



PALFINGER AG
Bergheim, FN 33393 h

**Beschlussvorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats
für die
38. ordentliche Hauptversammlung
8. April 2026**

- 1. Vorlage des Jahresabschlusses samt Lagebericht und Corporate-Governance-Bericht, des Konzernabschlusses, des Konzernlageberichts inklusive konsolidierter nichtfinanzieller Erklärung, des Vorschlags für die Gewinnverwendung und des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2025**

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

Der Jahresabschluss 2025 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 31.12.2025 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 325.478.342,69 wie folgt zu verwenden:

- (i) Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,90 je dividendenberechtigter Aktie,
d.h. als Gesamtbetrag der Dividende EUR 33.833.932,20
- (ii) Vortrag des Restbetrags in Höhe von EUR 291.644.410,49
auf neue Rechnung.

Dividendenzahltag ist der 15. April 2026.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für die konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2026

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer sowie zum Prüfer für die konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2026 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 für die konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung vorzuschlagen.

6. Wahlen von drei Personen in den Aufsichtsrat

Mit Beendigung der kommenden ordentlichen Hauptversammlung laufen die Funktionsperioden von Ing. Mag. Hannes Palfinger, Gerhard Rauch und Prof. Dr. Sita Monica Mazumder als Mitglieder des Aufsichtsrats ab.

Gemäß Punkt 10.1 der Satzung der PALFINGER AG besteht der Aufsichtsrat aus vier bis acht von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat hat sich bisher, d.h. nach der letzten Wahl durch die Hauptversammlung, aus sechs von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammengesetzt. (Hinzu kommen die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz entsandten Mitglieder.)

Es wären drei Personen in den Aufsichtsrat zu wählen, um die bisherige Mitgliederzahl zu erreichen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die drei Mandate zu besetzen, sodass sich der Aufsichtsrat nach der Wahl in der Hauptversammlung am 8. April 2026 wieder aus sechs von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Auf die PALFINGER AG ist § 86 Abs 7 AktG anwendbar.

Von den derzeit sechs Kapitalvertretern sind vier Männer und zwei Frauen; die Arbeitnehmervertreterseite besteht aus zwei Männern und einer Frau.

Sowohl auf Seiten der Kapitalvertreter als auch auf Seiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wird die 30 %-Quote gemäß § 86 Abs 7 AktG über das Mindestanteilsgebot schon bisher erfüllt.

Die Mehrheit der Kapitalvertreter hat einen Widerspruch gemäß § 86 Abs 9 AktG erhoben, sodass es daher zur Getrennterfüllung des Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Abs 7 AktG kommt.

Bei der Erstattung des Wahlvorschlags durch den Aufsichtsrat war zu beachten, dass nach der Wahl von sechs Kapitalvertretern im Aufsichtsrat mindestens zwei Frauen sein müssen, um das Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Abs 7 AktG (30 %-Quote) zu erfüllen.

Der nachfolgende Wahlvorschlag des Aufsichtsrats wurde auf der Grundlage der Anforderungen des § 87 Abs 2a AktG und des Corporate-Governance-Kodex abgegeben.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Ing. Mag. Hannes Palfinger, Geburtsjahr 1973, Gerhard Rauch, Geburtsjahr 1963, und Prof. Dr. Sita Monica Mazumder, Geburtsjahr 1970, mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung in den Aufsichtsrat zu wählen, und zwar in Übereinstimmung mit Punkt 10.2 der Satzung bzw. § 87 Abs 7 AktG bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2030 beschließt.

Es ist vorgesehen, über jede zu besetzende Stelle (drei Stellen) in der kommenden Hauptversammlung gesondert abzustimmen. Die Abstimmung wird in der genannten Reihenfolge durchgeführt.

Im Falle der Wahl der vorgeschlagenen Personen durch die Hauptversammlung besteht der Aufsichtsrat auf Seiten der Kapitalvertreter wieder aus sechs Mitgliedern und davon aus vier Männern und zwei Frauen. Das Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Abs 7 AktG (30 %-Quote) wird dadurch erfüllt.

Eine Reihung der vorgeschlagenen Personen zu den einzelnen Stellen wird vorbehalten.

Jede vorgeschlagene Person hat eine Erklärung gemäß § 87 Abs 2 AktG abgegeben, welche ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich ist, und insbesondere erklärt, dass

1. sämtliche Umstände im Zusammenhang mit § 87 Abs 2 AktG offengelegt wurden und nach Beurteilung des Vorgeschlagenen keine Umstände vorhanden sind, die die Besorgnis seiner Befangenheit begründen könnten,
2. der Vorgeschlagene zu keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden ist, insbesondere zu keiner solchen die gemäß § 87 Abs 2a S 3 AktG seine berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und
3. keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs 2 und 4 AktG bestehen.

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats hat diesen Vorschlag vorbereitet und bei der Erstattung des Vorschlags im Sinne von § 87 Abs 2a AktG auf die fachliche und persönliche Qualifikation des Mitglieds sowie auf die fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats geachtet und Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie die Internationalität der Mitglieder angemessen berücksichtigt.

Die Hauptversammlung ist bei der Wahl in nachstehender Weise an Wahlvorschläge gebunden. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern samt den

Erklärungen gemäß § 87 Abs 2 AktG für jede vorgeschlagene Person müssen spätestens am 31. März 2026 auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, widrigenfalls die betreffende Person nicht in die Abstimmung einbezogen werden darf. Dies gilt auch für Wahlvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG, welche der Gesellschaft in Textform spätestens am 27. März 2026 zugehen müssen.

7. 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 2. März 2026 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 2025, wie dieser auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht wird, zu beschließen.

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

8. Beschlussfassung über die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die in der Hauptversammlung vom 3. April 2025 beschlossene Vergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats („Kapitalvertreter“) für die Übernahme des jeweiligen Mandats und gegebenenfalls Vorsitzes sowie für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2026 und die Folgejahre abzuändern:

Die Grundvergütung wird wie folgt festgesetzt (in EUR):

- | | |
|--|-----------|
| - für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats | 95.000,-- |
| - für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden | 60.000,-- |
| - für jedes Aufsichtsratsmitglied | 55.000,-- |

Zusätzlich wird den Vorsitzenden bzw. gegebenenfalls deren Stellvertretern in bestimmten Ausschüssen folgende Vergütung gewährt (in EUR):

- | | |
|---|-----------|
| - für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses | 20.000,-- |
| - für den Stellvertreter des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses | 7.500,-- |
| - für den Vorsitzenden des
Nominierungs- und Vergütungsausschusses jeweils | 5.000,-- |

Für die einfache Ausschussmitgliedschaft oder die Übernahme des Vorsitzes in sonstigen Ausschüssen steht keine gesonderte Vergütung zu.

Das Anwesenheitsentgelt für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen (bei physischer oder fernmündlicher Sitzungsteilnahme, d. h. per Telefon-, Internet- oder Videoverbindung) wird pro Sitzung wie folgt festgesetzt (in EUR):

- | | |
|--|----------|
| - für ordentliche Sitzungen des Aufsichtsrates | 4.000,-- |
| - für außerordentliche oder konstituierende Sitzungen des Aufsichtsrates | 2.000,-- |

Bei mehrtägigen Sitzungen steht das Anwesenheitsentgelt nur einmalig zu. Für die Teilnahme an Ausschusssitzungen steht keine gesonderte Vergütung zu.

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des gesamten Geschäftsjahres dem Organ angehört oder den Vorsitz geführt haben, erfolgt die Bemessung der Vergütung aliquot (auf Monatsbasis).

Sollten Mitglieder des Aufsichtsrats – außerhalb der Sitzungen – in Ausübung ihrer Aufsichtsratsfunktion für die Gesellschaft Reise- oder Repräsentationstätigkeiten wahrnehmen, so wird für diese besonderen Tätigkeiten ein Tagessatz von EUR 1.800,-- festgesetzt. Eine Abrechnung dieser Tätigkeiten hat aliquot in Halbtagen zu erfolgen.

Die genannten Beträge für das Anwesenheitsentgelt, die Grundvergütung, die Vergütung für bestimmte Ausschussfunktionen und den Tagessatz für besondere Tätigkeiten sind beginnend mit dem Geschäftsjahr 2027 (mit Basiszahl Jänner 2026)

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 2026 bzw. der zuletzt für die Wertanpassung maßgebenden Indexzahl vorzunehmen.

9. 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.

Zuletzt wurde eine (geänderte) Vergütungspolitik in der Hauptversammlung am 10. April 2024 beschlossen.

Der Hauptversammlung wird vorgeschlagen in der kommenden Hauptversammlung eine geänderte Vergütungspolitik zu beschließen, um für die Vorstandsziele im Short Term-Incentive (STI) eine individuelle Zielsetzung zu ermöglichen.

Der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat der PALFINGER AG haben in ihren Sitzungen vom 2. März 2026 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 78a iVm § 98a AktG überarbeitet und – wie oben erwähnt – geändert (geänderte Vergütungspolitik).

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).

Anlage. /1 Vergütungsbericht

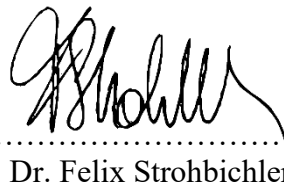
Anlage ./2 Vergütungspolitik

Bergheim bei Salzburg, am 02.03.2026

Der Vorstand



.....
Ing. Andreas Klauser
Vorsitzender



.....
Dr. Felix Strohbichler



.....
Mag. Maria Koller



.....
Dr. Alexander Susanek

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats



.....
Ing. Hubert Palfinger

VERGÜTUNGSBERICHT DER PALFINGER AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

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

Vorausblickende Planung, schnelle Entscheidungsprozesse und proaktives Handeln prägten das Geschäftsjahr 2025. Diese drei Faktoren ermöglichten es PALFINGER, in einem von weltweiter Volatilität und schleppender Konjunkturentwicklung geprägtem Umfeld, Chancen zu nutzen und Initiativen zu ergreifen. Wesentlichen Anteil an der erfolgreichen Performance von PALFINGER hatte das bereits 2024 initiierte Maßnahmenbündel aus Optimierung des Working Capitals, stringentem Investitionsmanagement sowie gezielten Kostenreduktionen. Vor diesem Hintergrund erwirtschaftete PALFINGER 2025 einen Umsatz von 2.339,29 Mio. EUR, ein EBIT von 174,33 Mio. EUR und erhöhte seine Eigenkapitalquote auf 42,9 Prozent.

Trotz der Infrastrukturinvestitionspakete, die die neue deutsche Regierung im ersten Halbjahr 2025 initiierte, blieb der erwartete Wirtschaftsaufschwung in Europa auf breiter Basis aus. Die Gründe dafür lagen zum einen in der weltweiten Unsicherheit angesichts der angekündigten US-Zölle. Zum anderen zeigte sich, dass Industrie und Wirtschaft, vor allem in EMEA, eine Phase grundlegenden Wandels durchlaufen. Dabei kristallisiert sich heraus, dass es nicht mehr ausreicht, allein auf die hohen Kosten für Arbeit und Energie zu fokussieren. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, muss der Wandel auf allen Ebenen vollzogen werden. Im Endeffekt geht es darum, aus innovativen Technologien, der fortschreitenden Digitalisierung und dem Erschließen neuer Geschäftsfelder heraus Produktivitätsgewinne und Wachstumspotenziale zu generieren. Aus diesem Grund überarbeitete PALFINGER seine bisherige Strategie und stellte am Capital Markets Day 2025 die neue Strategie 2030+ vor.

Sie definiert drei Strategische Ausrichtungen – Lifting Customer Value, Balanced Profitable Growth und Execution Excellence, denen insgesamt 18 strategische Programme zugeordnet sind. Von diesen gelten fünf als „Must-Win-Actionfields“. Ihre Erreichung ist für den Erfolg unumgänglich. Gleichzeitig, und auf die Strategie 2030+ abgestimmt, wurden die PALFINGER-Kultur und die Marke mit dem Kundenversprechen LIFETIME EXCELLENCE nachgeschärft. Ihr enges Zusammenspiel soll sich auf jeder Ebene positiv auswirken.

Ein essenzieller Bestandteil der Strategie 2030+ ist der verstärkte Ausbau der Servicestrukturen in NAM. Mit der Eröffnung des neuen Logistikverteilzentrums Huntley, Illinois stärkte PALFINGER sein Servicenetzwerk in den USA, Kanada und Mexiko deutlich. In Singapore errichtete Marine ein neues, leistungsfähiges Servicezentrum. Und in Indien ging PALFINGER eine Forschungs- und Entwicklungskooperation mit einem lokalen Partner ein, die 2026 durch den Bau eines neuen Produktionsstandortes ergänzt wird. Diese Investitionen sichern die Realisierung der Wachstumschancen in Nordamerika sowie in Asien. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Fokus auf Aktivitäten im Bereich Defense. Dazu platzierte PALFINGER im Juli eigene Aktien im Volumen von 100 Mio. EUR. Der Nettoerlös der mehrfach überzeichneten Transaktion trug maßgeblich zur Stärkung des Eigenkapitals bei. Generell spiegelt die Performance von PALFINGER an der Wiener Börse die langfristig gute Entwicklung des Unternehmens. Damit steigen auch die Chancen auf die Aufnahme in den Leitindex ATX.

Gelebte Kundennähe ist immer schon das spezifische Charakteristikum von PALFINGER. 2025 war PALFINGER mit 180 Expertinnen und Experten sowie 30 Produkten und Serviceleistungen – darunter Weltpremieren wie dem Ladekran PK 880 TEC und der Hubarbeitsbühne PT28 – auf der Weltleitmesse bauma in München vertreten. In sieben Tagen besuchten rund 74.000 Gäste das PALFINGER Areal, in dem zum ersten Mal das Thema Service im Mittelpunkt stand. Darüber hinaus war PALFINGER MARINE auf der Leitmesse Aquanor in Trondheim mit Produkten und Technologien für die Aquakulturbranche präsent.

In diesem herausfordernden Umfeld und mit den erwähnten Maßnahmen erzielte PALFINGER 2025 einen Umsatz von EUR 2,34 Mrd. (2024: EUR 2,36 Mrd.). Das operative Ergebnis (EBIT) fiel mit EUR 174,33 Mio. niedriger als im Vorjahr (EUR 185,6 Mio.) aus. Die EBIT-Marge liegt mit 7,5 Prozent unter dem Vergleichswert der Vorjahresperiode (7,9 Prozent). Das Konzernergebnis betrug EUR 96,7 Mio (2024: EUR 100,0 Mio).

Im Rahmen der Strategie 2030+ und der damit einhergehenden Wachstumspotenziale hat der Vorstand die Finanzziele für 2030 klar formuliert: ein Umsatz von über 3,0 Mrd. EUR, eine ROCE von über 15 Prozent und eine EBIT-Marge von zwölf Prozent.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Jahr 2025 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 (§§ 78ff 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 bestimmte Ausschussmitgliedschaften 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.

a. Vergütung bis 2024

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 2024 kamen Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2025 zur Auszahlung.

b. Vergütung ab 2025

In der Hauptversammlung am 3. April 2025 wurde die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 und die Folgejahre wie folgt angepasst.

Die Grundvergütung wurde wie folgt festgesetzt (in EUR):

- EUR 94.000 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats
- EUR 59.000 für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden
- EUR 54.000 für jedes Aufsichtsratsmitglied

Zusätzlich wird den Vorsitzenden bestimmter Ausschüsse folgende Vergütung gewährt (in EUR):

- EUR 20.000 für den Prüfungsausschuss
- EUR 5.000 jeweils für den Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Für die einfache Ausschussmitgliedschaft oder die Übernahme des Vorsitizes in sonstigen Ausschüssen steht keine gesonderte Vergütung zu.

Das Anwesenheitsentgelt für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen (bei physischer oder fernmündlicher Sitzungsteilnahme, d. h. per Telefon-, Internet- oder Videoverbindung) wurde pro Sitzung wie folgt festgesetzt:

- EUR 4.000 für ordentliche Sitzungen des Aufsichtsrates
- EUR 2.000 für außerordentliche oder konstituierende Sitzungen des Aufsichtsrates

Bei mehrtägigen Sitzungen steht das Anwesenheitsentgelt nur einmalig zu. Für die Teilnahme an Ausschusssitzungen steht keine gesonderte Vergütung zu.

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des gesamten Geschäftsjahres dem Organ angehört oder den Vorsitz geführt haben, erfolgt die Bemessung der Vergütung aliquot (auf Monatsbasis).

Sollten Mitglieder des Aufsichtsrats – außerhalb der Sitzungen – in Ausübung ihrer Aufsichtsratsfunktion für die Gesellschaft Reise- oder Repräsentationstätigkeiten wahrnehmen, so wird für diese besonderen Tätigkeiten ein Tagessatz von EUR 1.800,- 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 2026 (mit Basiszahl Jänner 2025) 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 2025 bzw. der zuletzt für die Wertanpassung maßgebenden Indexzahl vorzunehmen.

Für das Jahr 2025 kommen Aufsichtsratsvergütungen auf dieser Grundlage im Jahr 2026 zur Auszahlung.

III. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

III.1. VORSTAND

Werte in TEUR, (soweit nicht anders angegeben)	Andreas Klauser		Felix Strohbichler		Alexander Susanek		Maria Koller	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Fixe Vergütung								
Grundgehalt ¹	758	781	580	591	566	584	443	459
Sachbezüge ²	48	55	28	27	22	23	25	26
Zwischensumme	806	836	608	618	588	607	468	485
Variable Vergütung								
Jahresbonus (STI) ³	649	655	556	554	491	496	377	377
Sonder-Jahresbonus	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsabhängiges Long-Term Incentive (LTI) ⁴	1.119	932	902	742	841	701	658	542
Zwischensumme	1.768	1.587	1.457	1.296	1.332	1.197	1.035	919
Sonstige Vergütung								
Einmalige Abfindung	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	2.574	2.423	2.065	1.914	1.920	1.804	1.503	1.404
Auszahlung Vorjahresbonus	629	649	536	556	246	491	0	377
Auszahlung LTI	1.856	1.119	1.491	902	714	841	0	658
Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	31	34	29	32	31	34	31	35
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	69	66	71	68	69	66	69	65
Total 2024/2025	8.063/7.545							

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 (2024/2025: 300 EUR) erfasst.

³⁾ **Jahresbonus (STI):** Die Zielwerte für das **finanzielle Leistungskriterium** des STI im Jahr 2025 sind aus dem Budget 2025 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%	7,45%	111,25%
Strukturkostenquote (Gewicht 15%)	34,3%	31,3%	29,3%	31,77%	84,33%
Umsatz (Gewicht 15%)	1.989,2	2.340,2	2.574,2	2.339,29	99,74%
Gewichtete Gesamtzielerreichung					105,49%

Laut Jahresabschluss 2025 beträgt die EBIT-Marge 7,45 Prozent, die Strukturkostenquote liegt bei 31,77 Prozent. Der Umsatz ist mit EUR 2.339,29 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 105,49 Prozent wird durch entsprechende Gewichtung der Zielerreichungsgrade ermittelt.

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

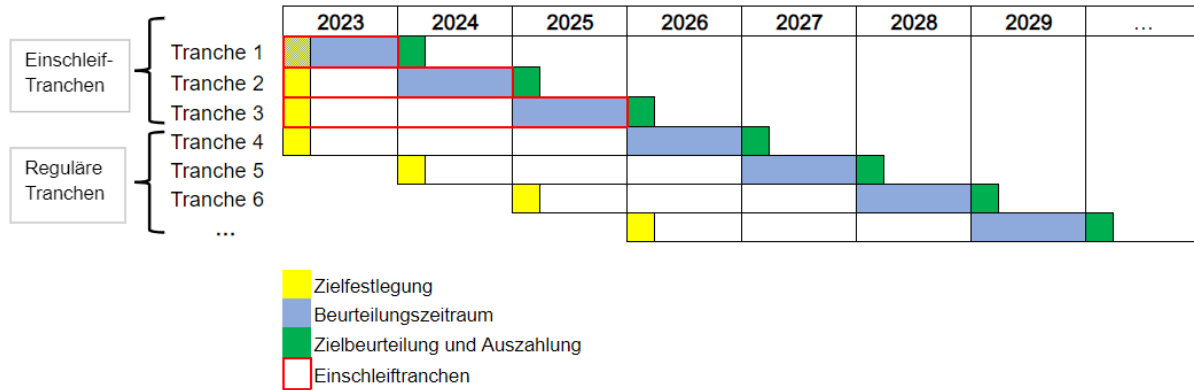
(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Zielwertbonus	Zielerreichung	STI 2025
Andreas Klauser	621	105,49%	655
Felix Strohbichler	525	105,49%	554
Alexander Susanek	470	105,49%	496
Maria Koller	357	105,49%	377

Der jährliche STI-Zielwertbonus ist nach VPI wertgesichert. Die STI-Beträge kommen in 2026 zur Auszahlung.

⁴⁾ **Long-Term Incentive (LTI):**

LTI-Programm ab 2023 – Tranche 3 für 2025

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 2025 war sohin auf Basis der Zielerreichung der zweiten LTI-Tranche im Zielerreichungszeitraum 2024 der Auszahlungsbetrag zu ermitteln.

Das Geschäftsjahr 2025 bildete den Zielbeurteilungszeitraum für Tranche 3, die in 2026 zur Auszahlung gelangt.

Finanzielles Ziel: Das finanzielle Ziel für Tranche 3 des LTI-Programms ab 2023 (mit Zielbeurteilungszeitraum 2025) wurde gemäß Mittelfristplanung 2023-2027 wie folgt definiert:

LTI-Programm ab 2023 – finanzielles Ziel Tranche 3	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
ROCE	8,4%	11,4%	12,9%
Zielerreichungsgrad	0%	100%	150%

Die Gewichtung des finanziellen Ziels wurde mit 80 Prozent festgelegt.

Der ROCE für das Geschäftsjahr 2025 wird mit 9,54 Prozent ausgewiesen, woraus sich mittels linearer Interpolation zwischen Zielwert (100 Prozent) und Untergrenze (0 Prozent) ein Zielerreichungsgrad von 38 Prozent errechnet.

Nicht-finanzielles Ziel: Für Tranche 3 erfolgt weiters eine Heranziehung der ESG-Ziele im LTI. Vom Vergütungsausschuss wurde für Tranche 3 und den Zielbeurteilungszeitraum 2025 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 3 wie folgt:

LTI-Programm ab 2023 – nicht-finanzielles Ziel Tranche 3	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
CO2 pro Tonne (10% Gewichtung)	34.095	30.996	n.a.
TRIR (10% Gewichtung)	11,99	10,90	10,36
Zielerreichungsgrad	0%	100%	150%

Für das Geschäftsjahr 2025 wird die TRIR mit 9,17 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 29.552 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 3 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 3 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 3 das Jahr 2025). Der solcherart ermittelte Wert beträgt 1,24, es kommt folglich ein Cap von 1,2 zum Tragen.

LTI-Zielerreichungsgrad gesamt: Die Gesamtzielerreichung für LTI-Tranche 3 errechnet sich wie folgt:

Gesamtberechnung:

$$\underbrace{(38\% \times 0,8)}_{\text{Finanzielles Leistungskriterium}} + \underbrace{125\% \times 0,2)}_{\text{Nicht-Finanzielles Leistungskriterium}} \times \underbrace{1,2}_{\text{Aktienkursbasierter Faktor}} = 66,48\% \text{ Gesamtzielerreichung für LTI-Tranche 3 (2025)}$$

Die LTI-Beträge für Tranche 3 berechnen sich auf Grundlage des Zielwertbonus und der Gesamtzielerreichung.

(Werte in TEUR, soweit nicht anders angegeben)	Zielwertbonus	Zielerreichung	LTI-Programm ab 2023 – Tranche 3
Andreas Klausner	1.402	66,48%	932
Felix Strohbichler	1.116	66,48%	742
Alexander Susaneck	1.054	66,48%	701
Maria Koller	816	66,48%	542

Der LTI-Zielwertbonus ist über die Bezugsgrößen wertgesichert. Die LTI-Beträge kommen in 2026 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 2025 eine Betriebspension in Höhe von 16 TEUR (2024: 15 TEUR). Dies beruht auf einer Pensionszusage aus 1997.

III.2. AUFSICHTSRAT

2024 ¹⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger	Hannes Palfinger	Gerhard Rauch	Hannes Bogner	Isabel Diaz Rohr	Sita Mazumder
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					

2025 ²⁾ (Werte in TEUR)	Hubert Palfinger ³⁾	Hannes Palfinger ⁴⁾	Gerhard Rauch ⁵⁾	Hannes Bogner ⁶⁾	Isabel Diaz Rohr ⁷⁾	Sita Mazumder	Marianne Heiß ⁸⁾
Grundvergütung (inkl. Ausschüsse)	104	59	59	74	14	54	41
Sitzungsgeld (inkl. Ausschüsse)	20	20	20	20	4	20	18
Gesamtvergütung	124	79	79	94	18	74	59
Total	527						

¹⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 kam in 2025 zur Auszahlung.

²⁾ Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 kommt in 2026 zur Auszahlung.

³⁾ Hubert Palfinger ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, 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⁾ Die Funktionsperiode von Isabel Diaz Rohr endete am 3. April 2025.

⁸⁾ Marianne Heiß wurde von der Hauptversammlung am 3. April 2025 in den Aufsichtsrat gewählt.

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 %	2021 zu 2020		2022 zu 2021		2023 zu 2022		2024 zu 2023		2025 zu 2024	
Vorstandsvergütung¹⁾	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI	mit LTI	ohne LTI
Andreas Klausner	5,06%	45,70%	20,45%	-2,29%	28,77%	5,59%	-20,89%	4,09%	-5,86%	2,48%
Felix Strohbichler	-3,63%	24,96%	40,00%	6,46%	31,24%	26,88%	-20,56%	4,93%	-7,33%	0,73%
Alexander Susaneck	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	52,65%	98,33%	-6,06%	2,22%
Maria Koller	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	-6,59%	1,98%
Martin Zehnder	-5,82%	25,36%	14,90%	-7,69%	28,46%	-31,28%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gesamt	-0,89%	33,32%	24,29%	-1,63%	49,74%	18,83%	-7,76%	21,20%	-6,42%	1,88%
Unternehmenserfolg²⁾										
EBT	54,60%		-6,91%		29,69%		-18,11%		-2,54%	
EBIT	n.a.		n.a.		39,76%		-11,69%		-6,09%	
ROCE	76,8%		-16,10%		23,03%		-10,66%		-7,44%	
Durchschnittsvergütung Vollzeit-Äquivalent³⁾										
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, weltweit	18,2%		5,78%		8,75%		3,24%		6,18%	
Mitarbeiter der Palfinger-Gruppe, in Österreich (unter Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe)	29,85% (17,55%)		-0,99% (-)		12,35% (-)		4,06% (-)		7,38% (-)	

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 (2020/2021/2022/2023/2024/2025: ca. 10.800/11.100/11.800/12.300/12.400/12.000 Personen) bzw. in Österreich (2020/2021/2022/2023/2024/2025: ca. 2.000/2.100/2.400/2.600/2.600/2.600 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 2. März 2026

Für den Aufsichtsrat



Ing. Hubert Palfinger
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand



Ing. Andreas Klauser
CEO



Mag. Maria Koller
CHRO



Dr. Felix Strohbichler
CFO



Dr. Alexander Susanek
COO

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.

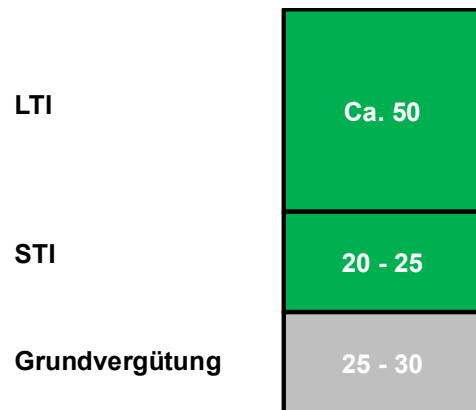
Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen primär aus der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft 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 sozialer Wandel erkennt die PALFINGER AG für sich und ihre Kunden substanzielle Herausforderungen, die proaktives und vorausblickendes Handeln verlangen. Mit der Strategie „Reach Higher – 2030+“ folgt die PALFINGER AG den drei strategische Ausrichtungen „Lifting Customer Value“, „Balanced Profitable Growth“ und „Execution Excellence“. Damit antizipiert die PALFINGER AG kommende Veränderungen und nimmt ihre Auswirkungen pro-aktiv vorweg. Als globales Unternehmen mit starken regionalen Wurzeln ist die PALFINGER AG auch überzeugt, dass nachhaltiges Denken und Handeln maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen. „Nachhaltigkeit als Chance“ ist als strategisches Programm innerhalb von „Lifting Customer Value“ fest in der Unternehmensstrategie verankert. 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.

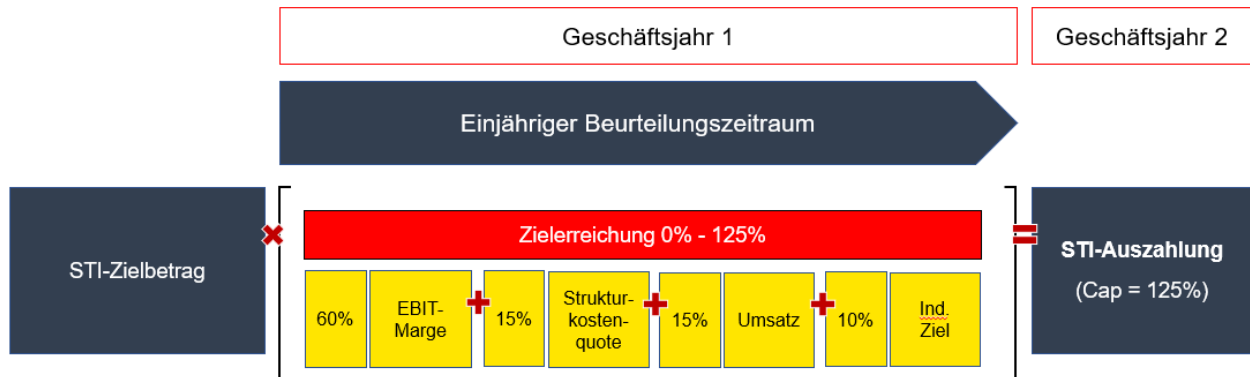
Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Es kann eine Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt werden.

I.3. Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Die finanziellen Ziele im STI orientieren sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr. Die zur Beurteilung des Erfolges hierbei maßgeblichen Leistungskriterien sind zu 60% die EBIT-Marge, zu 15% die Strukturkostenquote und zu 15% der Umsatz. Die finanziellen Leistungskriterien werden jeweils auf Ebene des PALFINGER-Konzerns gemessen.

Neben den finanziellen Leistungskriterien wird ein individuelles Ziel für die einzelnen Vorstandsmitglieder herangezogen und mit 10% im STI gewichtet, das jeweils auf die erfolgreiche Umsetzung von Initiativen oder Projekten zur Implementierung der Unternehmensstrategie in den einzelnen Vorstandsressorts abstellt.

Funktionsweise des STI



Übersicht Leistungskriterien STI

Leistungskriterium	Finanzielle Leistungskriterien			Individuelles Ziel
	EBIT-Marge	Strukturkostenquote	Umsatz	
Gewichtung	60%	15%	15%	10%

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

Finanzielles 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%

Weiters wird vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates zu Beginn des Geschäftsjahres ein individuelles Ziel für jedes der Vorstandsmitglieder festgelegt. Hierfür wird in jedem Vorstandsressort eine konkrete Initiative oder ein Projekt ausgewählt, welches für die Umsetzung der Unternehmensstrategie bedeutsam ist und dessen Umsetzung oder maßgebliches Fortschreiten im Laufe des Geschäftsjahres geplant ist.

Werden das individuelle Ziel oder die Untergrenzen bei den finanziellen Leistungskriterien nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Das STI kann somit vollständig entfallen. Wird das individuelle Ziel bzw. der finanzielle Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze der finanziellen Leistungskriterien erreicht oder überschritten bzw. das individuelle Ziel übererfüllt, so liegt der Zielerreichungsgrad bei bis zu 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 der finanziellen Leistungskriterien geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Der Zielerreichungsgrad für das individuelle Ziel wird vom Vergütungsausschuss anhand des konkreten Erfolgs der Initiative bzw. des Projekts festgelegt.

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 sowie einer individuellen Zielsetzung unter Heranziehung der Ressortzuständigkeiten 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. Die individuelle Zielsetzung trägt der Umsetzung der Unternehmensstrategie Rechnung.

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.

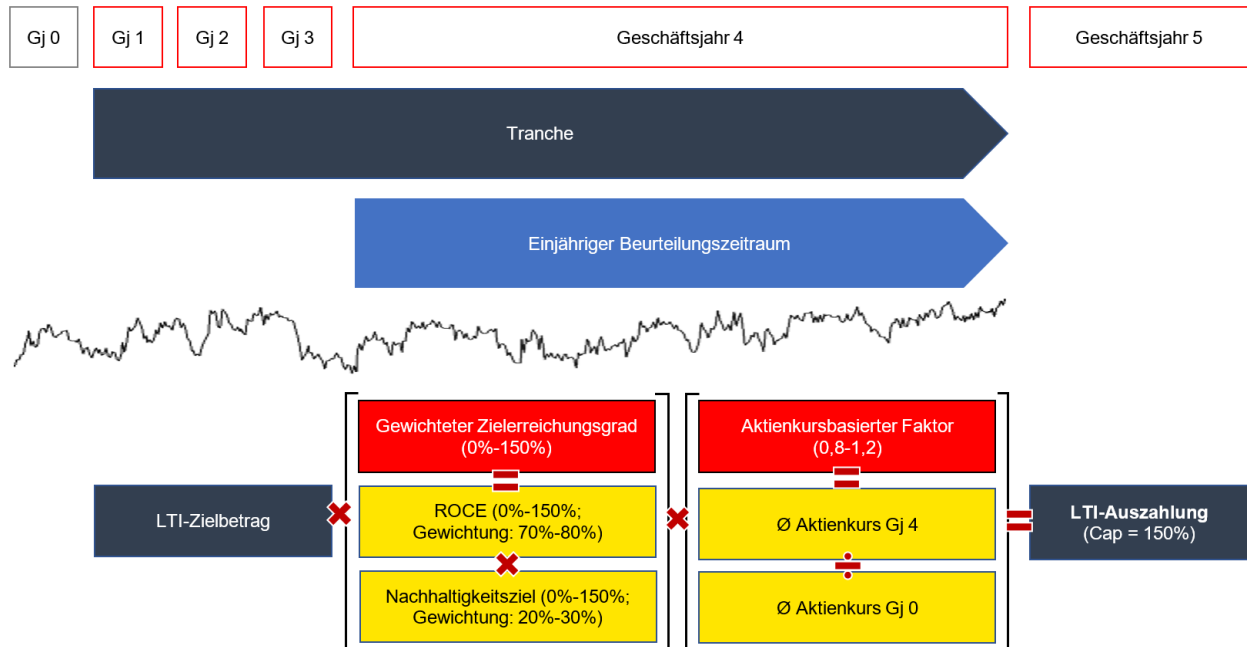
Bei Änderungen am LTI-Programm kann der Vergütungsausschuss die Anzahl und Laufzeit von Tranchen zur Glättung und Vermeidung von Übergangseffekten variieren. Zum Beispiel kann der Vergütungsausschuss weitere Tranchen mit kürzerer Laufzeit am Beginn des LTI-Programms vorsehen. Im Fall der Variierung der 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 Leistungskriteriums nicht über 30% betragen soll. Der Konzern-ROCE wird entsprechend der Definition in und gemäß dem geprüften IFRS-Konzernabschluss der PALFINGER AG berechnet.

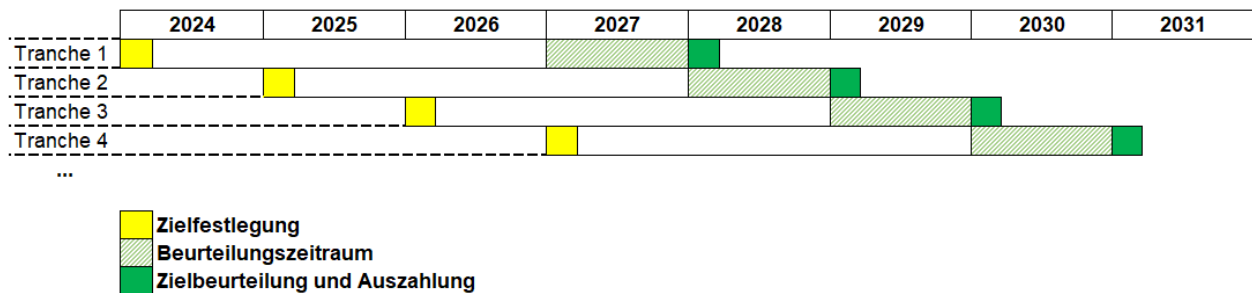
Übersicht Leistungskriterien LTI

	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 Geschäftsjahrs 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 Dienstauslagen 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 abgelden.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

II.1. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die von der Hauptversammlung festgelegte Aufsichtsratsvergütung wird von den Aufsichtsratsmitgliedern nach Abhaltung der letzten Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres in Rechnung gestellt und kommt innerhalb einer Zahlungsfrist von 10 Tagen ab Übermittlung an den Finanzvorstand 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 2024

Diese Vergütungspolitik ersetzt die Vergütungspolitik, die im Rahmen der Hauptversammlung 2024 beschlossen wurde.

In dieser Vergütungspolitik wurde für das STI über die finanziellen Leistungskriterien hinaus die Setzung eines individuellen Ziels für die Mitglieder des Vorstands vorgesehen, wofür konkrete Erfolge in der Strategieumsetzung in den einzelnen Vorstandsressorts beachtlich sind.