

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.

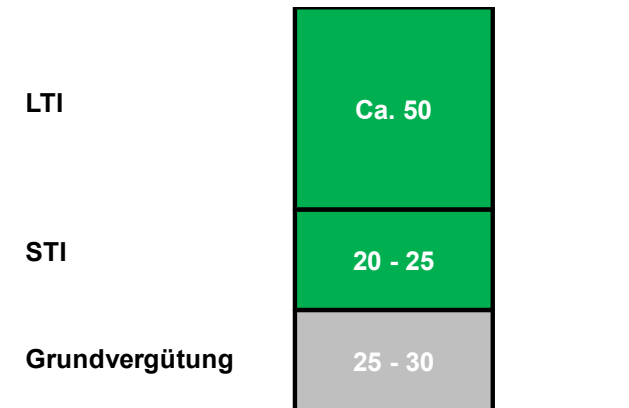
Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen primär aus der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft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

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.

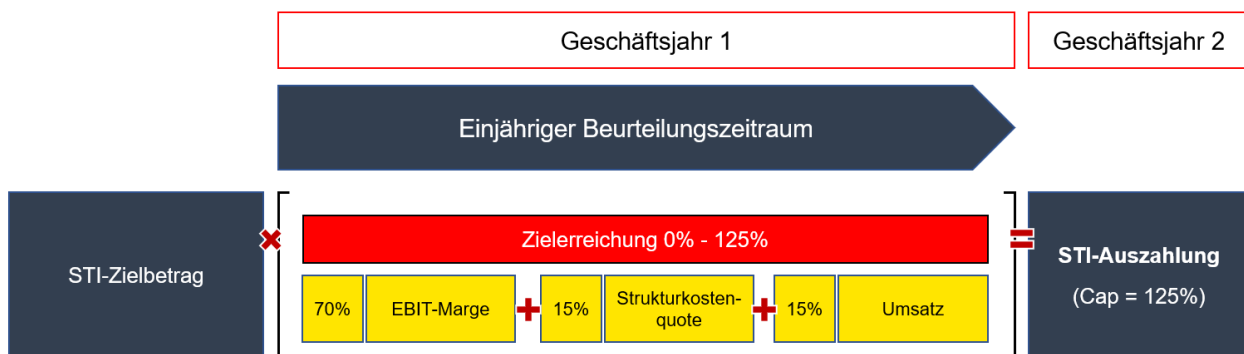
Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl des Unternehmens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

Leistungskriterium	Obergrenze	Untergrenze
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.

Zielerreichungsgrad STI	
Performance	Zielerreichungsgrad
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

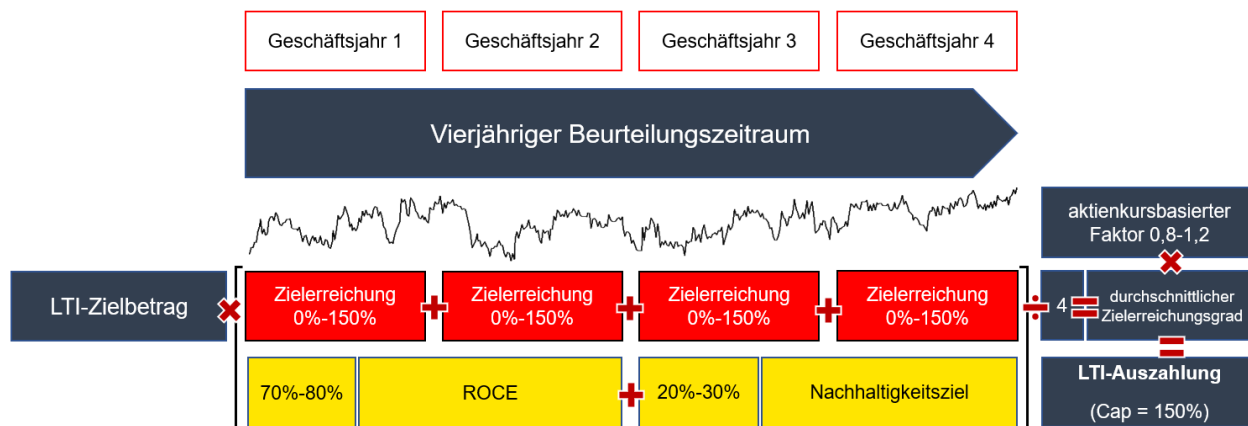
Das LTI wird jährlich in Tranchen zugesagt (rollierende Systematik) und entsprechend der Zielerreichung am Ende des Beurteilungszeitraums in bar ausbezahlt. Jede LTI-Tranche hat in der Regel einen Beurteilungszeitraum von vier Jahren. Zu Beginn jeder Tranche erfolgt die Festlegung von Zielen, die in 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.

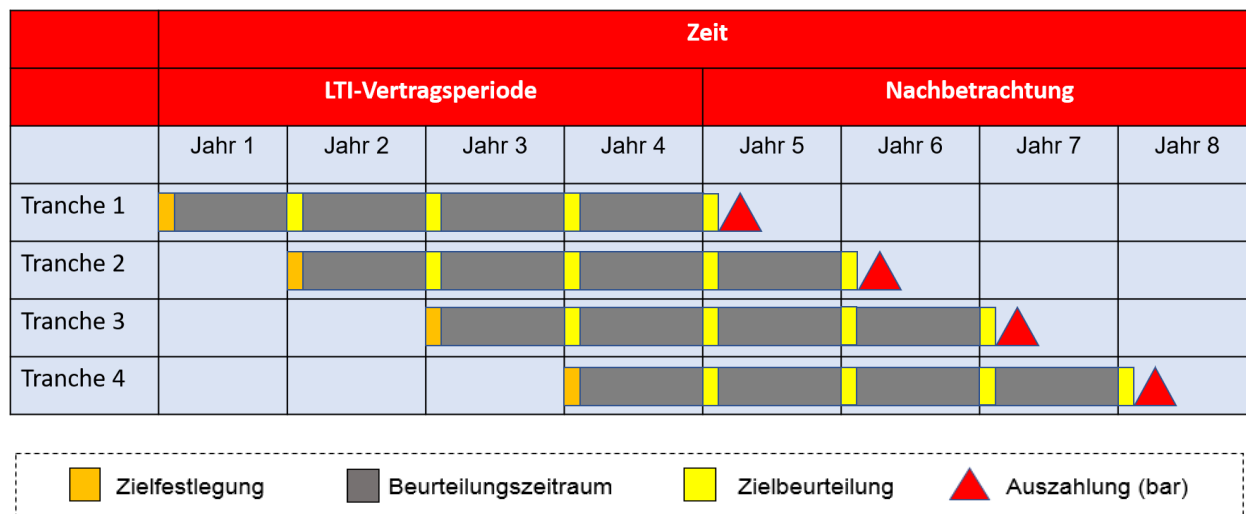
Beim LTI werden ein finanzielles Leistungskriterium und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium herangezogen. Das finanzielle Leistungskriterium bildet der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 80% und das nichtfinanzielle Leistungskriterium ist ein Nachhaltigkeitsziel mit einer Gewichtung von 20%. 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 Leistungskriterium nicht über 30% betragen soll.

Übersicht Leistungskriterien LTI		
	Finanziell	Nicht-finanziell
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 CO₂-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:

Leistungskriterium	Obergrenze	Untergrenze
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.

Zielerreichungsgrade LTI pro Jahr des Beurteilungszeitraums

Performance	Zielerreichungsgrad
Überschreitung Zielwert bis Obergrenze	150%
Erreichung Zielwert	100%
Nichterreichung Untergrenze	0%

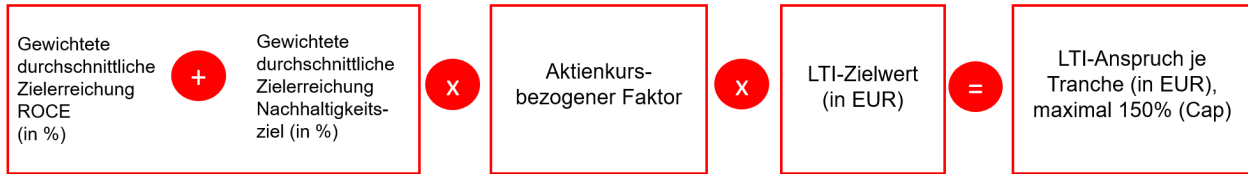
Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 150%. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie 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 Bestellungsperiode 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 Geschäftsjahres 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 Gesamtaufwandsrat 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 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 Aufsichtsratssitzung 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.