

VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

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

Das Geschäftsjahr 2024 verdeutlicht, wie essenziell vorausblickende Planung und Vorbereitung in Zeiten erhöhter Volatilität sind. Trotz einer schwächelnden Konjunktur in EMEA und einer Rezession in der Bauwirtschaft in den Kernmärkten Deutschland, Frankreich und Österreich bewies PALFINGER seine Widerstandsfähigkeit.

Das seit der Implementierung der GPO 2019 kontinuierlich vorangetriebene Maßnahmenbündel aus Optimierung des Working Capitals, konsequentem Investitionsmanagement und gezielten Kostenreduktionen erwies sich als erfolgreich. Auf dieser Basis erwirtschaftete PALFINGER 2024 einen Umsatz von 2,36 Mrd. EUR (2023: 2,45) und ein EBIT von 185,6 Mio. EUR (2023: 210,2 Mio. EUR). Die EBIT-Marge liegt mit 7,9 Prozent unter dem Vergleichswert der Vorjahresperiode (8,6 Prozent). Das Konzernergebnis betrug EUR 100,0 Mio. (2023: EUR 107,7 Mio.).

Wenngleich die Inflation im Vergleich zu den Vorjahren deutlich zurückging und die EZB den Leitzins in der Eurozone dreimal in Folge senkte, erholte sich die Konjunktur in EMEA nicht. Im Gegenteil, die nach wie vor hohen Kosten für Energie und Arbeit werden zu einem Hindernis für viele europäische Industrieunternehmen. Vor diesem Hintergrund gewinnt das PALFINGER Wertschöpfungsprinzip „In der Region für die Region“ – also die regionale Fertigung – an zentraler Bedeutung. Damit nutzt PALFINGER nicht nur über sein europäisches Produktionsnetzwerk die komparativen Wettbewerbsvorteile von Best-Cost-Standorten wie auf dem Balkan. Zusätzlich senkt dieser Grundsatz das Risiko, von neuen Zöllen betroffen zu sein. Indem PALFINGER in den USA für Nordamerika produziert und auf seine regionalen Lieferketten setzt, reduziert sich das Risiko potenzieller transatlantischer Zollentwicklungen. Ein Vorteil, der in allen Regionen, in denen PALFINGER aktiv ist, zum Tragen kommt.

Ein weiterer Vorteil, der angesichts der Rezession der deutschen Bauwirtschaft deutlich wurde, ist das breit angelegte Produktportfolio. PALFINGER beliefert stark differenzierte, teils rasch wachsende Kundensegmente von der Forstwirtschaft bis hin zu Offshore-Windfarmen. 2024 trugen die Bauwirtschaft 35 Prozent, alle anderen Segmente 65 Prozent zum Gesamtumsatz bei. Diese Vielfalt begreift PALFINGER als eine strategische Stärke, die in Zukunft eine noch wichtigere Rolle spielen wird.

Ein zentraler Wert von PALFINGER ist die gelebte Kundennähe. Im vergangenen Jahr nutzte das Unternehmen Leitmesse wie die IAA in Hannover oder die SMM in Hamburg, um Produktneuheiten zu präsentieren und den direkten Kontakt mit Kunden zu intensivieren. Im Juni wurde in Salzburg die bisher größte Global Sales Conference veranstaltet, an der mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 60 Ländern teilnahmen. Rund um diese Konferenz und den Supplier Day wurde unter dem Motto „Building our way forward“ eine Event Week organisiert. Neue Wege wurden auch im Rahmen des Capital Markets Day im Dezember beschritten. Der Austausch mit Investoren und Analysten konnte in kleineren Fokusgruppen vertieft werden.

Zusätzlich zum Ausbau des Produktionsnetzwerks in Europa, wobei Anfang 2024 das erweiterte Werk für Hubarbeitsbühnen in Löbau eröffnet, im Sommer der Teilbetrieb des neuen Standorts in Nis gestartet und im Dezember die Absichtserklärung zu einer zweiten Fertigung in Slowenien unterzeichnet wurden, standen der Ausbau des Supply Chain Managements und der strategischen Partnerschaften im Fokus. Daneben konnten die Netzwerke in NAM nachhaltig ausgebaut und gestärkt werden.

Da sich das eingangs angeführte Maßnahmenbündel 2024 als ebenso effizient wie effektiv erwiesen hat, wird es in seinen wesentlichen Grundzügen 2025 fortgeführt.

Angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen 2024 und der anhaltend gedämpften Konjunkturaussichten in EMEA sowie der allgemeinen Volatilität hat der Vorstand die mittelfristigen Finanzziele für 2027 adaptiert. Angestrebt werden nun ein Umsatz von 2,7 Mrd. EUR, ein ROCE von über zwölf Prozent und eine EBIT-Marge von zehn Prozent.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2024 steht aus Sicht des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der PALFINGER AG unter dem Anspruch, die Leistungen dieser Führungspersonlichkeiten marktkonform zu honorieren und sie für eine erfolgreiche Zukunft ans Unternehmen zu binden.

- Ing. Hubert Palfinger, Vorsitzender des Aufsichtsrats -

II. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHRAT

II.1. DIE VERGÜTUNGSPOLITIK

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

Die 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. Diese Vergütungspolitik bildet die Grundlage für die Vorstandsvergütung, insbesondere des Long-Term-Incentive-Programms (LTI) und des STI, ab 2023.

Eine weitere Abänderung der Vergütungspolitik wurde in der Hauptversammlung am 10. April 2024 beschlossen. Hierbei betrug die Zustimmung 82,8 Prozent des anwesenden Grundkapitals von 73,08 Prozent, sohin 60,50 Prozent des Gesamtkapitals.

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) ab 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. In der Vergütungspolitik 2024 wurde bei diesem Modell die vormalige Durchschnittsbetrachtung über die gesamte Laufzeit einer mehrjährigen LTI-Tranche durch eine Beurteilung unter Bezugnahme auf das letzte Jahr einer LTI-Tranche ersetzt. Hierdurch 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. 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 2023 kamen Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2024 zur Auszahlung.

III. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

III.1. VORSTAND

Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Andreas Klauser		Martin Zehnder		Felix Strohbiehler		Alexander Susanek		Maria Koller
	2023	2024	2023 (2024 n.a.)	2023	2024	2023	2024	2024 (2023 n.a.)	
Fixe Vergütung									
Grundgehalt ¹	724	758	579	550	580	279	566	443	
Sachbezüge ²	45	48	23	23	28	19	22	25	
Zwischensumme	769	806	602	573	608	298	588	468	
Variable Vergütung									
Jahresbonus (STI) ³	629	649	0	536	556	246	491	377	
Sonder-Jahresbonus	0	0	0	0	0	0	0	0	
Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) ⁴	1.856	1.119	0	1.491	902	714	841	658	
Zwischensumme	2.485	1.768	0	2.027	1.457	960	1.332	1.035	
Sonstige Vergütung									
Einmalige Abfindung	0	0	1.578	0	0	0	0	0	
Summe	3.254	2.574	2.180	2.600	2.065	1.258	1.920	1.503	
Auszahlung Vorjahresbonus	413	629	354	354	536	0	246	0	
Auszahlung LTI	5.543	1.856	3.936	4.472	1.491	0	714	0	
Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	24	31	28	22	29	24	31	31	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	76	69	72	78	71	76	69	69	
Total 2023/2024	9.292/8.063								

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 jeweils die Kosten für eine Unfallversicherung (2023/2024: 300 EUR) erfasst.

³⁾ **Jahresbonus (STI):** Die Zielwerte für das **finanzielle Leistungskriterium** des STI im Jahr 2024 sind aus dem Budget 2024 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%	7%	8%	7,87%	121,75%
Strukturkostenquote (Gewicht 15%)	32,3%	29,3%	27,3%	30,42%	62,67%
Umsatz (Gewicht 15%)	2.045,95	2.407	2.647,70	2.359,84	86,94%
Gewichtete Gesamtzielerreichung					107,67%

Laut Jahresabschluss 2024 beträgt die EBIT-Marge 7,87 Prozent, die Strukturkostenquote liegt bei 30,42 Prozent. Der Umsatz ist mit EUR 2.359,84 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 107,67% 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 2024
Andreas Klauser	603	107,67%	649
Felix Strohbichler	516	107,67%	556
Alexander Susanek	456	107,67%	491
Maria Koller	350	107,67%	377

Der jährliche STI-Zielwertbonus ist nach VPI wertgesichert. Die STI-Beträge kommen in 2025 zur Auszahlung.

⁴⁾ **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

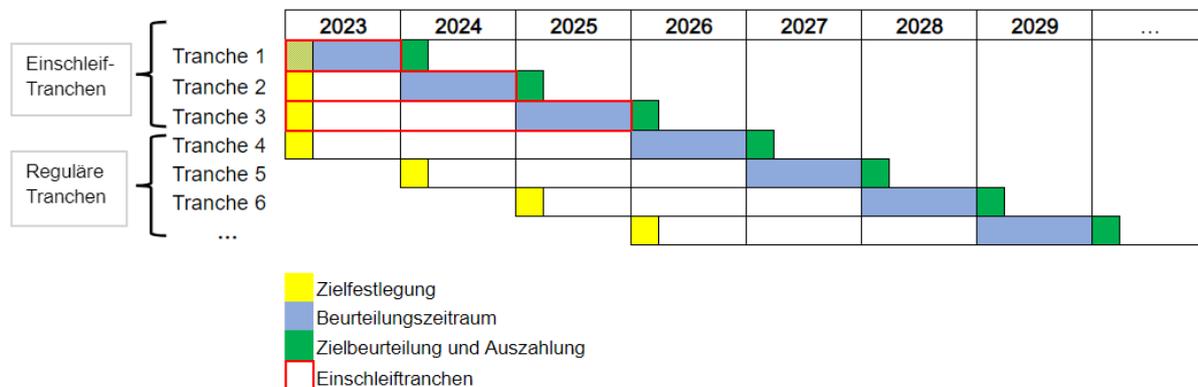
In der kumulierten Dotierung und dem Auszahlungsbetrag für Andreas Klauser war eine Vereinbarung berücksichtigt, wonach ihm angesichts seiner unterjährigen Bestellung zum Vorstand im ersten Jahr des LTI-Vertragszeitraumes (ab 1. Juni 2018) das LTI für das Geschäftsjahr 2018 aliquot in Höhe von 7/12 zukamen.

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-Programm ab 2023 – Tranche 2 für 2024

Im Zuge des Einstiegs in das LTI-Programm ab 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 2024 war sohin auf Basis der Zielerreichung der ersten LTI-Tranche im Zielerreichungszeitraum 2023 der Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Das Geschäftsjahr 2024 bildete den Zielbeurteilungszeitraum für Tranche 2, die in 2025 zur Auszahlung gelangt.

Finanzielles Ziel: Das finanzielle Ziel für Tranche 2 des LTI-Programms ab 2023 (mit Zielbeurteilungszeitraum 2024) wurde gemäß Mittelfristplanung 2023-2027 wie folgt definiert:

LTI-Programm ab 2023 – finanzielles Ziel Tranche 2	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
ROCE	7,8%	10,8%	12,3%
Zielerreichungsgrad	0%	100%	150%

Die Gewichtung des finanziellen Ziels wurde mit 80 Prozent festgelegt.

Der ROCE für das Geschäftsjahr 2024 wird mit 10,31 Prozent ausgewiesen, woraus sich mittels linearer Interpolation zwischen Zielwert (100 Prozent) und Untergrenze (0 Prozent) ein Zielerreichungsgrad von 83,67% Prozent errechnet.

Nicht-finanzielles Ziel: Für Tranche 2 erfolgt erstmalig eine Heranziehung der ESG-Ziele im LTI. Vom Vergütungsausschuss wurde für Tranche 2 und den Zielbeurteilungszeitraum 2024 eine Beurteilung der Zielerreichung auf Grundlage von zwei Nachhaltigkeitskennzahlen vorgegeben. Aus den für die Gesellschaft steuerungsrelevanten KPIs sind zwei Indikatoren nach strategischer Wichtigkeit und Impact ausgewählt worden, welche die Bereiche Environmental und Social abdecken:

- Total Recordable Injury Rate (TRIR)
- Scope 1 und 2 Emissionen, in Tonnen CO2 (t CO2e)

Die Gewichtung des nicht-finanziellen Ziels wurde mit 20 Prozent festgelegt. Dabei fließt jede der nicht-finanziellen Zielgrößen zu gleichen Teilen und sohin mit einer Gewichtung von je 10% in die LTI-Berechnung ein. Die Zielerreichung ist dabei für jede Kennzahl zu ermitteln. Für das nicht-finanzielle Leistungskriterium wird sodann der Durchschnitt aus den Zielerreichungen beider Kennzahlen herangezogen.

Die Zielfestlegung erfolgte für die Tranchen 2 bis 5 entlang des in 2024 definierten Zielpfades.

Die konkrete Zielfestlegung lautet für Tranche 2 wie folgt:

LTI-Programm ab 2023 – nicht-finanzielles Ziel Tranche 2	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
CO2 pro Tonne (10% Gewichtung)	34.515	31.377	n.a.
TRIR (10% Gewichtung)	12,21	11,10	10,55
Zielerreichungsgrad	0%	100%	150%

Für das Geschäftsjahr 2024 wird die TRIR mit 8,43 ausgewiesen. Dieser liegt erheblich unter dem als Obergrenze festgelegten Wert, womit ein Zielerreichungsgrad von 150 Prozent festzulegen ist.

Für den CO2-Zielwert wurde eine Übererfüllung ausgeschlossen. Für das Geschäftsjahr wird ein CO2-Ausstoß von 30.250 t ausgewiesen. Hieraus ergibt sich ein Zielerreichungsgrad von 100 Prozent. Der aus den beiden nicht-finanziellen Kennzahlen errechnete durchschnittliche Zielerreichungsgrad lautet 125 Prozent.

Aktienkursbasierter Faktor: Der Aktienkursbasierte Faktor für Tranche 2 berechnet sich aus Veränderung des (a.) durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurses der PALFINGER-Aktie an der Wiener Börse im Geschäftsjahr vor Tranchenbeginn (das ist für Tranche 2 das Jahr 2022) gegenüber dem (b.) durchschnittlichen täglichen amtlichen Schlusskurs der PALFINGER-Aktie an der Wiener Börse im Geschäftsjahr vor Tranchenende (das ist für Tranche 2 das Jahr 2024). Der solcherart ermittelte Wert beträgt 0,895.

LTI-Zielerreichungsgrad gesamt: Die Gesamtzielerreichung für LTI-Tranche 2 errechnet sich wie folgt:

Gesamtberechnung:

$$(83,67\% \times 0,8 + 125\% \times 0,2) \times 0,895 = 82,28\% \text{ Gesamtzielerreichung für LTI-Tranche 2 (2024)}$$



Die LTI-Beträge für Tranche 2 berechnen sich auf Grundlage des Zielwertbonus und der Gesamtzielerreichung.

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Zielwertbonus	Zielerreichung	LTI-Programm ab 2023 – Tranche 2
Andreas Klausner	1.360	82,28%	1.119
Felix Strohbichler	1.096	82,28%	902
Alexander Susanek	1.022	82,28%	841
Maria Koller	800	82,28%	658

Der LTI-Zielwertbonus ist über die Bezugsgrößen wertgesichert. Die LTI-Beträge kommen in 2025 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. Weiters wurde für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen.

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 2024 eine Betriebspension in Höhe von 15 TEUR (2023: 15 TEUR). Dies beruht auf einer Pensionszusage aus 1997.

III.2. AUFSICHTSRAT

2023 ¹⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger	Hannes Palfinger	Gerhard Rauch	Hannes Bogner	Isabel Diaz Rohr	Sita Mazumder
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		

2024 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)	82	49	46	52	31	45
Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse)	24	27	22	24	18	19
Gesamtvergütung	106	76	68	76	49	64
Total				439		

¹⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 kam in 2024 zur Auszahlung.

²⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 kommt in 2025 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 74 TEUR (2023: 71 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		2024 zu 2023	
	mit LTI	ohne LTI	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%	28,77%	5,59%	-20,89%	4,09%
Felix Strohbichler	-8,3%	-16,6%	-3,63%	24,96%	40,00%	6,46%	31,24%	26,88%	-20,56%	4,93%
Alexander Susaneck	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	52,65%	98,33%
Maria Koller	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Martin Zehnder	-7,9%	-15,6%	-5,82%	25,36%	14,90%	-7,69%	28,46%	-31,28%	n.a.	n.a.
Gesamt	-7,9%	-15,8%	-0,89%	33,32%	24,29%	-1,63%	49,74%	18,83%	-7,76%	21,20%
Unternehmenserfolg²⁾										
EBT		-36,1%		54,60%		-6,91%		29,69%		-18,11%
EBIT		n.a.		n.a.		n.a.		39,76%		-11,69%
ROCE		-30,4%		76,8%		-16,10%		23,03%		-10,66%
Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent³⁾										
Mitarbeiter der PALFINGER-Gruppe, weltweit		-11,9%		18,2%		5,78%		8,75%		3,24%
Mitarbeiter der PALFINGER-Gruppe, in Österreich (unter Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe)		16,2% (-7,5%)		29,85% (17,55%)		-0,99% (-)		12,35% (-)		4,06% (-)

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 ab 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 (2019/2020/2021/2022/2023/2024: ca. 10.800/10.800/11.100/11.800/12.300/12.400 Personen) bzw. in Österreich (2019/2020/2021/2022/2023/2024: ca. 1.900/2.000/2.100/2.400/2.600/2.600 Personen), jeweils ohne Vorstand. Dabei wird ein durchschnittlicher Beschäftigtenstand über den Jahreszeitraum zu Grunde gelegt. In 2020 und 2021 wirkte sich 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 für diese Jahre die um die Kurzarbeitsbeihilfe bereinigten Wert separat dargestellt. Ab 2022 hat diese Darstellungsweise keine Anwendbarkeit mehr.

Bergheim, am 5. März 2025

Für den Aufsichtsrat



Ing. Hubert Palfinger
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand



Ing. Andreas Klausner
Vorstandsvorsitzender



Mag. Maria Koller
Vorstandsmitglied



Dr. Felix Strohbichler
Vorstandsmitglied



Dr. Alexander Susaneck
Vorstandsmitglied