



## SCHWERPUNKTFRAGEN 2014

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter [www.iva.or.at](http://www.iva.or.at) veröffentlicht.

Die Antworten der PALFINGER AG:

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

Es gab keinen Mitarbeiter über T€ 500; über T€ 200 vier Personen weltweit, davon 3 in Österreich.

2. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1.Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Die Bezüge des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 2013 einschließlich der Nebenkosten 3.421 TEUR (Vorjahr: 2.186 TEUR) und gliedern sich wie folgt: siehe integrierter Geschäftsbericht, Seite 196. Für kurzfristige erfolgsabhängige Bezüge der Vorstände bestehen Rückstellungen in Höhe von 1.378 TEUR (Vorjahr: 666 TEUR). Zusätzlich wurde mit dem Vorstand eine Prämienvereinbarung für die langfristige Unternehmenswertsteigerung getroffen, die im Jahr 2016 bei Eintritt der vereinbarten Kennzahlen zur Auszahlung gelangt. Im Geschäftsjahr wurden dafür Vorsorgen in Höhe von 2.703 TEUR (Vorjahr: 2.176 TEUR) ergebniswirksam erfasst. Für Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses wurden im Geschäftsjahr 39 TEUR (Vorjahr: 32 TEUR) an Dienstzeitaufwand erfasst. Dies betrifft einerseits Abfertigungsverpflichtungen für DI



Herbert Ortner und Ing. Wolfgang Pilz und andererseits einzelvertragliche Pensionszusagen für Ing. Wolfgang Pilz. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder umfasst fixe und erfolgsabhängige Bestandteile und ist für ein Unternehmen dieser Größe und Komplexität angemessen. Die erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile orientieren sich einerseits an persönlich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen sowie andererseits an den wesentlichen Kennzahlen der PALFINGER Gruppe – Umsatzwachstum, Ergebnis vor Steuern und ROCE – sowie langfristig an der Steigerung des Unternehmenswertes. Die variablen Bezüge der Vorstände machten 2013 im Durchschnitt rund 54 Prozent des Jahresgehalts aus. Mit dem von der Hauptversammlung 2009 und 2010 beschlossenen Aktienoptionsprogramm und den darin normierten Leistungskriterien wird insbesondere langfristiger Erfolg honoriert. Detaillierte Angaben zu den Bezügen, Aktienoptionen sowie Sonderprämien sind in den Erläuterungen zum Konzernabschluss dieses Berichts dargestellt. Prämienanteil für erste Führungsebene (ETM) je nach Funktion zwischen 15-35% vom Jahresfixum. Darüber hinaus gibt es seit 2013 ein LongTermIncentive für diese Ebene auf Basis SUP (EBIT/ROCE), Laufzeit 5 Jahre, Auszahlung 2018 in Höhe von 2 Jahresentgelten pro Person bei 100% Zielerreichung; Deckelung mit 3 Jahresentgelten (130% Zielerreichung).

3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro** (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)?

Das KV-Mindestgehalt liegt in Österreich bereits darüber. Daher hatten wir 2013 keinen einzigen Vollzeit-Mitarbeiter unter T€ 20. An einzelnen Standorten der Palfinger-Gruppe außerhalb Österreichs gibt es natürlich auch niedrigerer Gehälter; die entsprechenden Informationen sind jedoch nicht gruppenweit verfügbar.

4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd.



Das Unternehmen hat sich intern auf das Enforcement vorbereitet, durch Verbesserung der Dokumentation und enge Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer. Zusätzliche Personalkosten fallen dadurch nicht an. Durch die derzeit laufende Stichprobenprüfung gibt es einen zusätzlichen Beratungsaufwand, der aber von untergeordneter Bedeutung sein wird.

5. Wie hoch sind die **Nebenkosten des Aufsichtsrats** für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?

Die Nebenkosten für den Aufsichtsrat können nicht eindeutig ermittelt werden, da keine extra Kostenstelle für diese Position vorhanden ist.

6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2013, Auswirkungen des **Steuerpaktes 2014** (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)

Der Körperschaftsteueraufwand in Österreich betrug 0,1 MEUR (Vorjahr: 0,6 MEUR). Die Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich betragen 0,8 MEUR (Vorjahr: 1,6 MEUR). Die Einschränkung der Gruppenbesteuerung betrifft PALFINGER nicht. Die Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500 TEUR betrifft den Vorstand und ist abhängig von den erfolgsabhängigen Bezügen, wobei PALFINGER Rechtsmittel beim Verfassungsgerichtshof einbringen wird.

7. Externer Aufwand 2013 für **Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying** (getrennte Darstellung).

Der externe Aufwand 2013 für Aus und Weiterbildung in Österreich betrug 327 TEUR (Zahlen nur für Österreich verfügbar). Für Rechtsberatung wurden konzernweit 2.416 TEUR (Vorjahr: 1.839 TEUR) investiert. Für PR wurde 2013 ein Betrag



von rund 70 TEUR (Vorjahr: TEUR 70 TEUR) und für Inserate in Tageszeitungen wurden 125 TEUR (Vorjahr: 129 TEUR) investiert.

8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR – Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

Die kontinuierliche und transparente Kommunikation ist ein wesentlicher Schwerpunkt der Investor-Relations-Aktivitäten bei PALFINGER. Der Vorstand und das Investor-Relations-Team standen Investoren im Jahr 2013 auf zahlreichen Roadshows und Investorenkonferenzen im In- und Ausland für persönliche Gespräche zur Verfügung. Die Teilnahme an Aktionärsveranstaltungen und -messen bzw. Börsentagen förderte auch den Dialog mit Privataktionären. PALFINGER war unter anderem präsent: Gewinnmesse in Wien, INVEST in Stuttgart, Deutsche Anlegermesse in Frankfurt, Börsentag in München, Börsentag in Hamburg und auf mehreren Roadshows des Börse Express. Bei all diesen Gesprächen wurde auch auf den erhöhten Informationsbedarf nachhaltigkeitsorientierter Investoren geachtet. Aufwand in 2013: rund TEUR 150 (ohne integrierten Geschäftsbericht, HV,...)

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 – 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 – 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer)?

In Österreich gingen 6 Personen mit einem Durchschnittsalter von 62 (61,89) im Jahr 2013 in Pension.

	Gesamt	Männlich	Weiblich
Gesamt	6.874	5.606	685
Gesamt 56+	616	564	52
56-60	445	402	43
61-65	154	147	7
65+	17	15	2



## 10. Aktivitäten i.S. **Social Media**, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung

Nachfolgende Social Media Tools werden verwendet:

PALFINGER Youtube-Kanäle: 5 offizielle PALFINGER Kanäle der unterschiedlichen Areas, die Unternehmens- und Produktvideos enthalten. PALFINGER Kanäle haben insgesamt momentan knapp 1.000 Abonnenten und knapp 245.000 Aufrufe.

PALFINGER Blog: Seit Jänner 2013 ist der PALFINGER Unternehmensblog online. Rund 15 Mitarbeiter von PALFINGER sowie Gastautoren präsentieren seither die unterschiedlichen Bereiche der PALFINGER Welt aus ihrem persönlichen Blickwinkel. Über 10.000 eindeutige Besucher mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 2:30min konnten gezählt werden.

LinkedIn/Xing: momentan im Aufbau befindliche Guideline zur Nutzung beider Berufsnetzwerke auf HR-Ebene.

Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung

Blog: Initialkosten: TEUR 10 (Konzept, Design, Programmierung)

Laufende Kosten: EUR 560 (Hosting-Paket) pro Jahr

Es wurden keine zusätzlichen Personalressourcen aufgebaut. Außer dem Blog erzeugen keine verwendeten Social Media Tools Kosten.

Der Blog erweitert das PALFINGER Kommunikationsangebot und wird als Bestandteil des Gesamtkonzepts gesehen. Der PALFINGER Blog soll Interesse wecken und die Kommunikationsmöglichkeiten mit dem Unternehmen bereichern. Er richtet sich an unterschiedliche Zielgruppen, wie Investoren, Mitarbeiter, Presse und Bewerber und fördert die Transparenz des Unternehmens.