

## **VERGÜTUNGSPOLITIK DER PALFINGER AG**

Die Vergütungspolitik der PALFINGER AG formuliert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der PALFINGER AG heranzuziehen sind.

Dabei setzt das Vergütungssystem die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um.

Die Vergütungspolitik verfolgt als übergeordnetes Ziel die Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

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

### **I. Vergütung des Vorstands**

#### **I.1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

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

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

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

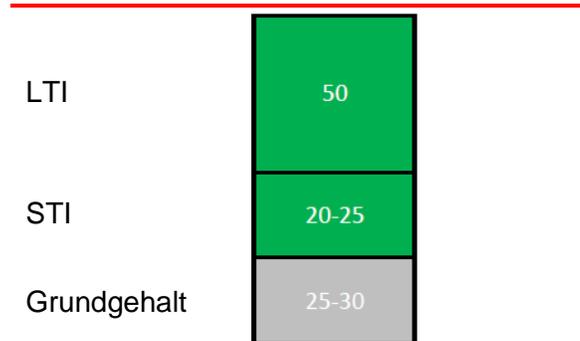
Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft gewinnen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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### 1.2. Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen Festbetrag und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten abgegolten.

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

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

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

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

Das STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig vom Konzern-EBT als finanzielle Zielgröße sowie nicht-finanziellen Kriterien.



Eine Gewichtung zwischen finanziellen Kriterium und nicht-finanziellen Kriterien des STI besteht im Verhältnis 2:1.

#### Übersicht Leistungskriterien STI

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

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

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

### Zielerreichungsgrad STI (finanzielle Komponente)

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

Wird der Zielwert erreicht oder überschritten, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Das STI ist somit (sowohl hinsichtlich der finanziellen Komponente als auch insgesamt) mit 100% des Zielwertbonus begrenzt.

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

Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung des finanziellen Leistungskriteriums ergibt, wird durch eine diskretionäre Komponente ergänzt, die sich nicht in finanziellen Kriterien erschöpft. Basis für die diskretionäre Beurteilung der Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Im Hinblick auf die individuellen Leistungen können Anreize hinsichtlich der spezifischen Aufgabenbereiche und Ressorts der einzelnen Vorstandsmitglieder gesetzt werden und auch nachhaltige, nicht-finanzielle Leistungskriterien in die variable Vergütung einfließen.

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

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

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

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

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

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

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

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

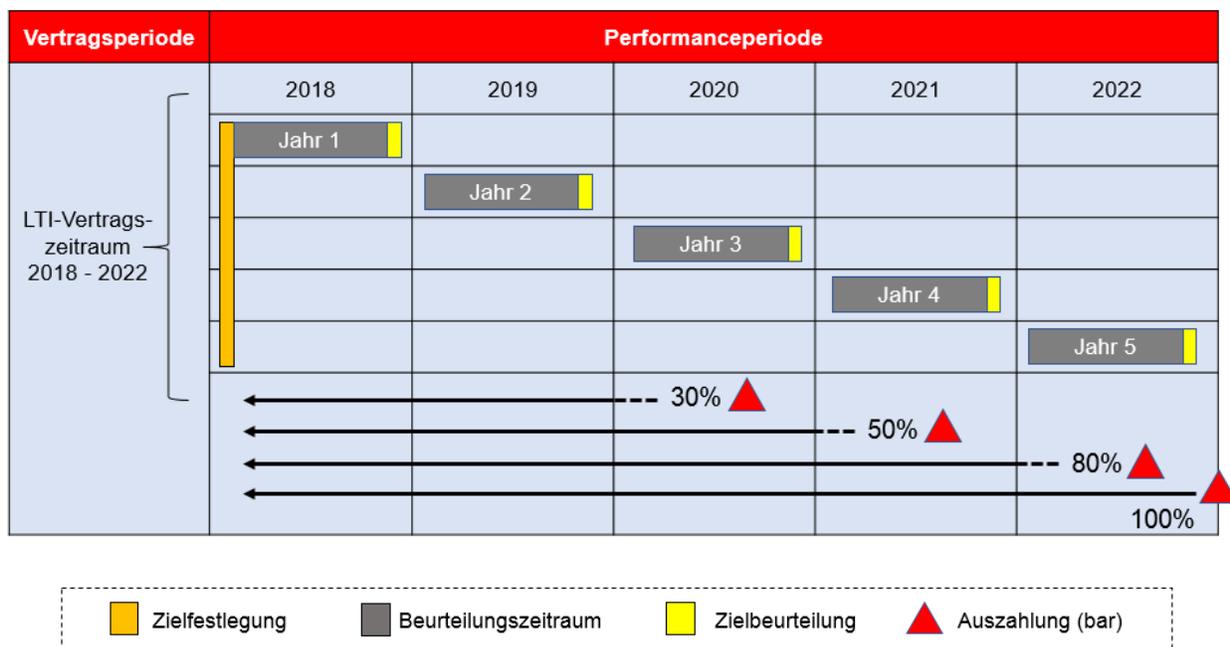
Die Höhe des STI-Zielwertbonus wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Es kann eine Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt werden.

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

**I.4. Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)**

Beim LTI handelt es sich um eine erfolgsabhängige Vergütung über einen mehrjährigen Zeitraum, welche auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI-Vertragszeitraum beträgt in der Regel fünf Jahre, kann jedoch auch über- oder unterschritten werden. Das LTI wird entsprechend der Zielerreichung am Ende des LTI-Vertragszeitraums gewährt.

Dabei wird ausschließlich ein finanzielles Leistungskriterium herangezogen, nämlich der Konzern-ROCE.



Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn des LTI-Vertragszeitraums einen LTI-Zielwert sowie Ober- und Untergrenzen für das finanzielle LTI-Leistungskriterium für jedes einzelne Jahr des Beurteilungszeitraums fest. Der Beurteilungszeitraum umfasst in der Regel den gesamten LTI-Vertragszeitraum, kann jedoch auch innerhalb des LTI-Vertragszeitraums kürzer festgelegt werden.

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

Das LTI folgt einem Ansparmodell. Eine Beurteilung der Zielerreichung wird sohin für jedes Jahr des Beurteilungszeitraums einzeln vorgenommen. Für jedes Jahr innerhalb des Beurteilungszeitraums, in denen der Zielwert erreicht oder überschritten wird, wird für dieses Jahr ein Zielerreichungsgrad veranschlagt.

Liegt der im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte ROCE unterhalb der Untergrenze, so beträgt der Zielerreichungsgrad 0%. Der Leistungsbonus kann somit betreffend das einzelne Jahr wie auch insgesamt (bei durchgehender Unterschreitung der jährlichen Zielwerte über den gesamten Beurteilungszeitraum) zur Gänze entfallen.

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

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

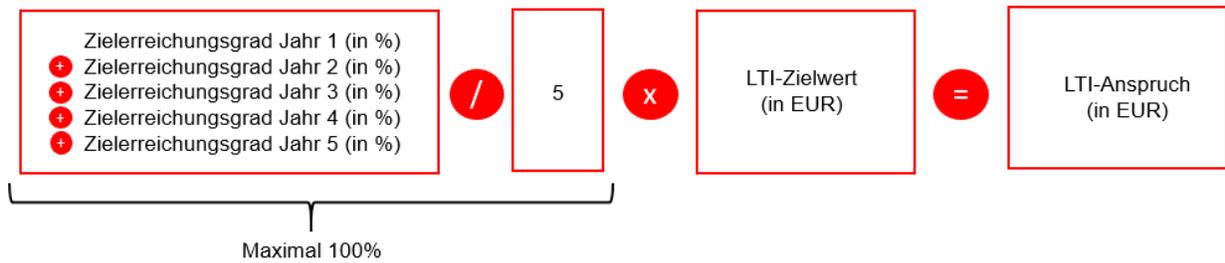
Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

Am Ende des letzten Jahres des LTI-Vertragszeitraums wird der Durchschnitt der Zielerreichungsgrade über die einzelnen Jahre des Beurteilungszeitraums ermittelt. Das LTI wird den Vorständen im Verhältnis dieses durchschnittlichen Zielerreichungsgrades ausbezahlt.

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

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

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



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

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



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

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

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

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

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

Die Auszahlung des LTI setzt eine Vorstandszugehörigkeit über einen angemessenen Mindestzeitraum von mehreren Jahren innerhalb des LTI-Vertragszeitraums voraus. Hierdurch wird ein starker Anreiz zu langfristiger Loyalität und Beständigkeit des Vorstands gesetzt. Durch das Ansparen über die einzelnen Jahre wird dieser Retentionseffekt noch erhöht.

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

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

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

#### **I.5. Sonderboni**

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

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

#### **I.6. Beiträge an Pensionskasse**

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

#### **I.7. Versicherungen und weitere Sachbezüge oder Vorteile**

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

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem anwendbaren

gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse.

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

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

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

### **1.8. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände**

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

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

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

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

### **1.9. Laufzeiten der Vorstandsmandate**

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

### **1.10. Beendigungen eines Vorstandsmandates**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Wenn eine vorzeitige Abberufung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat gemäß § 75 AktG erfolgt und kein Grund zur Entlassung gemäß § 27 AngG vorliegt, kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft unter Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 24 Monate (soweit der Anstellungsvertrag nicht ohnedies zuvor durch Zeitablauf endet). Dem Vorstandsmitglied kommt in diesem Fall ebenfalls ein Kündigungsrecht zu. Hierbei sind Fristen zwischen 6 und 24 Monaten einzuhalten.

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

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

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

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

## **II. Vergütung des Aufsichtsrats**

### **II.1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

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

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsentgelt für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen.

Im Hinblick auf den größeren Aufgabenbereich und die höhere Verantwortung kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Ausschussvorsitzenden, bestimmten Ausschussmitgliedern sowie dem Finanzexperten eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II.3. Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate**

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

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

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