beschlussanträge sind in der Hauptversammlung zu verlesen oder den Aktionären auf andere geeignete Weise, zB auf der Internetseite der Gesellschaft, zur Kenntnis zu bringen (§ 5 Abs 3 VirtGesG).
- 23.14 Bei allen Abstimmungen in der virtuellen Hauptversammlung können die Aktionäre ihr Stimmrecht im Weg elektronischer Kommunikation ausüben und auf diese Weise gegebenenfalls auch Widerspruch erheben. Die Gesellschaft kann nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten am Tag der Hauptversammlung eine spezielle E-Mail-Adresse einrichten und bekanntgeben, an die die Stimmrechtsausübung oder der Widerspruch an die Gesellschaft übersandt werden kann, den Einsatz einer speziellen Abstimmungssoftware oder eine entsprechende Funktion auf der Internetseite der Gesellschaft (HV-Portal) für Zwecke der Stimmrechtsausübung oder der Erhebung von Widerspruch anbieten.
- 23.15 Die Gesellschaft stellt den Aktionären bei einer virtuellen Hauptversammlung auf ihre Kosten zumindest einen geeigneten und von der Gesellschaft unabhängigen besonderen Stimmrechtsvertreter zur Verfügung, der von den Aktionären zur Stellung von Beschlussanträgen, zur Stimmabgabe und gegebenenfalls zur Erhebung eines Widerspruchs in der virtuellen Hauptversammlung bevollmächtigt werden kann (§ 5 Abs 4 VirtGesG).“

**Begründung:**

Sowohl die Schweiz als auch Deutschland haben Gesetze erlassen, um Hauptversammlungen ohne physische Präsenz von Teilnehmern abhalten zu können: virtuelle Hauptversammlungen.

Auch das österreichische Aktiengesetz und die Satzung der PALFINGER AG in Punkt 23.1 bis 23.6 enthalten bereits jetzt Bestimmungen, die die Ausübung von Aktionärsrechten nicht nur bei physischer Anwesenheit eröffnen: Fernteilnahme, Fernabstimmung, Übertragung der Hauptversammlung.

Es ist damit zu rechnen, dass noch in diesem Jahr in Österreich ein eigenes Gesetz erlassen wird, welches virtuelle Hauptversammlungen zulässt und inhaltlich regelt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat möchten die kommende Hauptversammlung am 30. März 2023 nutzen, um die Satzung entsprechend in Punkt 23. anzupassen.

Der Vorstand wird ermächtigt, diese Satzungsänderung in Punkt 23. zum Firmenbuch anzumelden, sobald ein entsprechendes Bundesgesetz über die Durchführung virtueller Gesellschafterversammlungen (Virtuelle Gesellschafterversammlungen-Gesetz – Virt-GesG) kundgemacht ist.

Anlage ./1 Vergütungsbericht

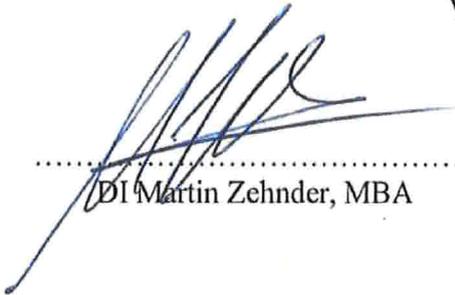
Anlage ./2 Vergütungspolitik

Bergheim bei Salzburg, am 23.02.2023

Der Vorstand



.....  
Ing. Andreas Klauser  
Vorsitzender



.....  
DI Martin Zehnder, MBA



.....  
Dr. Felix Strohbichler

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats



.....  
Ing. Hubert Palfinger

# VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

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

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 Führungspersonlichkeiten 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.

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
<b>Fixe Vergütung</b>									
Grundgehalt <sup>1</sup>	590	653	668	451	498	498	402	445	498
Sachbezüge <sup>2</sup>	32	32	43	27	27	24	25	25	22
<b>Zwischensumme</b>	<b>622</b>	<b>685</b>	<b>711</b>	<b>478</b>	<b>525</b>	<b>522</b>	<b>427</b>	<b>470</b>	<b>520</b>
<b>Variable Vergütung</b>									
Jahresbonus (STI) <sup>3</sup>	308	470	413	279	424	354	230	351	354
Sonder-Jahresbonus <sup>4</sup>	0	200	200	0	0	0	0	0	0
Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) <sup>5</sup>	1067	743	1203	876	528	821	748	594	1107
<b>Zwischensumme</b>	<b>1375</b>	<b>1413</b>	<b>1816</b>	<b>1155</b>	<b>952</b>	<b>1175</b>	<b>978</b>	<b>945</b>	<b>1461</b>
<b>Summe</b>	<b>1997</b>	<b>2098</b>	<b>2527</b>	<b>1633</b>	<b>1477</b>	<b>1697</b>	<b>1405</b>	<b>1415</b>	<b>1981</b>
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
<b>Total 2020/2021/2022</b>				<b>5.035/4.990/6.205</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 (2020/2021/2022: 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.

<sup>3)</sup> **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.

<sup>4)</sup> **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.

<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 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% <sup>1)</sup>	182,0%	109,2%

<sup>1)</sup> 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 <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	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	
<b>Total</b>			<b>265</b>					

2021 <sup>3)</sup> (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
<b>Total</b>			<b>362</b>					

2022 <sup>4)</sup> (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger <sup>5)</sup>	Hannes Palfinger <sup>6)</sup>	Gerhard Rauch <sup>7)</sup>	Hannes Bogner <sup>8)</sup>	Isabel Diaz Rohr	Ellyn Shenglin Cai <sup>9)</sup>	Sita Mazumder <sup>10)</sup>
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
<b>Total</b>			<b>436</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 kam 2022 zur Auszahlung.

<sup>4)</sup> Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 kommt 2023 zur Auszahlung.

<sup>5)</sup> Hubert Palfinger ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Projektausschusses, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

<sup>6)</sup> Hannes Palfinger ist 2. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

<sup>7)</sup> Gerhard Rauch ist 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

<sup>8)</sup> Hannes Bogner ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

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

<sup>10)</sup> 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
<b>Vorstandsvergütung<sup>1)</sup></b>						
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%
<b>Gesamt</b>	<b>-7,9%</b>	<b>-15,8%</b>	<b>-0,89%</b>	<b>33,32%</b>	<b>24,29%</b>	<b>-1,63%</b>
<b>Unternehmenserfolg<sup>2)</sup></b>						
EBT		-36,1%		54,60%		-6,91%
ROCE		-30,4%		76,80%		-16,1%
<b>Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent<sup>3)</sup></b>						
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% (-)

<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 (2019/2020/2021/2022: 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 Klausner  
Vorstandsvorsitzender



DI Martin Zehnder, MBA  
Vorstand für Produktion



Dr. Felix Strohbichler  
Vorstand für Finanzen

## **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 von 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.

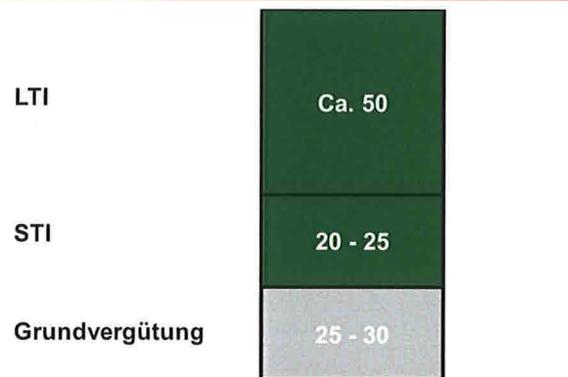
Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen primär aus der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft 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, die nachhaltige Geschäftstätigkeit incentiviert und ein Bezug zur langfristigen Aktienkursentwicklung der PALFINGER AG hergestellt. Dadurch werden die Zielsetzungen der Vorstände stets mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder 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. Zudem bildet die Vision 2030, basierend auf den Säulen „Go Digital“ und „Go for Solutions“, die Grundlage des Vergütungssystems. 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. Zudem erfolgt die Einbeziehung der langfristigen Aktienkursentwicklung, um die Interessen von Vorstand und Aktionären in Einklang zu bringen und den Wert des Unternehmens langfristig zu steigern.

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.

### 1.2. 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.

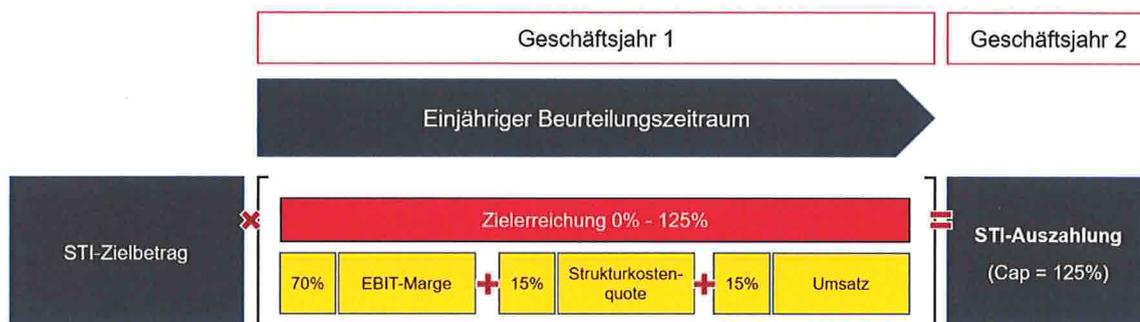
Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl des Unternehmens 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.

### 1.3. Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Das STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr. Die zur Beurteilung des Erfolges maßgeblichen Leistungskriterien sind zu 70% die EBIT-Marge, zu 15% die Strukturkostenquote und zu 15% der Umsatz. Die Leistungskriterien werden jeweils auf Ebene des PALFINGER-Konzerns gemessen.

#### Funktionsweise des STI



#### Übersicht Leistungskriterien STI

Leistungskriterium	EBIT-Marge	Strukturkostenquote	Umsatz
Gewichtung	70%	15%	15%

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt zu Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert, eine Untergrenze und eine Obergrenze für die Leistungskriterien betreffend das laufende Geschäftsjahr als Beurteilungszeitraum fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten.

Die Zielwerte für die Leistungskriterien ergeben sich entsprechend den Werten des vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigten Jahresbudgets jenes Geschäftsjahres, für das die Zielwertfestlegung erfolgt. Ober- und Untergrenzen für die Zielerreichung der Leistungskriterien errechnen sich abhängig vom Zielwert wie folgt:

<b>Leistungskriterium</b>	<b>Obergrenze</b>	<b>Untergrenze</b>
EBIT-Marge	Zielwert +1 Prozentpunkt	Zielwert -2 Prozentpunkte
Strukturkostenquote	Zielwert -2 Prozentpunkte	Zielwert +3 Prozentpunkte
Umsatz	Zielwert +10%	Zielwert -15%

Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses (EBIT-Marge und Umsatz) und des internen Controllings (Strukturkostenquote) der PALFINGER AG nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

<b>Zielerreichungsgrad STI</b>	
<b>Performance</b>	<b>Zielerreichungsgrad</b>
Überschreiten Zielwert bis Obergrenze	125%
Erreichung Zielwert	100%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Das STI kann somit vollständig entfallen. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 125%. Das STI ist somit mit 125% des Zielwertbonus begrenzt (Cap). Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Obergrenze werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

Die Auszahlungshöhe des STI eines Geschäftsjahres bestimmt sich anhand der Zielerreichung der festgelegten Leistungskriterien. Nach der Billigung des für das Geschäftsjahr relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich der tatsächlich erreichten Ist-Werte mit den definierten Zielwerten. Die so ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen. Die Gesamtzielerreichung wird mit dem STI-Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, unter Berücksichtigung des Caps von 125%.

Durch die Berücksichtigung verschiedener finanzieller Zielgrößen wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Durch die Wahl

der Leistungskriterien (EBIT-Marge, Strukturkostenquote und Umsatz) liegt der Fokus im STI auf Rentabilität, Effizienz und Wachstum.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres alternative (um Sondereffekte bereinigte) Leistungskriterien wie zum Beispiel eine bereinigte EBIT-Marge festsetzen. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die jeweils zentrale(n) Zielgröße(n) ermöglichen.

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

Der Auszahlungsbetrag wird spätestens bis zum 30.4. 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 vier Jahre, kann jedoch auch über- oder unterschritten werden.

##### **Funktionsweise des LTI**

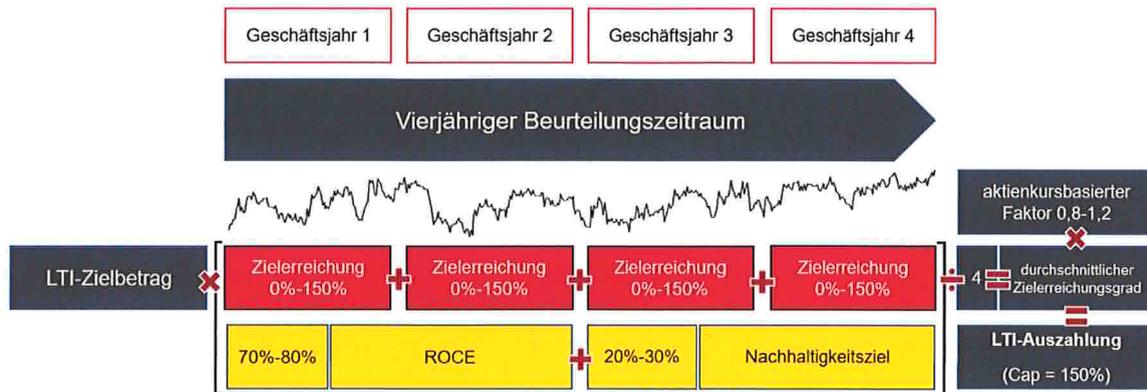
Das LTI wird jährlich in Tranchen zugesagt (rollierende Systematik) und entsprechend der Zielerreichung am Ende des Beurteilungszeitraums in bar ausbezahlt. Jede LTI-Tranche hat in der Regel einen Beurteilungszeitraum von vier Jahren. Zu Beginn jeder Tranche erfolgt die Festlegung von Zielen, die in jedem Jahr des Beurteilungszeitraums erreicht werden sollen. Die Zielbeurteilung für jedes einzelne Jahr der Tranche erfolgt am Ende des Geschäftsjahres. Die Gesamtbetrachtung für die Tranche erfolgt am Ende des Beurteilungszeitraums, auf Grundlage des Mittelwerts der Zielerreichung der Einzeljahre und der Veränderung des Aktienkurses, inklusive Dividenden.

Der Vergütungsausschuss kann die Anzahl und Laufzeit von Tranchen zur Glättung und Vermeidung von Übergangseffekten variieren. Zum Beispiel kann der Vergütungsausschuss eine weitere Tranche mit kürzerer Laufzeit am Beginn des LTI-Vertragszeitraums vorsehen. Im Fall der Variierung der Anzahl und/oder Laufzeit von Tranchen sind die Zielwerte der Tranchen so anzupassen, dass es gesamthaft zu keiner Erhöhung oder Verkürzung kommt.

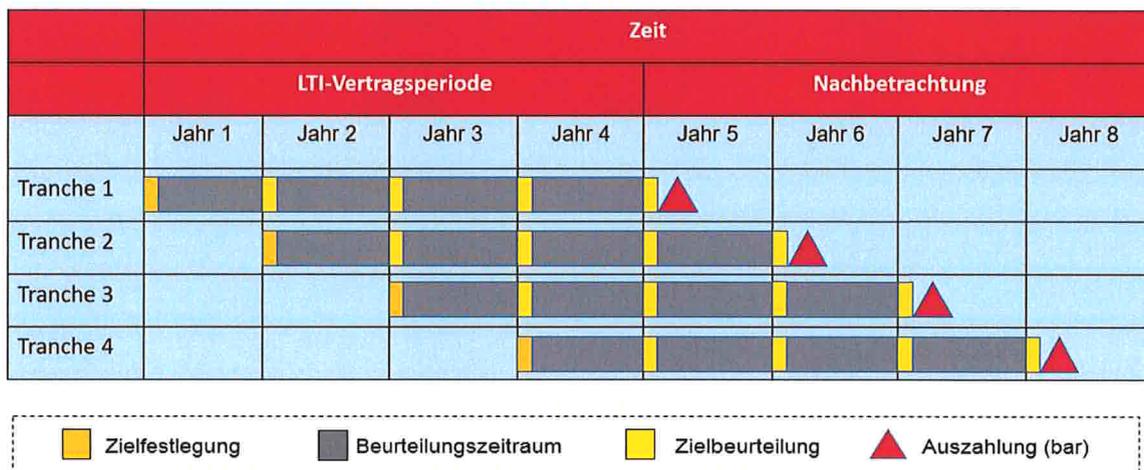
Beim LTI werden ein finanzielles Leistungskriterium und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium herangezogen. Das finanzielle Leistungskriterium bildet der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 80% und das nichtfinanzielle Leistungskriterium ist ein Nachhaltigkeitsziel mit einer Gewichtung von 20%. Der Vergütungsausschuss kann für einzelne Tranchen eine abweichende Gewichtung der Leistungskriterien festlegen, wobei die Gewichtung des finanziellen Leistungskriteriums nicht unter 70% und die Gewichtung des nichtfinanziellen Leistungskriteriums nicht über 30% betragen soll.

<b>Übersicht Leistungskriterien LTI</b>		
	<b>Finanziell</b>	<b>Nicht-finanziell</b>
Leistungskriterium	ROCE	Nachhaltigkeitsziel
Gewichtung	70%-80%	20%-30%

Zusätzlich wird ein aktienkursbasierter Faktor zwischen 0,8 und 1,2 herangezogen, mit dem die Zielerreichungsgrade multipliziert werden.



### Rollierende Systematik des LTI mit vierjährigem Beurteilungszeitraum



### Zielfestlegung im LTI

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres die Nachhaltigkeitskriterien fest, welche über den gesamten Zeitraum einer Tranche Gültigkeit haben, wie zum Beispiel Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen oder Arbeitsunfälle. Der Vergütungsausschuss wird hierbei auf die Konsistenz der einzelnen Nachhaltigkeitsziele zueinander und die objektive Messbarkeit der Zielerreichung anhand der nichtfinanziellen Berichterstattung Bedacht nehmen. Über die konkrete Auswahl und Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien wird im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres berichtet, in dem die LTI-Tranche gewährt wird, soweit es nicht für die wettbewerbliche Stellung der PALFINGER AG unbillig ist.

Der ROCE-Zielwert ergibt sich aus dem Durchschnitt der für die jeweiligen Jahre der Tranche geplanten Werte in der Mittelfristplanung. Ober- und Untergrenzen für die Zielerreichung der Leistungskriterien errechnen sich abhängig vom Zielwert wie folgt:

<b>Leistungskriterium</b>	<b>Obergrenze</b>	<b>Untergrenze</b>
ROCE	Zielwert +1,5 Prozentpunkte	Zielwert -3 Prozentpunkte
Nachhaltigkeitsziel	Zielwert +5%	Zielwert -10%

Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses ROCE) und des internen Controllings (Nachhaltigkeit) sowie auf Basis der nichtfinanziellen Berichterstattung der PALFINGER AG nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

<b>Zielerreichungsgrade LTI pro Jahr des Beurteilungszeitraums</b>	
<b>Performance</b>	<b>Zielerreichungsgrad</b>
Überschreitung Zielwert bis Obergrenze	150%
Erreichung Zielwert	100%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 150%. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Obergrenze werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

Eine Beurteilung der Performance wird 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.

Der aktienkursbasierte Faktor errechnet sich aus der Veränderung des durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurses der Aktie an der Wiener Börse für das Geschäftsjahr vor Ende einer Tranche (Zielkurs) im Vergleich mit dem durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurs der Aktie an der Wiener Börse im Geschäftsjahr vor Beginn dieser Tranche (Basiskurs) in Prozent. Eine Aktienkurssteigerung von 15,5% ergibt demnach einen aktienkursbasierten Faktor von 1,155. Ein Kursrückgang von 15,5% ergibt einen aktienkursbasierten Faktor von 0,845. Der aktienkursbasierte Faktor ist mit einem Maximalwert von 1,2 und einem Minimalwert von 0,8 begrenzt. Unterschreitet der so errechnete aktienkursbasierte Faktor den Wert 0,8 oder überschreitet er den Wert 1,2 so bleibt diese Unter- oder Überschreitung unberücksichtigt. Ein allfälliger Aktiensplit bzw. eine allfällige Aktienzusammenlegung bleiben zur Berechnung des aktienkursbasierten Faktors ebenfalls unberücksichtigt.

Der Auszahlungsanspruch aus einer LTI-Tranche ergibt sich aus der Multiplikation des im Vorstandsvertrag festgelegten jährlichen LTI-Zielwerts mit dem Mittelwert der Zielerreichungsgrade und dem aktienkursbasierten Faktor zwischen 0,8 und 1,2. Der Auszahlungsanspruch ist mit 150% des vereinbarten LTI-Zielwerts beschränkt (Cap). Eine Gesamt-Untergrenze besteht nicht. Der Auszahlungsanspruch entsteht nach Beendigung des

ersten Jahres der LTI-Tranche dem Grunde nach und wird mit Tranchenende fällig. Daraus ergibt sich die folgende Berechnung:



Dem Top-Management der PALFINGER AG kann ein LTI-Programm gewährt werden, welches auf denselben oder äquivalenten 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.

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. Durch die Verwendung eines Nachhaltigkeitsziels im langfristigen variablen Leistungsbonus werden ESG-Kriterien berücksichtigt.

Durch die Einbeziehung des aktienkursbasierten Faktors in das LTI wird die Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den Aktionärsinteressen weiter gestärkt. Durch Zugrundelegung der Durchschnittskurse eines ganzen Geschäftsjahrs wird einer Stichtagsbetrachtung vorgebeugt und der Effekt von exogenen Faktoren wie der Zinsentwicklung, der Entwicklung der Energie- oder Rohstoffpreise sowie Hausse- und Baissephasen des Kapitalmarkts über den Beurteilungszeitraum geglättet.

Das Tranchenmodell 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. Weiters ermöglicht die Nachbetrachtung die Berücksichtigung von Entwicklungen, die noch während der Bestellperiode von Vorstandsmitgliedern angestoßen wurden, sich aber erst nach deren Bestellperiode verwirklichen. Dadurch erfolgt eine zusätzliche Incentivierung für den Vorstand, auch über für den Zeitraum der eigenen Bestellung hinaus nachhaltige Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen.

Der Auszahlungsbetrag des LTI wird spätestens bis zum 30.4. des auf das Ende des LTI-Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahrs ermittelt und anschließend als Einmalbetrag ausbezahlt.

Die Höhe des LTI-Zielwertbetrags wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Es wird eine Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt. Der LTI-Zielbetrag ist als Bestandteil der Jahresgesamtvergütung dem ersten Jahr einer Tranche zuzuordnen.

#### **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 Dienstaufwendungen sowie ihre Reisekosten ersetzt werden.

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

#### **I.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.

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.

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.

### **I.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.

### **I.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 % weiterzahlen.

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 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. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Reisekosten und 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 aktienbezogenen 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 primär aus 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 Aufsichtsratsitzung 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.

## **III. Beschreibung der wesentlichen Änderungen zur Vergütungspolitik 2020**

Diese Vergütungspolitik ersetzt die Vergütungspolitik, die im Rahmen der Hauptversammlung 2020 beschlossen wurde.

In dieser Vergütungspolitik wurde das nichtfinanzielle, diskretionäre Leistungskriterium aus dem STI entfernt. Anstelle des vorigen finanziellen Zieles EBT, mit einer Gewichtung von 66,67%, und der diskretionären Komponente, mit einer Gewichtung von 33,33%, treten nunmehr die EBIT-Marge mit einer Gewichtung von 70%, die Strukturkostenquote und der Umsatz, mit einer Gewichtung von je 15%. Durch die Entfernung des diskretionären Faktors bei der Zumessung der Zielerreichung im STI wird die Beurteilung objektiver und transparenter.

Im LTI wurde das Leistungskriterium des Konzern-ROCE, der in der Vergütungspolitik 2020 mit 100% gewichtet wurde, mit einem Nachhaltigkeitsziel mit einer Gewichtung von 20%-30% ergänzt. Dadurch soll der Vorstand zu einer langfristigen strategischen Berücksichtigung von ESG-Kriterien incentiviert werden. Weiters ist der LTI-Auszahlungsbetrag von einem aktienkursbasierten Faktor abhängig, der die langfristige Wertsteigerung am Kapitalmarkt honorieren soll. Der LTI-Auszahlungsbetrag wird nunmehr durch einen Cap von 150% des Zielwerts anstelle eines Cap von 100% beschränkt.

Im Unterschied zum Ansparmodell, welches in der Vergütungspolitik aus 2020 vorgesehen war, liegt dem langfristigen variablen Bonus der gegenständlichen Vergütungspolitik nun ein Tranchenmodell zugrunde, welches durch rollierende jährliche Tranchen größere Flexibilität hinsichtlich der Zielfestlegung ermöglicht. Durch die dem Tranchenmodell immanente Nachbetrachtung wird der tatsächliche Einfluss- und Wirkungshorizont des Vorstandes im LTI miteinbezogen.