



PALFINGER AG
Bergheim, FN 33393 h

**Beschlussvorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats
für die
36. ordentliche Hauptversammlung
10. April 2024**

- 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 2023**

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

Der Jahresabschluss 2023 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 31.12.2023 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 202.215.424,99 wie folgt zu verwenden:

- (i) Ausschüttung einer Dividende von EUR 1,05 je dividendenberechtigter Aktie,
d.h. als Gesamtbetrag der Dividende EUR 36.505.079,10
- (ii) Vortrag des Restbetrags in Höhe von EUR 165.710.345,89
auf neue Rechnung

Dividendenzahltag ist der 18. April 2024.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer sowie allenfalls – soweit sich dies aufgrund der gesetzlichen Vorschriften für das Geschäftsjahr 2024 ergibt – auch zum Prüfer des gesetzlich verpflichtend aufzustellenden Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2024 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 und des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts vorzuschlagen.

Die EU-Richtlinie 2022/2464 Corporate Sustainability Reporting Directive (kurz CSRD) verpflichtet börsennotierte Unternehmen zur externen Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts. Diese EU-Richtlinie wurde durch den österreichischen Gesetzgeber am Tag der Erstattung dieses Beschlussvorschlags noch nicht in nationales Recht umgesetzt. Um eine spätere außerordentliche Hauptversammlung zur Bestellung eines Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2024 in jedem Fall zu vermeiden, soll in der kommenden Hauptversammlung ein entsprechender Beschluss gefasst werden.

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 6. März 2024 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 2023, 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.

Der Aufsichtsrat der PALFINGER AG hat in der Sitzung vom 6. März 2024 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG überarbeitet und aktualisiert (Vergütungspolitik). Dabei ist es zu Änderungen in einigen wesentlichen Details gekommen und wird die Vergütungspolitik daher der ordentlichen Hauptversammlung am 10. April 2024 erneut zur Beschlussfassung vorgelegt.

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.

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

8. 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 den Absätzen 23.13, 23.14 und 23.15 zu ändern (die Änderungen sind im untenstehenden Text hervorgehoben), sodass diese Bestimmungen nunmehr lauten wie folgt:

- „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 **oder einem festzusetzenden späteren Zeitpunkt vor Beginn der Versammlung** 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, z.B. 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. **Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass die Aktionäre ihre Stimmen schon bis zu einem festzusetzenden Zeitpunkt vor der Hauptversammlung auf elektronischem Weg abgeben können. Die betreffenden Aktionäre können ihre Stimmabgabe bis zur Abstimmung in der virtuellen oder hybriden Hauptversammlung widerrufen und allenfalls erneut abstimmen. Im Übrigen gilt § 126 AktG sinngemäß.**
- 23.15 Die Gesellschaft stellt den Aktionären bei einer virtuellen Hauptversammlung auf ihre Kosten **zwei** geeignete und von der Gesellschaft unabhängige

besondere Stimmrechtsvertreter zur Verfügung, die von den Aktionären zur Stellung von Beschlussanträgen, zur Stimmabgabe und gegebenenfalls zur Erhebung eines Widerspruchs in der virtuellen Hauptversammlung bevollmächtigt werden können (§ 5 Abs 4 VirtGesG).“

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen weiters vor, die Satzung in Punkt 23. um einen neuen Absatz 23.16 zu ergänzen, welcher lautet wie folgt:

„23.16 Die vorstehenden Absätze 23.7 bis 23.15 sind befristet bis 31.12.2027.“

Anlage ./1 Vergütungsbericht

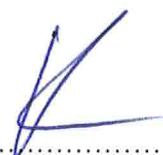
Anlage ./2 Vergütungspolitik

Bergheim bei Salzburg, am 6. März 2024

Der Vorstand



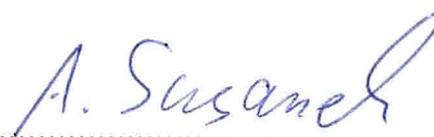
.....
Ing. Andreas Klauser
Vorsitzender



.....
Mag. Maria Koller

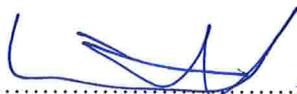


.....
Dr. Felix Strohbichler



.....
Dr. Alexander Susanek

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats



.....
Ing. Hubert Palfinger

VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

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

PALFINGER startete mit einer hervorragenden Auftragslage in das Jahr 2023. Damit war im ersten Halbjahr die optimale Auslastung der Produktion gewährleistet. Zusammen mit den wirksam werdenden Preiserhöhungen und dem voranschreitenden Abbau der Lagerbestände erzielte PALFINGER den bisher höchsten Umsatz und das höchste EBIT seiner Unternehmensgeschichte.

Gleichzeitig trübten sich weltweit, vor allem aber in der Eurozone, die Konjunkturaussichten ein. Die multiplen Krisen seit 2020 führten bereits 2022 zu einem deutlich höheren Inflationsgeschehen. Die darauf folgenden Zinserhöhungen der Zentralbanken, allen voran der Fed in den USA und der EZB, wirkten massiv auf die Bauwirtschaft und die Industrie. Die industrielle Wertschöpfung ging global deutlich zurück. Am stärksten machte sich diese Entwicklung auf dem deutschen Markt bemerkbar. Auf ein schwaches Wachstum zu Jahresbeginn folgte im zweiten Halbjahr 2023 eine Rezession in Deutschland aber auch in Österreich.

In dieser Situation erwies sich globale Aufstellung der PALFINGER Organisation als essenzielle Stärke. Entgegen dem allgemeinen Trend legte die Bauwirtschaft beispielsweise in Italien, Spanien und Portugal deutlich zu, ein Vorteil, den PALFINGER aktiv nutzen konnte. In Nordamerika, wo sich vor allem die US-amerikanische Wirtschaft als deutlich robuster erwies, setzte PALFINGER seinen organischen Wachstumskurs erfolgreich fort.

Ausdruck dafür war die Eröffnung des neuen regionalen Headquarters in Schaumburg, Illinois. In unmittelbarer Nähe zur Wirtschaftsmetropole Chicago und exzellent an internationale Verkehrswege angeschlossen, vereint PALFINGER hier Produktpäsentationen, Service und Qualifizierungsangebote auf höchstem Niveau.

In EMEA setzte PALFINGER seinen Fokus auf die Entwicklung zukunftsfähiger Strukturen. Im sächsischen Löbau wurde der Großteil der Produktion der Hubarbeitsbühnen konzentriert. Durch den Einsatz qualitativ hochwertiger Komponenten sowie durch die konsequente Elektrifizierung und Digitalisierung der Produktlinie, haben die Hubarbeitsbühnen das Potenzial, eine zentrale Säule im Portfolio von PALFINGER zu werden.

PALFINGER startete die Errichtung eines neuen Standorts in Nis in Serbien, um sich die Vorteile eines günstigen Standortes mit guter Mitarbeiterverfügbarkeit zu sichern und das Produktionsnetzwerk strategisch weiterzuentwickeln. Des weiteren liegt dieser Standort günstig an der Achse zwischen unseren Produktionsstandorten in Bulgarien und der Lackieranlage in Slowenien.

In Lengau wurden die Arbeiten am PALFINGER Campus und der PALFINGER World abgeschlossen. Damit steht nun allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein organisationsweites Aus- und Weiterbildungszentrum zur Verfügung. Die interaktive PALFINGER World wiederum macht Produkte und Lösungen für Kunden, Partner sowie Besucher greifbar und bietet einen Einblick in die Fertigungskompetenzen von PALFINGER.

In Erwartung eines wirtschaftlich herausfordernden Jahres 2024 hat der Vorstand im vergangenen Geschäftsjahr auf optimierte Strukturen und gesteigerte Effizienz innerhalb der Organisation fokussiert. Dabei stehen die Themen „Komplexität“ und „Supply Chain“ im Zentrum. So soll 2024 bei den Einkaufskosten ein Einsparungspotenzial von EUR 30,0 Mio realisiert werden. Essenziell ist der weitere Ausbau strategischer Partnerschaften insbesondere in der Region NAM. Die Bestandsoptimierung mit dem Ziel, die Lagerbestände im neuen Geschäftsjahr um mindestens weitere EUR 50,0 Mio zu reduzieren, läuft unvermindert weiter.

Vor dem Hintergrund der weltweit schwachen Wirtschaftsentwicklung und den beschriebenen Maßnahmen erzielte PALFINGER 2023 einen Rekordumsatz von EUR 2,45 Mrd. (2022: EUR 2,23 Mrd.). Das operative Ergebnis (EBIT) fiel mit EUR 210,2 Mio. deutlich besser aus als 2022 (EUR 150,4 Mio.). Die EBIT-Marge liegt mit 8,6 Prozent deutlich über dem Vergleichswert der Vorjahresperiode (6,8 Prozent). Das Konzernergebnis betrug EUR 107,7 Mio. (2022: EUR 71,4 Mio.) aus.

2024 wird ein herausforderndes Jahr. PALFINGER ist gut darauf vorbereitet und führt seine Politik der zukunftsfähigen Strukturen, des Fokus auf Forschung und Entwicklung sowie der Mitarbeiterförderung fort. In den kommenden Monaten liegt das Augenmerk in erster Linie darauf, die Resilienz der Organisation weiter deutlich zu erhöhen. Dabei liegt der Fokus auf der Optimierung des Working Capital, einem stringenten CapEx Management sowie einer Erhöhung der Effizienz der Strukturen unter Beibehaltung des Fokus auf der Umsetzung der Strategie 2030.

Auf dieser Basis hält der Vorstand an den mittelfristigen Finanzziele für 2027 mit einem Umsatz von drei Mrd. EUR, einem ROCE von zwölf Prozent und einer EBIT-Marge von zehn Prozent fest.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2023 steht aus Sicht des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der PALFINGER AG unter dem Anspruch, die Leistungen dieser Führungspersönlichkeiten marktkonform zu honorieren und sie für eine erfolgreiche Zukunft ans Unternehmen zu binden.

- Ing. Hubert Palfinger, Vorsitzender des Aufsichtsrats -

II. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHRAT

II.1. DIE VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik der PALFINGER AG formuliert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der PALFINGER AG heranzuziehen sind. Dabei setzt das Vergütungssystem die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um. Die Vergütungspolitik verfolgt als übergeordnetes Ziel die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Die erste 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. Diese Vergütungspolitik war die Grundlage für die Vorstandsvergütung, insbesondere des Long-Term-Incentive-Programms (LTI) 2018-2022 und des STI, bis inklusive 2022.

Eine geänderte Vergütungspolitik wurde der Hauptversammlung am 30. März 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt. Sie wurde mit einer Zustimmung von 81,34 Prozent des anwesenden Grundkapitals von 73,88 Prozent, sohin 60,10 Prozent des Gesamtkapitals genehmigt.

Die aktuelle Vergütungspolitik steht allen Interessenten auf der Unternehmenswebseite zur Verfügung (www.palfinger.ag/de/investoren/corporate-governance).

II.2. VORSTAND

Die monetäre Vergütung des Vorstandes wird aus mehreren unterschiedlichen Komponenten gebildet. Neben der fixen Vergütung (Grundgehalt) gibt es einen kurzfristigen variablen Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI) sowie einen langfristigen variablen Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI).

a. Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen Festbetrag und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten abgegolten. Mit dem Grundgehalt gilt auch die Übernahme von Organfunktionen im Konzern als vergütet. Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

b. Short-Term Incentive (STI) bis 2022

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. Short-Term Incentive (STI) ab 2023

In der Vergütungspolitik 2023 wurde das nichtfinanzielle, diskretionäre Leistungskriterium aus dem STI entfernt. Anstelle des vorigen finanziellen Zieles EBT, mit einer Gewichtung von 66,67 Prozent, und der diskretionären Komponente, mit einer Gewichtung von 33,33 Prozent, traten die EBIT-Marge mit einer Gewichtung von 70 Prozent, die Strukturkostenquote und der Umsatz, mit einer Gewichtung von je 15 Prozent. 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. Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 Prozent. Das STI kann somit vollständig entfallen. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 125 Prozent. Das STI ist somit mit 125 Prozent des Zielwertbonus begrenzt (Cap). Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Obergrenze werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

d. Long-Term Incentive (LTI) 2018-2022

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 Aufsichtsrates 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.

Das LTI-Programm 2018-2022 ist in 2022 ausgelaufen. Die LTI-Beträge dieses LTI-Programms gelangten in 2023 an den Vorstand zur Auszahlung.

e. Long-Term Incentive (LTI) 2023

Nach Auslaufen des LTI-Programms 2018-2022 wurde ein neues LTI-Programm erarbeitet und in der Vergütungspolitik 2023 festgeschrieben. Im LTI wurde das Leistungskriterium des Konzern-ROCE, der in der Vergütungspolitik 2020 mit 100 Prozent gewichtet wurde, mit einem Nachhaltigkeitsziel mit einer Gewichtung von 20-30 Prozent ergänzt. Weiters ist der LTI-Auszahlungsbetrag von einem aktienkursbasierten Faktor abhängig. Der LTI-Auszahlungsbetrag wird nunmehr durch einen Cap von 150 Prozent des Zielwerts beschränkt. Im Unterschied zum Ansparmodell, welches im LTI-Programm 2018-2022 festgelegt war, liegt dem langfristigen variablen Bonus des LTI-Programms 2023 ein Tranchenmodell zugrunde, welches rollierende jährliche Tranchen vorsieht. Durch die gestaffelten Laufzeiten kommt es über den Zyklus zum jährlichen Abreifen einer LTI-Tranche.

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 2022 kamen Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2023 zur Auszahlung.

III. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

III.1. VORSTAND

| (Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben) | Andreas Klausner | | Martin Zehnder | | Felix Strohbichler | | Alexander Susaneck |
|---|--------------------|--------------|----------------|--------------|--------------------|--------------|-----------------------|
| | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2023 (2022: n.a.) |
| Fixe Vergütung | | | | | | | |
| Grundgehalt ¹ | 668 | 724 | 498 | 579 | 498 | 550 | 279 |
| Sachbezüge ² | 43 | 45 | 24 | 23 | 22 | 23 | 19 |
| Zwischensumme | 711 | 769 | 522 | 602 | 520 | 573 | 298 |
| Variable Vergütung | | | | | | | |
| Jahresbonus (STI) ³ | 413 | 629 | 354 | 0 | 354 | 536 | 243 |
| Sonder-Jahresbonus ⁴ | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) ⁵ | 1.203 | 1.680 | 821 | 0 | 1.107 | 1.335 | 714 |
| Zwischensumme | 1.816 | 2.309 | 1.175 | 0 | 1.461 | 1871 | 957 |
| Sonstige Vergütung | | | | | | | |
| Einmalige Abfindung | 0 | 0 | 0 | 1578 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 2.527 | 3.078 | 1.697 | 2.180 | 1.981 | 2.444 | 1.255 |
| Auszahlung Vorjahresbonus | 470 | 413 | 424 | 354 | 351 | 354 | 0 |
| Auszahlung LTI | 0 | 5.543 | 0 | 3.936 | 0 | 4.472 | 0 |
| Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %) | 28 | 25 | 31 | 28 | 26 | 23 | 24 |
| Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %) | 72 | 75 | 69 | 72 | 74 | 77 | 76 |
| Total 2022/2023 | 6.205/8.957 | | | | | | |

¹⁾ **Grundgehalt:** Das Grundgehalt ist mit dem VPI wertgesichert.

²⁾ **Sachbezüge:** Die ausgewiesenen Sachbezüge beziehen sich auf die Dienstautos der Mitglieder des Vorstands. Diese werden jedem Vorstandsmitglied erfolgsunabhängig zur Verfügung gestellt und können auch privat genutzt werden. Die dargestellten Werte beruhen auf einer Berechnung, welche die Leasingraten, die Kfz-Vollkaskoversicherung und die Betriebskosten für eine zugrunde gelegte Kilometerleistung zu einem Gesamtkostensatz zusammenfasst. Weiters sind in den Sachbezügen der Vorstandsmitglieder die Kosten für eine Unfallversicherung (2022/2023: 300 EUR) erfasst. In den Sachbezügen von Martin Zehnder

sind überdies die Kosten einer Krankenzusatzversicherung (2022/2023: 2 TEUR) ausgewiesen, die auf einer Zusage aus 2008 beruht.

³⁾ **Jahresbonus (STI):** Die Zielwerte für das **finanzielle Leistungskriterium** des STI im Jahr 2023 sind aus dem Budget 2023 abgeleitet und lauten wie folgt:

| (Werte in Mio. EUR, soweit nicht anders angegeben) | Untergrenze (0%) | Zielwert (100%) | Obergrenze (125%) | Actual | Zielerreichung (Cap: 125%) |
|--|---------------------|--------------------|----------------------|---------|-------------------------------|
| EBIT-Marge (Gewicht 70%) | 5,9% | 7,9% | 8,9% | 8,59% | 117,25% |
| Strukturkostenquote (Gewicht 15%) | 27% | 29% | 32% | 28,90% | 101,25% |
| Umsatz (Gewicht 15%) | 2.136,05 | 2.513 | 2.764,30 | 2.445,9 | 82,20% |
| Gewichtete Gesamtzielerreichung | | | | | 109,59% |

Laut Jahresabschluss 2023 beträgt die EBIT-Marge 8,6 Prozent, die Strukturkostenquote liegt bei 28,9 Prozent. Der Umsatz ist mit EUR 2.445,9 Mio. ausgewiesen. Durch lineare Interpolation zwischen den Zielwerten und den Ober- bzw. Untergrenzen ergeben sich die in der obigen Tabelle ausgewiesenen Zielerreichungsgrade. Die Gesamtzielerreichung von 109,59 Prozent wird durch entsprechende Gewichtung der Zielerreichungsgrade ermittelt.

Unter Heranziehung des Gesamtzielerreichungsgrades und der Zielwertboni ergeben sich nachstehende Auszahlungsbeträge.

| (Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben) | Zielwertbonus | Zielerreichung | STI 2023 |
|--|---------------|----------------|----------|
| Andreas Klausner | 574 | 109,59% | 629 |
| Felix Strohbichler | 489 | 109,59% | 536 |
| Alexander Susanek | 222 | 109,59% | 243 |

Der jährliche STI-Zielwertbonus ist nach VPI wertgesichert. Die STI-Beträge kommen in 2024 zur Auszahlung.

⁴⁾ **Sonder-Jahresbonus:** Herrn Klausner 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 Klausner seine Bereitschaft hierzu und im Juni 2022 wurde Herr Klausner für weitere fünf Jahre vom Aufsichtsrat als Vorstand bestellt.

⁵⁾ **Long-Term Incentive (LTI):**

LTI-Programm 2018-2022

Der LTI-Vertragszeitraum erstreckte 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% |

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

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

1) zum Teil als Sonderbonus

Der Zielbetrag der gesamten Auszahlung wurde für jedes einzelne Vorstandsmitglied mit dem Fünffachen der Jahresvergütung festgelegt. Als "Jahresvergütung" galt 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 war. Auf Grundlage der einzelnen Anstellungsverträge wurde die lokale Brutto-Jahresvergütung für die Berechnung herangezogen. Für die Zwecke der Berechnung wurde eine fiktive Zielerreichung von 100 Prozent des Bonus (STI – Short Time Incentive) angenommen. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endete der LTI-Vertragsraum. Die Gesamterfüllung des LTI berechnete sich durch die Durchschnitte der Zielerreichungen in den Jahren 2018 bis 2022. Die Gesamterfüllung war mit 100 Prozent gedeckelt. Rechnerisch ergab sich hieraus ein Gesamterfüllungsgrad von 112 Prozent, womit die Deckelung von 100 Prozent zu Anwendung kam.

Für Zwecke der vorliegenden Darstellung betreffend die Jahre 2020 und 2021 wurde die Logik der Rückstellung nach IFRS angewendet. Der Rückstellung lag 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 war, und eine Untererfüllung (wie etwa in den Jahren 2018 oder 2020) somit in Folgejahren kompensiert werden konnte. Der Dotierung der Rückstellung lag eine Prognoserechnung betreffend die Steigerung der Grundvergütung und der Lohnnebenkosten zu Grunde. Die Prognose wurde im Jahr 2022 anhand von Istwerten präzisiert.

| (Werte in TEUR) | Kumulierte Dotierung LTI (2018 bis 2020) | Kumulierte Dotierung LTI (2018 bis 2021) | Auszahlungsbetrag LTI (ausbezahlt 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 |

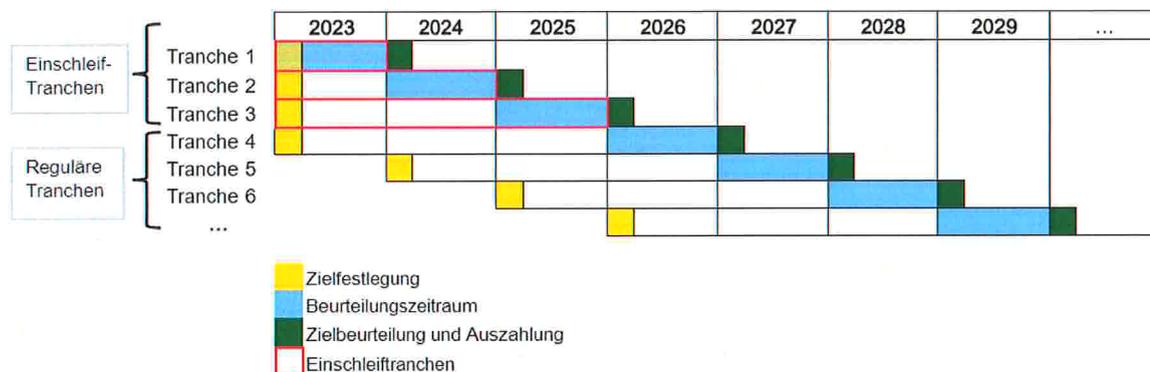
In der kumulierten Dotierung und dem Auszahlungsbetrag für Andreas Klauser war eine Vereinbarung berücksichtigt, wonach ihm angesichts seiner unterjährigen Bestellung zum Vorstand im ersten Jahr des LTI-Vertragszeitraumes (ab 1. Juni 2018) das LTI für das Geschäftsjahr 2018 aliquot in Höhe von 7/12 zukamen.

In der kumulierten Dotierung und dem Auszahlungsbetrag für Martin Zehnder wurde eine Vereinbarung berücksichtigt, wonach ihm für 2018 kein quotenmäßiges LTI zukam, da Herr Zehnder (der seit 2008 Mitglied des Vorstandes war) für das Jahr 2018 aus einem Vorprogramm eine Auszahlung erhalten hatte. Folglich erfolgte für 2018 keine Dotierung.

Die LTI-Beträge aus dem LTI-Programm 2018-2022 kamen in 2023 zur Auszahlung.

LTI 2023

Im Zuge des Einstiegs in das LTI-Programm 2023 wurde für die Jahre 2023 bis 2026 vom Vergütungsausschuss eine Einschleifregelung vorgesehen und mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart, welche drei Einschleif-Tranchen vorsieht. Diese ersten drei LTI-Tranchen haben Laufzeiten von einem (1. Tranche), zwei (2. Tranche) und drei (3. Tranche) Jahren. Alle weiteren (regulären) LTI-Tranchen haben eine Laufzeit von vier Jahren.



Im Jahr 2023 war sohin auf Basis der Zielerreichung der ersten LTI-Tranche der Auszahlungsbetrag zu ermitteln.

Finanzielles Ziel: Das finanzielle Ziel für Tranche 1 des LTI 2023 (mit Zielbeurteilungszeitraum 2023) wurde gemäß Mittelfristplanung 2023-2027 wie folgt definiert:

| LTI 2023 | Untergrenze | Zielwert | Obergrenze |
|---------------------|-------------|----------|------------|
| ROCE | 7,2% | 10,2% | 11,7% |
| Zielerreichungsgrad | 0% | 100% | 150% |

Die Gewichtung wurde mit 80 Prozent festgelegt.

Der ROCE für das Geschäftsjahr 2023 wird mit 11,54 Prozent ausgewiesen, woraus sich mittels linearer Interpolation zwischen Zielwert (100 Prozent) und Obergrenze (150 Prozent) ein Zielerreichungsgrad von 144,67 Prozent errechnet.

Nicht-finanzielles Ziel: Die Festlegung der ESG-Ziele ist bei PALFINGER Teil eines längerfristigen Projekts, das bis Ende Q1 2024 läuft. Folglich war eine Festlegung des Nachhaltigkeitsziels auf dieser Basis für 2023 noch nicht möglich. Eine erstmalige Heranziehung der ESG-Ziele im LTI erfolgt in 2024. Vom Vergütungsausschuss wurde für 2023 eine Beurteilung der Zielerreichung auf Grundlage der drei Nachhaltigkeitssäulen (ESG) vorgenommen.

- 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 2023 zahlreiche bedeutende Initiativen forciert und messbare Fortschritte erzielt, z. B.:

- (E): Durchführung einer Energieeffizienzanalyse an verbrauchsintensiven Standorten in EMEA und Ableitung weiterer Einsparpotenziale, kontinuierlicher Ausbau der PV-Anlagen, Senkung des absoluten Energieverbrauchs, Reduktion der Energieintensität, Verbesserung der CO2-Intensität
- (S): Ausrollung der globalen PALFINGER Standards zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an allen Produktionsstandorten, Umsetzung von globalen „Health & Safety“ Initiativen mit Schwerpunkt auf Vermeidung von Handverletzungen sowie Muskel- und Skeletterkrankungen, Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Diversität in EMEA, NAM und LATAM durchgeführt, deutliche Reduktion der gemeldeten Unfälle mit PALFINGER Produkten
- (G): Durchführung von Schwerpunktschulungen für Vertrieb & Controlling zur Sanktions-Compliance, Weiterentwicklung der Prozesse zur Vermeidung von Sanktionsverletzungen, Durchführung von Awareness-Trainings zu IT-Sicherheit und Datenschutz, keine Feststellung von Korruptionsvorfällen im Berichtsjahr, Erhöhung der Widerstandsfähigkeit der Organisation durch Maßnahmen der Task Forces „Gas Emergency Readiness“ sowie „Supply & Ops. Resilience“

Angesichts dieser Leistungsbilanz in Verbindung mit der Unternehmensentwicklung in 2023 wurde die nicht-finanzielle Komponente mit 90 Prozent zugemessen. Die Gewichtung wurde mit 20 Prozent festgelegt.

Aktienkursbasierter Faktor: Der Aktienkursbasierte Faktor für Tranche 1 berechnet sich aus Veränderung des (a.) durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurses der PALFINGER-Aktie an der Wiener Börse in 2023 gegenüber dem (b.) durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurses der PALFINGER-Aktie an der Wiener Börse in 2022. Der solcherart ermittelte Wert beträgt 1,060.

LTI-Zielerreichungsgrad gesamt: Die Gesamtzielerreichung für LTI-Tranche 1 errechnet sich wie folgt:

$$(144,67 \times 0,8 + 90 \times 0,2) \times 1,06 = 141,76\% \text{ Gesamtzielerreichung für LTI-Tranche 1 (2023)}$$



Finanzielles
Leistungskriterium



Nicht-Finanzielles
Leistungskriterium



Aktienkursbasierter
Faktor

Die LTI-Beträge für Tranche 1 berechnen sich auf Grundlage des Zielwertbonus und der Gesamtzielerreichung.

| (Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben) | Zielwertbonus | Zielerreichung | LTI 2023 |
|--|---------------|----------------|----------|
| Andreas Klauser | 1.185 | 141,76% | 1680 |
| Felix Strohbichler | 941 | 141,76% | 1335 |
| Alexander Susanek | 503 | 141,76% | 714 |

Der LTI-Zielwertbonus ist über die Bezugsgrößen wertgesichert. Die LTI-Beträge kommen in 2024 zur Auszahlung.

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 2023 eine Betriebspension in Höhe von 15 TEUR (2022: 15 TEUR). Dies beruht auf einer Pensionszusage aus 1997.

III.2. AUFSICHTSRAT

| 2022 ¹⁾ (Werte in TEUR) | Hubert Palfinger | Hannes Palfinger | Gerhard Rauch | Hannes Bogner | Isabel Diaz Rohr | Ellyn Shenglin Cai | Sita Mazumder |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|------------------|------------------|---------------------|-----------------------|------------------|
| Grundvergütung (inkl. Ausschüsse) | 92 | 45 | 39 | 44 | 24 | 0 | 18 |
| Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse) | 34 | 34 | 22 | 23 | 21 | 0 | 40 |
| Gesamtvergütung | 126 | 79 | 61 | 67 | 45 | 0 | 58 |
| Total | | | | 436 | | | |

| 2023 ²⁾ (Werte in TEUR) | Hubert Palfinger ³⁾ | Hannes Palfinger ⁴⁾ | Gerhard Rauch ⁵⁾ | Hannes Bogner ⁶⁾ | Isabel Diaz Rohr | Sita Mazumder ⁷⁾ |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Grundvergütung (inkl. Ausschüsse) | 37 | 50 | 44 | 50 | 33 | 44 |
| Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse) | 79 | 43 | 37 | 35 | 38 | 19 |
| Gesamtvergütung | 116 | 93 | 81 | 85 | 71 | 63 |
| Total | | | | 510 | | |

¹⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 kam in 2023 zur Auszahlung.

²⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 kam in 2024 zur Auszahlung.

³⁾ Hubert Palfinger ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Projektausschusses, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Vorsitzender des Nominierungsausschusses.

⁴⁾ Hannes Palfinger ist 2. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

⁵⁾ Gerhard Rauch ist 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

⁶⁾ Hannes Bogner ist Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

⁷⁾ 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 71 TEUR (2022: 66 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 | | 2023 zu 2022 | |
|---|--------------|------------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | mit LTI | ohne LTI | mit LTI | ohne LTI | mit LTI | ohne LTI | mit LTI | ohne LTI |
| Vorstandsvergütung¹⁾ | | | | | | | | |
| Andreas Klausner | -7,5% | -15,3% | 5,06% | 45,70% | 20,45% | -2,29% | 21,81% | 5,59% |
| Martin Zehnder | -7,9% | -15,6% | -5,82% | 25,36% | 14,90% | -7,69% | 28,46% | -31,28% |
| Felix Strohbichler | -8,3% | -16,6% | -3,63% | 24,96% | 40,00% | 6,46% | 23,35% | 26,88% |
| Alexander Susanek | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Gesamt | -7,9% | -15,8% | -0,89% | 33,32% | 24,29% | -1,63% | 44,35% | 18,75% |
| Unternehmenserfolg²⁾ | | | | | | | | |
| EBT | | -36,1% | | 54,60% | | -6,91% | | 29,69% |
| EBIT | | | | | | | | 39,76% |
| ROCE | | -30,4% | | 76,8% | | -16,10% | | 23,03% |
| Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent³⁾ | | | | | | | | |
| Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, weltweit | | -11,9% | | 18,2% | | 5,78% | | 8,75% |
| Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, in Österreich (unter Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe) | | 16,2% (-7,5%) | | 29,85% (17,55%) | | -0,99% (-) | | 12,35% (-) |

¹⁾ **LTI 2018-2022:** Der tatsächliche Auszahlungsbetrag des LTI stand 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 wurden bei dieser Darstellungsweise geglättet. Umgekehrt hätte ein Ansetzen der tatsächlichen LTI-Dotierung, mit jährlichen Über- und Untererfüllungen, zum Ausweis überproportionaler Schwankungen geführt, die sich am Ende der LTI-Vertragsperiode angesichts der Gesamt-Kappung bei 100 Prozent unter Umständen nicht materialisiert hätten. 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.

LTI 2023: Entsprechend der rollierenden LTI-Tranchen und der Einschleifregelung wird hier jährlich ein LTI, entsprechend der Zielerreichung für die jeweilige Tranche, berücksichtigt.

²⁾ Der wirtschaftliche Erfolg wird für Zwecke dieses Vergütungsberichts auf Grundlage des Konzern-EBT (Earnings Before Tax), des Konzern-EBIT (Earnings Before Interest and 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 (bis 2022: EBT, ab 2023: EBIT).

³⁾ Die durchschnittliche Entlohnung bezieht sich auf Vollzeit-Mitarbeiter im PALFINGER-Konzern weltweit (2019/2020/2021/2022/2023: ca. 10.800/10.800/11.100/11.800/12.300 Personen) bzw. in Österreich (2019/2020/2021/2022/2023: ca. 1.900/2.000/2.100/2.400/2.600 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 6. März 2024

Für den Aufsichtsrat



Ing. Hubert Palfinger
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand



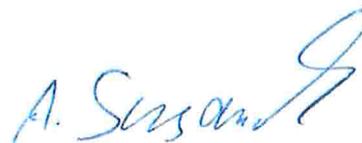
Ing. Andreas Klauser
Vorstandsvorsitzender



Mag. Maria Koller
Vorstand für Personal und
Recht



Dr. Felix Strohbichler
Vorstand für Finanzen



Dr. Alexander Susanek
Vorstand für Entwicklung und
Produktion

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.

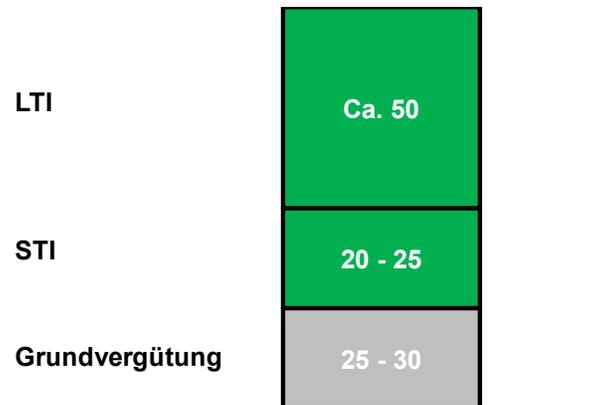
Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen primär aus der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft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

In den Megatrends Nachhaltigkeit, Digitalisierung und gesellschaftlicher Wandel erkennt die PALFINGER AG für sich und ihre Kunden substantielle Herausforderungen, die proaktives und vorausblickendes Handeln verlangen. Mit der „Vision & Strategie 2030“ und entlang der beiden strategischen Säulen „Go Digital“ und „Go for Solutions“ reagiert die PALFINGER AG auf diese tiefgreifenden Veränderungen. Als globales Unternehmen mit starken regionalen Wurzeln ist die PALFINGER AG auch überzeugt, dass nachhaltiges Denken und Handeln maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen. Die Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den Kriterien „Umwelt, Soziales und Governance“. Das Vergütungsmodell soll die einheitliche Verfolgung und Erreichung dieser strategischen Ziele 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 Feststellung des für das Geschäftsjahr relevanten Konzernabschlusses 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 des STI wird nach Feststellung des für den Beurteilungszeitraum relevanten geprüften IFRS-Konzernabschlusses und spätestens bis zum 30.4. des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Jahres ermittelt und anschließend 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. Während aufrechter Bestellung nehmen die Mitglieder des Vorstands am LTI teil.

Funktionsweise des LTI

Das LTI wird jährlich in Tranchen mit einer Dauer von je vier Jahren zugesagt (rollierende Systematik) und entsprechend der Zielerreichung nach Ende des Beurteilungszeitraums in bar ausbezahlt. Jede LTI-Tranche hat einen Beurteilungszeitraum von einem Jahr. Der Beurteilungszeitraum ist das letzte Jahr jeder LTI-Tranche. Zu Beginn jeder Tranche erfolgt die Festlegung von Zielen, die im Beurteilungszeitraum der jeweiligen Tranche erreicht werden sollen. Die Zielbeurteilung für jede Tranche erfolgt nach Feststellung des für den Beurteilungszeitraum relevanten, geprüften IFRS-Konzernabschlusses. Die Gesamtbetrachtung für die Tranche erfolgt auf Grundlage der Zielerreichung über den Beurteilungszeitraum und der Veränderung des Aktienkurses, inklusive Dividenden.

Bei Änderungen am LTI-Programm kann der Vergütungsausschuss die Anzahl und Laufzeit von Tranchen zur Glättung und Vermeidung von Übergangseffekten variieren. Zum Beispiel kann der Vergütungsausschuss weitere Tranchen mit kürzerer Laufzeit am Beginn des LTI-Programms vorsehen. Im Fall der Variierung der Anzahl und/oder Laufzeit von Tranchen sollte Bedacht darauf genommen werden, dass bei Anpassung von Zielwerten der Tranchen Erhöhungen oder Verkürzungen in einer Gesamtbetrachtung möglichst vermieden werden. Der Vergütungsausschuss legt fest, in welche Tranche des LTI-Programms ein neu eintretendes Vorstandsmitglied einsteigt.

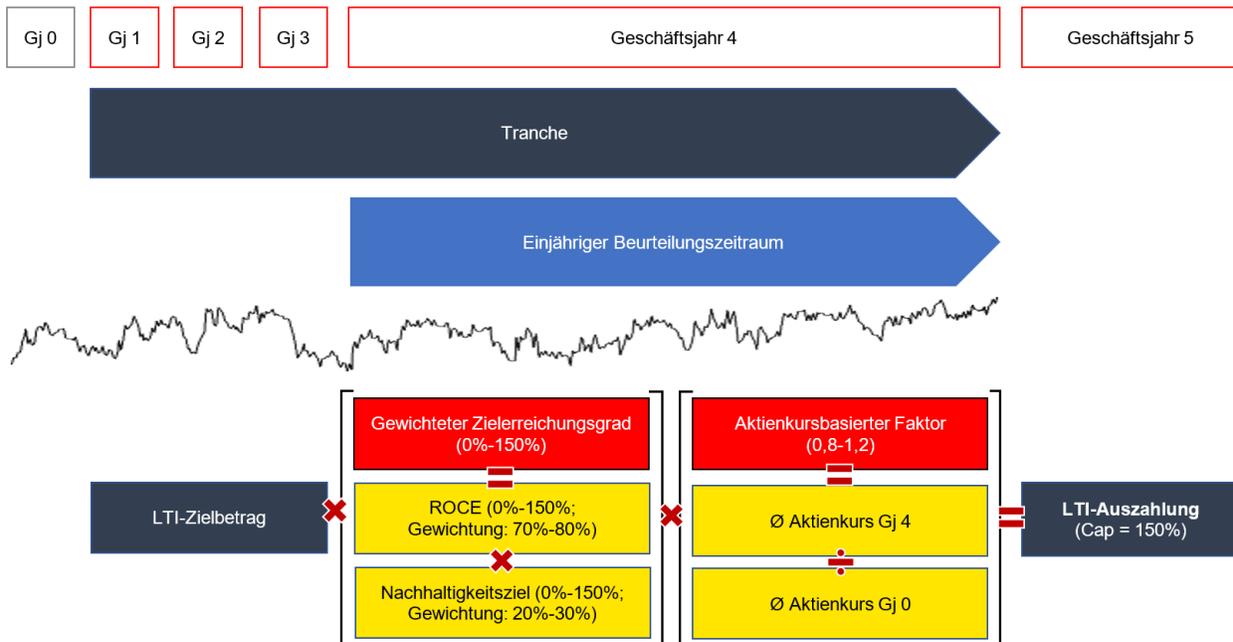
Beim LTI werden ein finanzielles Leistungskriterium und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium herangezogen. Das finanzielle Leistungskriterium bildet der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 80% und das nichtfinanzielle Leistungskriterium ist ein Nachhaltigkeitsziel mit einer Gewichtung von 20%. 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. Der Konzern-ROCE wird entsprechend der Definition in und gemäß dem geprüften IFRS-Konzernabschluss der PALFINGER AG berechnet.

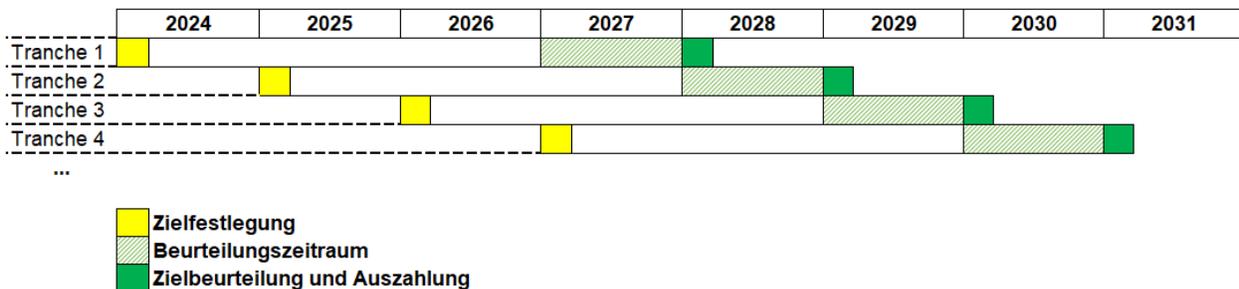
Übersicht Leistungskriterien LTI

| | 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 einjährigem Beurteilungszeitraum



Zielfestlegung im LTI

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn jedes Geschäftsjahres die Nachhaltigkeitskriterien fest, die im Beurteilungszeitraum der LTI-Tranche, welche in diesem Geschäftsjahr startet, erreicht werden sollen, 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 wäre.

Der ROCE-Zielwert für jede Tranche ergibt sich aus dem für den Beurteilungszeitraum der Tranche geplanten Wert 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% übererfüllt | Zielwert 10% untererfüllt |

Werden im Nachhaltigkeitsziel solche Kennzahlen herangezogen, deren Wert im Optimum möglichst niedrig liegt (z. B. CO2-Emissionen oder Arbeitsunfälle), so ist eine Übererfüllung bis zur Obergrenze durch prozentmäßige Unterschreitung des festgelegten Zielwertes zu messen, eine Untererfüllung bis zur Untergrenze durch prozentmäßige Überschreitung. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses (ROCE) und des internen Controllings (Nachhaltigkeitsziel) sowie auf Basis der nichtfinanziellen Berichterstattung der PALFINGER AG nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

| Zielerreichungsgrade LTI im Beurteilungszeitraums | |
|--|----------------------------|
| Performance | Zielerreichungsgrad |
| Übererfüllung 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).

Der aktienkursbasierte Faktor errechnet sich aus der Veränderung des durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurses der Aktie an der Wiener Börse für den Beurteilungszeitraum (Zielkurs) im Vergleich mit dem durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurs der Aktie an der Wiener Börse im Geschäftsjahr vor Beginn der jeweiligen 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 gewichteten Zielerreichungsgrad 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.

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 wird der sozialen Verantwortung der Gesellschaft Rechenschaft getragen.

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. Durch die Verwendung eines rollierenden Systems werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf das LTI geglättet. Durch die laufende Aneinanderreihung von Beurteilungszeiträumen wird gleichzeitig ein Anreiz vermieden, nur bestimmte Jahre im Hinblick auf die Bezugsgröße zu optimieren. Durch eine Möglichkeit der Übererfüllung in den einzelnen Tranchen besteht die Möglichkeit, schlechte Jahresergebnisse entsprechend auszugleichen, was die Incentivierung weiter verstärkt.

Der Auszahlungsbetrag des LTI wird nach Feststellung des für das Geschäftsjahr des Beurteilungszeitraums relevanten, geprüften IFRS-Konzernabschlusses spätestens bis zum 30.4. des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend 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 Gesamtaufsichtsrat 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 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 2023

Diese Vergütungspolitik ersetzt die Vergütungspolitik, die im Rahmen der Hauptversammlung 2023 beschlossen wurde.

In dieser Vergütungspolitik wurde die vormalige Durchschnittsbetrachtung über die gesamte Laufzeit einer mehrjährigen LTI-Tranche durch eine Beurteilung unter Bezugnahme auf das letzte Jahr einer LTI-Tranche ersetzt. Dadurch wird die Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrages wesentlich einfacher und transparenter gestaltet. Die Zielfestlegung erfolgt weiterhin langfristig, jeweils zu Beginn einer LTI-Tranche. Eine Auszahlung findet jährlich statt.