



Grundsätze für die Bezüge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der PIERER Mobility AG (Vergütungspolitik)

I. EINLEITUNG

Das Vergütungssystem der PIERER Mobility AG setzt die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) und die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78a ff und 98a) um und wurde in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie RL 2017/828 erstellt.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen. Erstmals wurde die Vergütungspolitik in der ordentlichen Hauptversammlung am 15.05.2020 zur Abstimmung gebracht und angenommen. Somit ist in der ordentlichen Hauptversammlung am 19.04.2024 die Vergütungspolitik erneut zur Abstimmung zu bringen.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Aufstellung der Vergütungspolitik im Wesentlichen an den Grundsätzen der bisher gepflogenen und bewährten Politik orientiert. Ein besondere Rolle im Zusammenhang mit der Vergütung kommt dem eingerichteten Vergütungsausschuss zu.

II. GESCHÄFTSSTRATEGIE UND LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG

Die PIERER Mobility AG ist das Mutterunternehmen der PIERER Mobility-Gruppe und fungiert als geschäftsleitende Holding. Sie selbst beschäftigt keine Mitarbeiter. Die PIERER Mobility AG ist die Dachgesellschaft für Europas führenden Hersteller motorisierter Zweiräder und produziert eine vollständige Premium-Markenpalette von KTM, GASGAS, Husqvarna und MV Augusta Motorcycles. Mit ihrer Innovationskraft ist die Gruppe durch ihre Motorradmarken ein wegweisender Technologieführer für zweirädrige E-Mobilität. Mit den Marken Husqvarna E-Bicycles und GASGAS Bicycles, wird das Zweiradsortiment komplementiert. Das Premium-Markenangebot der Gruppe bietet weiters Hochleistungskomponenten der Marke WP sowie KTM X-BOW Hochleistungsportwagen. Infolge der strategischen Partnerschaft mit Bajaj in Indien konnte das Unternehmen die Produktionskapazitäten in den letzten Jahren diversifizieren und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem globalen Markt erhöhen. Die Kooperation mit CFMOTO in China und das Joint Venture mit Maxcom in Bulgarien stärken sowohl die Fahrrad- als auch die Motorradproduktion nachhaltig.

Mit Ausnahme von Mag. Hubert Trunkenpolz und Mag. Alex Pierer üben alle Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft auch Vorstandsfunktionen in der größten Tochtergesellschaft KTM AG aus.

Die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft als Mutterunternehmen der PIERER Mobility-Gruppe soll insbesondere durch eine entsprechende Ausgestaltung der variablen Vergütung gefördert werden.

III. VERGÜTUNG DES VORSTANDES

1) GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Bei der Festlegung der Gesamtbezüge für die Mitglieder des Vorstandes hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitgliedes, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung berücksichtigt werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands resultiert grundsätzlich aus privatrechtlichen Vereinbarungen, die zwischen dem Mitglied des Vorstandes und der Gesellschaft, die dabei durch den Aufsichtsrat vertreten wird, abgeschlossen werden.

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei der Aufstellung der Vergütungspolitik wurde insbesondere die Größe der Gesellschaft und der unter ihrer Leitung stehenden Tochterunternehmen, die interne Organisation, die Übereinstimmung mit der Strategie sowie die Interessen und Werte der Gesellschaft miteinbezogen. Die Vergütung soll Umfang und Komplexität des Geschäftes sowie die Rolle und Verantwortung der Vorstandsmitglieder reflektieren und am Markt wettbewerbsfähig sein. Kriterien sind Funktion, Übernahme von Führungsaufgaben, fachliche und persönliche Qualifikation und einschlägige Erfahrung. Ein externes Benchmarking der Vergütung bzw. Vergütungsstruktur erfolgt nicht. Keines der derzeitigen Vorstandsmitglieder der PIERER Mobility AG bezieht eine direkte Vergütung von der Gesellschaft.

Das Vorstandsmitglied DI Stefan Pierer ist auf der Grundlage eines zwischen der Pierer Konzerngesellschaft mbH und der KTM AG bestehenden Überlassungsvertrages tätig.

Hinsichtlich der Vorstandsmitglieder Mag. Hubert Trunkenpolz, Mag. Viktor Sigl, MBA, Mag. Florian Kecht und Dipl. Vw. Rudolf Wiesbeck bestehen jeweils (Vorstands)Anstellungsverträge mit der KTM AG.

Herr Mag. Alex Pierer ist in einem aufrechten Anstellungsverhältnis mit der Pierer Konzerngesellschaft mbH. Ein Teil der im Rahmen seiner Vergütung auf Ebene der Pierer Konzerngesellschaft mbH entstehenden Kosten wird im Rahmen eines zwischen der Pierer Konzerngesellschaft mbH und der LX Media GmbH sowie zwischen der Pierer Konzerngesellschaft mbH und der Pierer Innovation GmbH, jeweils Tochterunternehmen der PIERER Mobility AG, bei denen Mag. Alex Pierer eine Geschäftsführerfunktion innehat, abgeschlossenen Überlassungsvertrages von der Gesellschaft getragen.

Die jeweils bestehenden Verträge enthalten jeweils keine Regelungen über eine betriebliche Altersvorsorge. Zudem unterliegen sie grundsätzlich dem System der „Abfertigung Neu“.

Die den Mitgliedern des Vorstandes der Gesellschaft wie oben beschrieben jeweils zukommenden Vergütungen bestehen aus einem festen monatlichen Grundgehalt und variablen Komponenten.

2) VERGÜTUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN

Die Vergütung enthält jeweils

- eine erfolgsunabhängige Vergütung (fixe Vergütung),
- Nebenleistungen und
- eine erfolgsabhängige Vergütung (variable Vergütung).

Es bestehen keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche anteilsbasierende Vergütungssysteme.

a) Fixe Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Grundgehalt. Dieses besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird.

Das Grundgehalt stellt ein fixes monatliches Gehalt in wettbewerbsfähiger Höhe dar, das die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl der Aktionäre und Arbeitnehmer sowie des Unternehmens zu handeln.

Im Falle der Dienstverhinderung des Vorstandsmitgliedes in Folge Erkrankung oder Unglücksfall wird das dem Vorstandsmitglied jeweils gebührende Entgelt unter Anwendung der Entgeltfortzahlungsbestimmungen des AngG auf die im AngG festgelegte Dauer weiterbezahlt.

Im Entgelt sind sämtliche Leistungen, welche über die normale Arbeitszeit hinaus erbracht werden, pauschal abgegolten. Das Bruttoentgelt erhöht sich jeweils entsprechend der Ist-Lohnerhöhung der höchsten Gehaltsgruppe des Rahmenkollektivvertrages der Angestellten der Industrie.

Für konzerninterne Mandate und Funktionen werden keine zusätzlichen Entgelte gewährt.

b) Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen gehören folgende Bestandteile:

- Nutzung eines Firmenwagens der Kategorie BMW 5er Serie, Audi A6 oder einer ähnlichen Kategorie, der auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht. Die Überlassung erfolgt ohne Kilometerlimit. Die auf den für die Privatnutzung anzusetzenden Sachbezugswert entfallenden Steuern trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.
- Eine Unfallversicherung gewährt Versicherungsschutz im Todesfall und bei Invalidität, eine private Haftpflichtversicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht der Vorstandsmitglieder ab, die aus Personenschäden, Sachschäden oder Vermögensschäden Dritter resultiert.
- Es besteht Versicherungsschutz für Schadenersatzansprüche wegen Vermögensschäden Dritter oder der Gesellschaft aufgrund von Pflichtverletzungen als Organmitglied der Gesellschaft. Die Kosten für diese Versicherungen trägt die Gesellschaft.
- Für die Vorstandsmitglieder besteht eine D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung).

c) Variable Vergütung

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil. Die variablen Bestandteile der Vergütung werden im Vorhinein einzelvertraglich so festgelegt, dass sie an messbare, nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien anknüpfen und nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die variable Vergütung basiert auf dem EBT und dem Free Cash Flow der KTM-Gruppe für das Geschäftsjahr,

wobei die Anwendbarkeit, Gewichtung und Höhe dieser Kriterien in Abhängigkeit des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Vorstandes individuell festgelegt wird.

Für vereinbarten Zielgrößen werden jeweils Fixpunkte oder Intervalle festgesetzt, anhand derer die Erfüllung- oder Nichterfüllung, bzw. das Verhältnis zwischen einer Über- bzw. Untererfüllung des Zielwerts und der entsprechenden Zu- bzw. Abnahme der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile gemessen wird.

Hinsichtlich einzelner Vorstandsmitglieder kann auch von der Vereinbarung einer variablen Vergütung abgesehen werden, wenn dies im Interesse der Gesellschaft liegt.

3) VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Zur Sicherstellung eines adäquaten Verhältnisses zwischen der Vorstandsvergütung und den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 20-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter des Konzerns, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen.

4) PENSIONS-KASSE

Es bestehen keine Vereinbarungen mit dem Vorstand hinsichtlich betrieblicher Altersversorgung.

5) FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat beschlossen und zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung in der Hauptversammlung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wurde im Jahr 2020 erstmals vom Aufsichtsrat aufgestellt und der Hauptversammlung vom 15.05.2020 zur Abstimmung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2020 hat der Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat die Zustimmung erteilt.

Falls aus Sicht des Vergütungsausschusses Änderungen der Vergütungspolitik notwendig sind, werden diese dem Aufsichtsrat vorgeschlagen und in weitere Folge in der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

6) LAUFZEITEN DER VORSTANDSMANDATE

Im Regelfall erfolgt die Bestellung oder Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern und der Abschluss der Vorstandsverträge für gesetzliche Höchstlaufzeit.

7) BEENDIGUNGEN EINES VORSTANDSMANDATES

Bei den Vorstands-/Anstellungsverträgen oder allfälligen Überlassungsverträgen handelt es sich auf die jeweilige Laufzeit abgeschlossene befristete Verträge, die während der Laufzeit nur aus wichtigen Gründen (insbesondere Gründe aus § 27 AngG) mit sofortiger Wirkung beendet werden können.

Bei Mandatsniederlegung ohne wichtigen Grund und ohne Zustimmung des Aufsichtsrates, sowie im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft aus einem § 75 AktG angeführten Grund, endet auch ein allenfalls bestehender Anstellungsvertrag bzw. Überlassungsvertrag.

Bei vorzeitiger Abberufung ohne wichtigen Grund sind grundsätzlich die fixen Grundbezüge für die Vertragsdauer auszus zahlen.

8) ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Um die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten kann unter außergewöhnlichen Umständen der Vergütungsausschuss bzw. der Aufsichtsrat gemäß § 78a (8) AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen. Außergewöhnliche Umstände liegen dann vor, wenn eine Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft erforderlich ist.

Im Falle eines geplanten Abweichens von der Vergütungspolitik muss ein entsprechender Vorschlag an den Aufsichtsrat erstattet werden, wo erläutert wird, warum ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt. Nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat, kann der Vergütungsausschuss mit den Mitgliedern des Vorstands abweichende vertragliche Verpflichtungen abschließen. Im nächsten der Hauptversammlung vorzulegenden Vergütungsbericht ist auf diesen außergewöhnlichen Umstand einzugehen.

Von dieser Möglichkeit machte der Aufsichtsrat bisher nicht Gebrauch.

IV. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

1) GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

Dem Vergütungsausschuss bzw. Aufsichtsrat obliegt sowohl die Vorbereitung als auch die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufseher zuständig. Folglich § 98 AktG wird die Aufsichtsratsvergütung von der Hauptversammlung jährlich festgelegt.

Die Aufsichtsratsvergütung besteht ausschließlich aus einem Sitzungsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. Die Höhe der Gesamtbezüge der Aufsichtsratsmitglieder wird für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr von der Hauptversammlung beschlossen. Bei der Erstellung des Beschlussvorschlages sowie bei der Beschlussfassung in der Hauptversammlung gilt grundsätzlich freies Ermessen, wobei allerdings der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung zu tragen ist. Sofern Aufsichtsratsmitglieder auch Aktionäre der Gesellschaft sind, unterliegen sie bei der Abstimmung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder keinem Stimmverbot.

Zur Garantie einer unbefangenen Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat werden den Aufsichtsratsmitgliedern keine variablen Vergütungen gewährt.

Zusätzlich zur jährlichen Aufwandsentschädigung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Barauslagenersatz für tatsächlich angefallene Spesen. Weiters sind die Mitglieder des Aufsichtsrats bis zu einer bestimmten Höchstbetragsgrenze durch eine Manager-Haftpflichtversicherung der Gesellschaft geschützt, welche die persönliche Haftung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Fall einer fahrlässigen Pflichtverletzung in Ausübung ihrer Tätigkeit als Organ der Gesellschaft abdeckt. Weiters besteht für die Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung).

Zwischen der PIERER Mobility AG und den Vertretern im Aufsichtsrat gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine Pensionsvorsorgen, Kündigungsfristen oder Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen.

2) VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrates erhält pro Sitzung des Aufsichtsrates, an dem das Mitglied teilnimmt, ein Sitzungsgeld, das maximal folgende Beträge erreichen soll:

- Vorsitzender des Aufsichtsrates: bis zu EUR 3.000,00 pro Sitzung,
- Mitglied des Aufsichtsrates: bis zu EUR 2.000,00 pro Sitzung und
- Mitglied des Prüfungsausschusses: bis zu EUR 2.000,00 pro Sitzung.

Leistungen außerhalb der Aufsichtsrats Tätigkeit, d.s. Beratungsleistungen der jeweiligen Aufsichtsratsmitglieder, werden zu marktüblichen Bedingungen abgegolten und werden im Geschäftsbericht unter Related Party Transactions veröffentlicht.

3) VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Zur Sicherstellung eines adäquaten Verhältnisses zwischen der Aufsichtsratsvergütung und den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft soll der jährliche Bezug eines Aufsichtsratsmitglieds nicht mehr als den 2-fachen durchschnittlichen jährlichen Bruttobezug der in Österreich tätigen Mitarbeiter des Konzerns, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen.

4) FESTLEGUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat beschlossen und zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung in der Hauptversammlung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wurde im Jahr 2020 erstmals vom Aufsichtsrat aufgestellt und der Hauptversammlung vom 15.05.2020 zur Abstimmung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2020 hat der Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat die Zustimmung erteilt.

Falls aus Sicht des Vergütungsausschusses Änderungen der Vergütungspolitik notwendig sind, werden diese dem Aufsichtsrat vorgeschlagen und in weitere Folge in der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

5) FUNKTIONSPERIODE

Die Funktionsperiode des von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieds Josef Blazicek endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 zu beschließen hat. Die Funktionsperiode der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder Rajiv Bajaj, DI Dr. Iris Filzwieser, Mag. Michaela Friepeß und Srinivasan Ravikumar endet jeweils mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 zu beschließen hat. Die Funktionsperiode des von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieds Mag. Friedrich Roithner endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 zu beschließen hat. Sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder stets auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG.

6) ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Im Fall von außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder für die Sicherstellung der Rentabilität, als notwendig angesehen wird.

IMPRESSUM

Eigentümer, Herausgeber und Verleger
PIERER Mobility AG
Edisonstraße 1
4600 Wels, Österreich
FN 78112 x / Landes- und Handelsgericht Wels

KONTAKT

Investor Relations
Telefon: +43 1 533 1 433 - 70
E-Mail: ir@pierermobility.com
Website: www.pierermobility.com

