





# Vergütungsbericht der PIERER Mobility AG

für das Geschäftsjahr 2022

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und -programme der PIERER Mobility AG. Ferner beschreibt der Vergütungsbericht das Vorgehen zur Festlegung der Vergütungen und enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen an den Vorstand und den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022. Das Vergütungssystem der PIERER Mobility AG setzt die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (OCGK) und die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78a ff iVm 98a) um und wurde in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 2017/828 erstellt.

## **Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:**

1. Einleitung
2. Grundzüge der Vergütungspolitik
3. Darstellung der Gesamtvergütung (inklusive Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)
4. Darstellung der jährlichen Veränderung der Unternehmensleistung und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der PIERER Mobility-Gruppe
5. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen
6. Sonstige Informationen und Erläuterungen

## 1. EINLEITUNG

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 und Husqvarna Motorcycles. Mit ihrer Innovationskraft ist die Gruppe durch ihre Motorradmarken ein wegweisender Technologieführer für zweirädrige E-Mobilität. Mit den Marken Husqvarna E-Bicycles, GASGAS Bicycles, FELT Bicycles und R Raymon wird das Zweiradsortiment komplementiert. Das Premium-Markenangebot der Gruppe bietet weiters Hochleistungskomponenten der Marke WP sowie KTM X-BOW Hochleistungssportwagen. 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 führender Technologie im Bereich der Niedervolt-Elektromobilität will PIERER Mobility weltweit Marktführer bei elektrischen Zweirädern im Leistungsbereich von 250W bis 15 kW werden.

### Überblick über das Geschäftsjahr 2022

Die PIERER Mobility-Gruppe steigerte im Geschäftsjahr 2022 trotz höchster Herausforderungen in der Zulieferkette den Konzernumsatz um 19,4 % auf einen neuen Rekordwert von € 2.437,2 Mio. (Vorjahr: € 2.041,7 Mio.). Rund 95 % der Umsatzerlöse wurden außerhalb von Österreich erzielt. Regional betrachtet entfielen 46,5 % der Umsatzerlöse auf Europa (-9,5 Prozentpunkte zum Vorjahr), 33,9 % auf Nordamerika inkl. Mexiko (+11,0 Prozentpunkte zum Vorjahr) und 19,6 % auf den Rest der Welt (-1,5 Prozentpunkte zum Vorjahr). Das operative Betriebsergebnis (EBIT) verbesserte sich um 21,6 % auf € 235,3 Mio. (Vorjahr: € 193,5 Mio.), was einer EBIT-Marge von 9,7 % entspricht. Das operative Ergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) liegt mit € 381,1 Mio. um knapp € 50 Mio. über dem Vorjahreswert von € 332,2 Mio. Die EBITDA-Marge beläuft sich auf 15,6 %. Das Ergebnis nach Steuern liegt mit € 170,6 Mio. um 19,4 % über dem Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden in der PIERER Mobility-Gruppe Gesamtinvestitionen in Höhe von € 293,4 Mio. (Vorjahr: € 203,1 Mio.) inklusive IFRS 16 Leasingzugänge in Höhe von € 25,9 Mio. (Vorjahr: € 24,6 Mio.) getätigt. Eine der bedeutendsten Einzelinvestitionen in die Infrastruktur (Sachanlagen) des Geschäftsjahres 2022 stellte der

Weiterbau und die Fertigstellung des neuen Headquarters von KTM North America in Murrieta, Kalifornien dar. Auf einer Fläche von ca. 14.000 m<sup>2</sup> entstand ein Firmencampus, der sowohl Büro- und Motorsportgebäude als auch Lagerflächen umfasst. Das Investitionsvolumen für den Bau des Gebäudes belief sich auf rund USD 53 Mio.

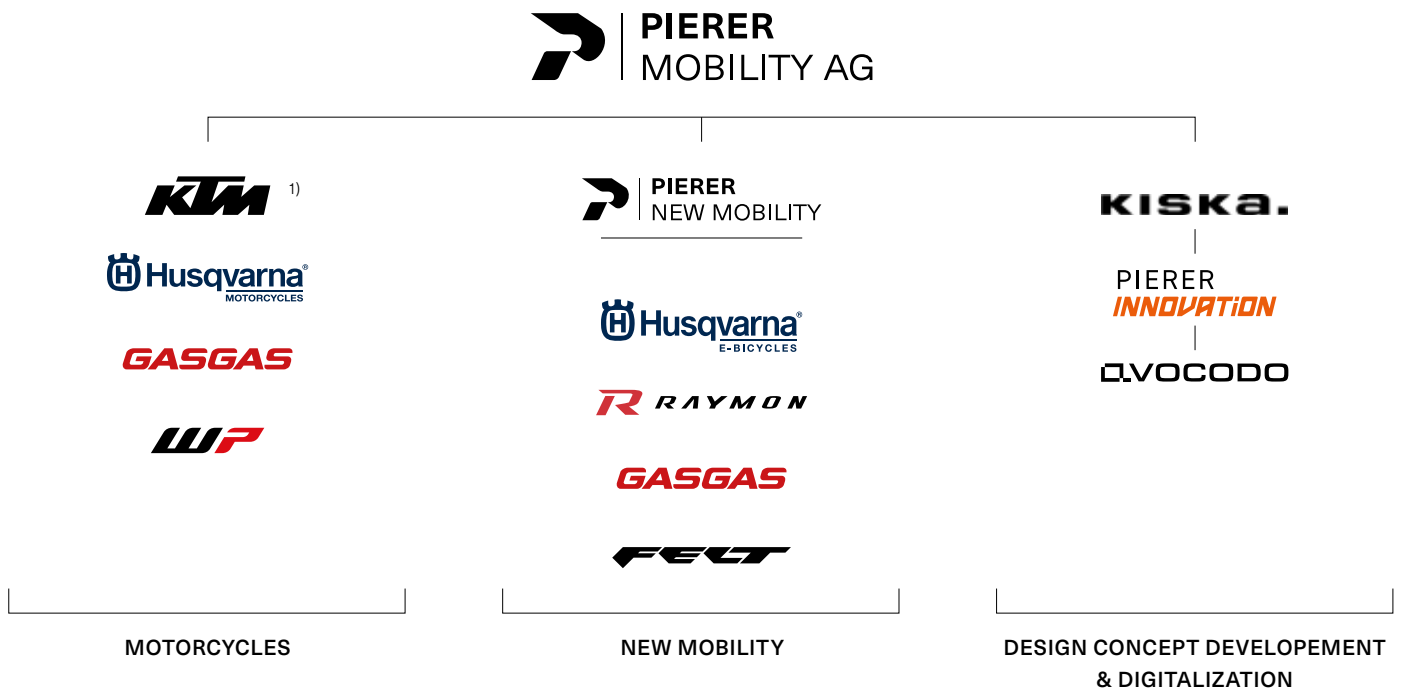
Mit 375.492 verkauften Motorrädern (Vorjahr: 332.881) im Geschäftsjahr 2022 erreichte der Motorradbereich ein Absatzplus von rund 13 %. Trotz massiver Versorgungsprobleme konnte die Fahrrad-Division ebenfalls ein Absatzwachstum von mehr als 15 % erzielen und 118.465 E-Bicycles & Fahrräder (Vorjahr: 102.753) verkaufen.

In Europa lag der Absatz an die Händler bei 122.028 Motorrädern (+2 %) und 96.056 Fahrrädern (-5 %). Knapp zwei Drittel der Motorräder (253.464 Stück) wurden in den Märkten außerhalb Europas, und hier insbesondere in Nordamerika (+67 %) abgesetzt. Im Fahrradbereich stellt die DACH-Region nach wie vor den größten Absatzmarkt mit rund 67 % dar. In 2022 konnte in der Fahrrad-Division der Absatzanteil in Nordamerika von knapp 1 % auf rund 11 % erhöht werden.

Die PIERER Mobility-Gruppe konnte die globalen Zulassungen weiterhin auf hohem Niveau halten. Nach einem starken Anstieg der globalen Nachfrage nach Motorrädern im Vorjahr haben sich sowohl der europäische (-3 %) bei einem Volumen von ca. 730.000 Stück, als auch der nordamerikanische Motorradmarkt (-5,7 %) und einer Größe von ca. 470.000 Stück im Jahr 2022 geringfügig verringert und auf hohem Niveau stabilisiert. Der Marktanteil aller drei Marken (KTM, GASGAS und Husqvarna Motorcycles) liegt somit in Europa bei rund 10 % bzw. bei 12 % in Nordamerika. Ebenfalls leicht rückgängig ist der australische (inklusive Neuseeland) Motorradmarkt mit einem 10 %-igen Rückgang auf 60.000 neu registrierte Motorräder. Dennoch gelang in diesem Markt ein Anstieg des Marktanteiles der drei Marken gesamt auf rund 21 %. Der relevante indische Motorradmarkt befindet sich hingegen deutlich im Aufschwung (+23 %). Bajaj setzte in Indien knapp 50.000 KTM und Husqvarna Motorräder ab, resultierend in einem Marktanteil von 5 %.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Anzahl der Beschäftigten um 839 Mitarbeiter erhöht. Zum 31.12.2022 beschäftigte die PIERER Mobility-Gruppe insgesamt 6.088 Mitarbeiter; davon rund 5.000 in Österreich. Im Bereich Forschung & Entwicklung sind ca. 1.200 Mitarbeiter tätig (entspricht rund 20 % der Belegschaft).

In der folgenden Grafik ist die vereinfachte Konzernstruktur der PIERER Mobility-Gruppe nach Bereichen (zum 31. Dezember 2022) dargestellt:



100 %-Beteiligungen: KTM AG, Husqvarna Motorcycles GmbH, GASGAS Motorcycles GmbH, WP Suspension GmbH; PIERER New Mobility GmbH (mit den Marken Husqvarna E-Bicycles, R Raymon, GASGAS und FELT); PIERER Innovation GmbH, Avocodo GmbH; 50 %-Beteiligung: KISKA GmbH  
 Sonstige Beteiligungen: ACstyria Mobilitätscluster GmbH 12,3 %; Platin 1483. GmbH 100 %, Pierer E-Commerce GmbH 100 %

1) In dieser Darstellung steht **KTM** für die KTM AG, die als Eigentümerin der Marke KTM Motorräder und Motorradzubehör unter dieser Marke herstellt und/oder vertreibt. Davon zu unterscheiden ist die KTM Fahrrad GmbH, die als exklusive Lizenznehmerin Fahrräder und Fahrradzubehör unter der Marke KTM herstellt und/oder vertreibt. Die KTM AG und die KTM Fahrrad GmbH sind weder gesellschaftsrechtlich miteinander verbunden noch kapitalmäßig oder anderweitig miteinander verflochten. Die PIERER Mobility-Gruppe produziert und vertreibt daher keine Fahrräder und Fahrradzubehör unter der Marke KTM, sondern unter den Marken wie Husqvarna, GASGAS, R Raymon oder FELT.

30 Jahre Entwicklung der PIERER Mobility-Gruppe:

## Kontinuierliches Wachstum & starker Fokus auf Rendite

- Seit **1992 ~16% CAGR** beim **Absatz**, was im Jahr 2022 zu einem Umsatz von **EUR ~2.437 Mio.** führt.
- EBITDA-Marge **~15%** und starke **Free-Cash-Flow Generierung**
- Ziel: Ø Free-Cash-Flow von 3-5% des Umsatzvolumens nachhaltig zu erreichen.

## Innovation – die Zukunft von PTWs

- Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung liegen bei **rund 8 - 9% des Umsatzes**
- Technologieoffenheit – Fokus auf **E-Antriebe & E-Fuels**
- Umsatz E-Mobilität: **EUR ~175 Mio.** in 2022
- Zwischen 2019 - 2022 **~34 % CAGR** beim Absatz

## Menschen & Netzwerk

- **~6.100 Mitarbeiter**, davon **rund 1.200 in der Forschung & Entwicklung**
- Starkes Händlernetz mit **rund 6.000 Partnern**

## Wachstum durch Übernahmen und strategische Partnerschaften

- Investitionen in Infrastruktur
- Portfolioerweiterung bei Motorrädern und (E-)Fahrrädern, Erschließung neuer Märkte
- Aufbau und Entwicklung von strategischen Partnerschaften weltweit

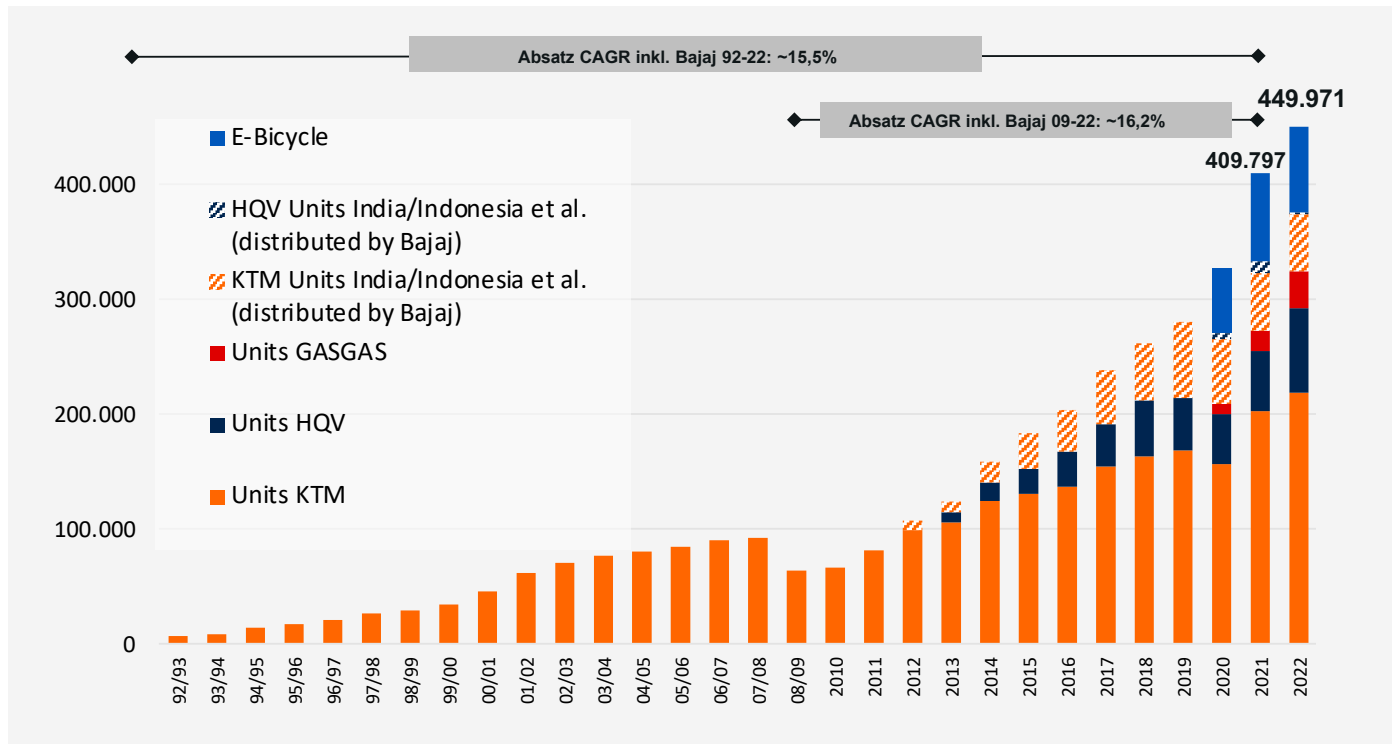
## Premium Marken

- **Starke Marken** sichern nachhaltige Profitabilität und Marktpräsenz
- **Marktanteilsgewinne** durch Produktführerschaft

## Wertschöpfung durch Nachhaltigkeit

- **Nachhaltigkeitsprozess** auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse
- **ESG-Programm** (Environmental Social Governance) mit relevanten Schwerpunktbereichen

Die folgende Grafik dient als Veranschaulichung der verkauften Motorräder und E-Bicycles seit dem Jahr 1992 bis zum Geschäftsjahr 2022:



## 30 JAHRE ERFOLGSBILANZ

Absatz Powered Two-Wheelers (PTW)

- **449.971 PTWs** (Motorräder und E-Fahrräder) im Geschäftsjahr 2022 **verkauft**
- Weitere 43.986 Fahrräder (ohne Elektroantrieb) verkauft
- Absatz Motorräder CAGR von ~16,2% seit 2009
- E-Fahrräder Ziel von 2020 bis 2025 soll sich auf ~250.000 Einheiten vervierfachen

Der Konzernabschluss der PIERER Mobility AG zum 31. Dezember 2022 weist folgende bedeutsamste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2022 aus:

## BEDEUTSAMSTE FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:

ERTRAGSKENNZAHLEN <sup>1)</sup>		2018	2019	2020	2021	2022
Umsatz	in m€	1.559,6	1.520,1	1.530,4	2.041,7	2.437,2
EBITDA	in m€	252,5	240,8	233,5	332,2	381,1
EBIT	in m€	161,2	131,7	107,2	193,5	235,3
EBITDA-Marge	in Prozent	16,2%	15,8%	15,3%	16,3%	15,6%
EBIT-Marge	in Prozent	10,3%	8,7%	7,0%	9,5%	9,7%

## WEITERE FINANZIELLE KENNZAHLEN:

ERTRAGSKENNZAHLEN <sup>1)</sup>		2018	2019	2020	2021	2022
Ergebnis nach Steuern	in m€	114,2	95,7	69,5	142,9	170,6
Ergebnis nach Minderheiten	in m€	67,5	54,5	34,9	82,5	169,9

BILANZKENNZAHLEN		31.12.18	31.12.19	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Bilanzsumme	in m€	1.353,9	1.613,9	1.686,0	2.033,7	2.550,6
Eigenkapital	in m€	550,8	618,6	654,1	765,6	914,4
Eigenkapitalquote	in Prozent	40,7%	38,3%	38,8%	37,6%	35,8%
Working Capital Employed <sup>2)</sup>	in m€	245,3	274,2	181,5	160,5	186,7
Nettoverschuldung <sup>3)</sup>	in m€	323,3	395,8	312,4	189,9	256,5
Gearing <sup>4)</sup>	in Prozent	58,7%	64,0%	47,8%	24,8%	28,1%

CASH-FLOW UND INVESTITIONEN		2018	2019	2020	2021	2022
Cash-Flow aus Betriebstätigkeit	in m€	85,5	257,4	312,8	367,4	280,3
Cash-Flow aus Investitionstätigkeit	in m€	-102,1	-165,7	-147,0	-195,1	-283,1
Free Cash-Flow <sup>5)</sup>	in m€	-16,7	91,6	165,8	172,2	-2,8
Cash-Flow aus Finanzierungstätigkeit	in m€	-63,3	-20,6	-104,7	-27,6	-91,3
Investitionen <sup>1) 6)</sup>	in m€	165,1	148,9	150,2	178,5	267,5

WERTSCHAFFUNG		31.12.18	31.12.19	31.12.20	31.12.21	31.12.22
ROCE (Return on Capital Employed) <sup>7)</sup>	in Prozent	16,6%	12,7%	9,7%	17,4%	19,2%
ROE (Return on Equity) <sup>8)</sup>	in Prozent	21,2%	16,4%	10,9%	20,1%	20,3%
ROIC (Return on Invested Capital) <sup>9)</sup>	in Prozent	13,6%	10,6%	7,7%	13,0%	15,5%

BÖRSENKENNZAHLEN <sup>10)</sup>		31.12.18	31.12.19	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Kurs per 31.12.; Börse SIX Swiss Exchange <sup>11)</sup>	in CHF	60,60	54,00	71,10	94,00	67,10
Anzahl der Aktien <sup>11)</sup>	in m Stk.	22,54	22,54	22,54	33,80	33,80
Marktkapitalisierung	in m CHF	1.365,84	1.217,09	1.602,50	3.176,87	2.267,75
Ergebnis je Aktie	in €	2,99	2,42	1,56	3,34	5,03
Buchwert je Aktie <sup>12)</sup>	in €	24,44	27,45	29,02	22,65	27,06



## BEDEUTSAMSTE NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:

		2018	2019	2020	2021	2022
Mitarbeiter <sup>13)</sup>	Anzahl	4.303	4.368	4.586	5.249	6.088
Absatz Motorräder <sup>14)</sup>	Stückzahl	261.454	280.099	270.407	332.881	375.492
Absatz E-Fahrräder	Stückzahl	-	-	56.064	76.916	74.479
Absatz Powered Two-Wheelers (PTWs) <sup>15)</sup>	Stückzahl	261.454	280.099	326.471	409.797	449.971
Absatz Fahrräder (ohne Elektroantrieb)	Stückzahl	-	-	17.213	25.837	43.986
Absatz gesamt: Motorräder und (E-) Fahrräder	Stückzahl	261.454	280.099	343.684	435.634	493.957

## WEITERE NICHTFINANZIELLE KENNZAHLEN:

		2018	2019	2020	2021	2022
Produktion Motorräder weltweit <sup>16)</sup>	Stückzahl	259.051	260.564	265.321	323.931	381.823
Produktion Motorräder in Mattighofen <sup>17)</sup>	Stückzahl	171.297	160.098	140.252	178.992	222.041
t CO <sub>2</sub> -e pro verkauftes Fahrzeug (Scope 1-3) <sup>18)</sup>	in t CO <sub>2</sub> -e	3,84	3,83	3,67	3,80	3,74
Flottenemissionen Motorräder <sup>19)</sup>	Ø in g/km	81,82	79,09	78,93	79,65	79,59
Flottenverbrauch	Ø in l/100 km	3,52	3,41	3,39	3,41	3,39
Anzahl Mitarbeiter F&E in % der Gesamtmitarbeiter	in Prozent	15,80	18,10	17,60	18,60	19,40
F&E-Aufwendungen vom Umsatz	in Prozent	8,70	9,10	9,00	8,00	8,70
Anteil der weiblichen Mitarbeiter	in Prozent	22,96	22,59	22,37	24,16	25,43

1) Vorjahr 2018 beinhaltet auch den aufgegebenen Geschäftsbereich (Pankl-Gruppe)

2) Working Capital Employed = Vorräte + Forderungen aus Lieferungen und Leistungen - Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen

3) Nettoverschuldung = Finanzverbindlichkeiten (kurzfristig, langfristig) - Zahlungsmittel

4) Gearing = Nettoverschuldung / Eigenkapital

5) Free Cash-Flow = Cash-Flow aus Betriebstätigkeit + Cash-Flow aus Investitionstätigkeit

6) Zugänge von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten laut Anlagespiegel, ohne Leasingzugänge (IFRS 16)

7) ROCE = EBIT / durchschnittliches Capital Employed

Capital Employed = Sachanlagen + Firmenwert + Immaterielle Vermögenswerte + Working Capital Employed

8) ROE = Ergebnis nach Steuern / durchschnittliches Eigenkapital

9) ROIC = NOPAT / durchschnittliches Capital Employed; NOPAT = EBIT - Steuern

10) seit 14.11.2016 Notierung an der Börse SIX Swiss Exchange

11) Aktienzusammenlegung im Verhältnis 10:1 im April 2018

12) Eigenkapital / Anzahl der Aktien

13) Mitarbeiterstand zum Stichtag (inklusive Leiharbeiter); Vorjahr 2018 beinhaltet auch den aufgegebenen Geschäftsbereich (Pankl-Gruppe).

14) Inklusive von Partner Bajaj abgesetzte Motorräder.

15) Inklusive von Partner Bajaj abgesetzte Motorräder; exklusive Fahrräder ohne Elektroantrieb.

16) Seit 2020 inklusive bei GASGAS in Spanien produzierte Offroad-Modelle, inklusive von Partner Bajaj in Indien produzierte kleinmotorige KTM- und Husqvarna Modelle (auch für den lokalen Markt in Indien), inklusive von Partner CKM in China (JV mit CFMOTO) produzierte KTM Street-Modelle (auch für den lokalen Markt in China).

17) Jahresproduktionsmenge im Headquarter in Österreich exklusive X-BOW.

18) Berechnung exklusive E-Bicycles, rückwirkend auch für das Jahr 2021 angepasst.

19) Die CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen sind im Berichtsjahr wegen des unvermindert starken Absatzwachstums bei ICE-Modellen mit mittleren und großen Hubräumen (>500cm<sup>3</sup>) um lediglich 0,06g/km gesunken. Der falsch erfasste CO<sub>2</sub> Emissionswert eines KTM Modells von Partner Bajaj erforderte rückwirkend eine Korrektur des Flottenemissionswerts für die Berichtsjahre 2021 und 2020.

## 2. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

### 2.1 GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK DES VORSTANDS

#### ZUSTÄNDIGKEIT

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Aufgabe des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem jährlich auf seine Angemessenheit. Zur Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat Vergütungsvergleiche an und vergleicht die Vorstandsvergütung mit den Bezügen der oberen Führungskräfte der PIERER Mobility-Gruppe und mit den durchschnittlichen Bezügen der bei der PIERER Mobility-Gruppe im Inland angestellten Arbeitnehmer.

Der Aufsichtsrat legt die Vergütungspolitik im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Abstimmung vor. Die aktuell gültige Vergütungspolitik wurde der 23. ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2020 vorgelegt und von dieser angenommen.

#### GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstandes der PIERER Mobility AG wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 26.03.2020 aufgestellt und von der 23. ordentlichen Hauptversammlung der PIERER Mobility AG angenommen.

Bei der PIERER Mobility AG ist die Struktur der Vorstandsvergütung darauf ausgerichtet, 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.

Bei der Aufstellung der Vergütungspolitik wurden 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.

Für den Vorstand überprüft der Aufsichtsrat jährlich, dass sämtliche Vergütungsbestandteile für sich und insgesamt angemessen sind und den Vorstand nicht zum Eingehen unangemessener Risiken für

das Unternehmen verleiten. Gleichzeitig soll das Vergütungsmodell für den Vorstand im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungspersönlichkeiten attraktiv sein.

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

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.
- Zwischen dem Vorstandsmitglied Mag. Friedrich Roithner und der Pierer Industrie AG besteht ein Vorstandsstellungsvertrag. Ein Teil der im Rahmen seiner Vergütung auf Ebene der Pierer Industrie AG entstehenden Kosten wird im Rahmen eines zwischen der Pierer Industrie AG und der Gesellschaft abgeschlossenen Überlassungsvertrages von der Gesellschaft getragen.
- Hinsichtlich der Vorstandsmitglieder Mag. Hubert Trunkenpolz und Mag. Viktor Sigl, MBA bestehen jeweils Vorstandsstellungsverträge mit der KTM AG.

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

#### VERGÜTUNGSPOLITIK, VERGÜTUNGSELEMENTE

Die Vergütung des Vorstands basiert auf einem Zwei-Säulen-Modell mit einer erfolgsunabhängigen Vergütung (fixe Vergütung) inklusive Nebenleistungen und einer erfolgsabhängigen Vergütung (variable Vergütung). Es bestehen keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche anteilsbasierende Vergütungssysteme.

Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert.

##### a) Fixe Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Grundgehalt. Dieses besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleich hohen 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 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.

Die fixe Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2022 für DI Stefan Pierer EUR 437.757,51, für Mag. Friedrich Roithner EUR 176.907,66, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 404.726,41 und für Mag. Viktor Sigl EUR 381.830,15.

#### **b) Nebenleistungen**

Zu den Nebenleistungen gehören folgende Bestandteile:

- die 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 (D&O-Versicherung, Organhaftpflichtversicherung).

Die Höhe der Nebenleistungen betrug im Geschäftsjahr 2022 für DI Stefan Pierer EUR 25.000, für Mag. Friedrich Roithner EUR 5.760, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 42.000 und für Mag. Viktor Sigl EUR 8.640. Diese Beträge betreffen ausschließlich die Firmenwägen.

Da die Versicherungsprämien für die Unfallversicherung, die private Haftpflichtversicherung und die D&O-Versicherung im Rahmen einer Gesamtprämie für alle versicherten Personen der Unternehmensgruppe geleistet werden, ist eine individuelle Zuordnung zu einzelnen Mitgliedern des Vorstandes nicht möglich. Der Versicherungsvertrag enthält marktübliche Konditionen; die Prämien müssen nicht von den Mitgliedern des Vorstandes übernommen werden, es handelt sich dabei nicht um einen der Lohnsteuer zu unterziehenden Sachbezug.

#### **c) Variable Vergütung**

Den Mitgliedern des Vorstandes gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil. Die variablen Bestandteile der Vergütung werden im Vorhinein einzelvertraglich so festgelegt, dass sie an messbare und finanzielle Leistungskriterien anknüpfen und nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die variable Vergütung basiert auf folgenden Kriterien, wobei deren Anwendbarkeit und Gewichtung in Abhängigkeit des Verantwortungsbereichs des jeweiligen

Vorstandes individuell festgelegt wird:

- EBT und Free Cash-Flow der KTM-Gruppe für das Geschäftsjahr,
- EBIT der PIERER Mobility AG-Gruppe für das Geschäftsjahr,
- individuelle vereinbarte Ziele.

Für vereinbarte 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.

Die Höhe der variablen Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2022 für DI Stefan Pierer EUR 1.911.000,00, für Mag. Friedrich Roithner EUR 955.333,33, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 1.550.910,58 und für Mag. Viktor Sigl EUR 1.550.910,58.

#### **BETRAGSMÄSSIGE BESCHRÄNKUNG**

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

## 2.2 GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK DES AUFSICHTSRATS

### ZUSTÄNDIGKEIT

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

Die Höhe der Gesamtbezüge der Aufsichtsratsmitglieder wird im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr von der Hauptversammlung beschlossen. Sofern Aufsichtsratsmitglieder auch Aktionäre der Gesellschaft sind, unterliegen sie bei der Abstimmung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder keinem Stimmverbot.

### GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Aufsichtsrats der PIERER Mobility AG wurden durch Beschluss des Gesamtaufwandsrats vom 26.03.2020 aufgestellt und der 23. ordentlichen Hauptversammlung der PIERER Mobility AG zur Abstimmung vorgelegt und von dieser angenommen.

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.

### VERGÜTUNGSPOLITIK, VERGÜTUNGSELEMENTE

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus einer erfolgsunabhängigen Vergütung (fixe Vergütung) und Nebenleistungen. Es besteht keine erfolgsabhängige Vergütung (variable Vergütung) und es bestehen keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche anteilsbasierende Vergütungssysteme.

Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert.

#### a) Fixe Vergütung

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einem Sitzungsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. Jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrates erhält pro Sitzung des Aufsichtsrates, an dem das Mitglied teilnimmt, ein Sitzungsgeld, das wie folgt gestaffelt ist.

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

#### b) Nebenleistungen

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 (D&O-Versicherung, Organhaftpflichtversicherung).

### BETRAGSMÄSSIGE BESCHRÄNKUNG

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

### 3. DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG (INKLUSIVE ANTEILE DER VARIABLEN VERGÜTUNG AN DER GESAMTVERGÜTUNG)

#### 3.1 VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die geschuldete<sup>1</sup> Vergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 1.482.621,73.

Die gewährte<sup>2</sup> Vergütung (variable Vergütung) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 5.968.154,50.

Die Gesamtvergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen sowie variable Vergütung) belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 7.450.776,23.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Vorstandes gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Vorstandes. An Mitgliedern des Vorstandes nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2022 keine marktunüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

#### ERLÄUTERUNG ZUR GESAMTVERGÜTUNG

Insgesamt wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 jeweils eine Vergütung gewährt, die den Vorgaben der Vergütungspolitik entspricht und die langfristige Leistung der PIERER Mobility AG fördert.

Das jeweils geschuldete fixe Grundgehalt entspricht dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die fixe Vergütung ist als wettbewerbsfähige Vergütung ausgestaltet, um die qualifiziertesten Führungskräfte der Branche zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre zu führen. Durch das Halten der qualifiziertesten Führungskräfte ist es der PIERER Mobility AG möglich, ihre Marktanteile in den relevanten Märkten weiter auszubauen, die Wachstumsstrategie fortzusetzen und gleichzeitig die Innovationskraft voranzutreiben.

Zur Sicherstellung eines adäquaten Verhältnisses zwischen der Vorstandsvergütung und den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft soll nach den Vorgaben der Vergütungspolitik die monatliche fixe Vergütung eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 20-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der in Österreich tätigen Mitarbeiter des Konzerns, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen. Diesem Erfordernis ist hinsichtlich aller Vorstandsmitglieder Genüge getan.

Die den Vorstandsmitgliedern geschuldeten Nebenleistungen (Firmenwagen der Kategorie BMW 5er Serie, Audi A6 oder ähnlich, sowie die Versicherungsprämien für die Unfallversicherung und die D&O Versicherung) sind der Position der Vorstandsmitglieder angemessen und als Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets marktüblich.

Die fixe Vergütung an die Vorstandsmitglieder ist insgesamt so ausgestaltet, dass die Vorstandsmitglieder incentiviert werden, in einer langfristigen Betrachtungsweise zum Wohl der Aktionäre und Arbeitnehmer sowie des Unternehmens zu handeln.

Hinsichtlich der variablen Vergütung wurden ebenfalls die Kriterien der Vergütungspolitik umgesetzt. Die Kriterien für die Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 stellen sich wie folgt dar:

- EBT und Free Cash-Flow der KTM-Gruppe für das Geschäftsjahr und
- EBIT der PIERER Mobility AG-Gruppe für das Geschäftsjahr.

Individuelle vereinbarte Ziele wurden für die variable Vergütung betreffend das Geschäftsjahr 2022 nicht berücksichtigt; die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde ausschließlich basierend auf Zielerreichungen, die an die beschriebenen Kennzahlen anknüpfen, gewährt.

<sup>1</sup> Siehe hierzu AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28: „Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.“

<sup>2</sup> Siehe hierzu AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28: „Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. der Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u. a. m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.“

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gesamtvergütung an den Vorstand in den Geschäftsjahren 2022, 2021, 2020 und 2019:

Gesamtvergütung - Vorstand (gesamt) in EUR	GJ 2022	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütungen<sup>A</sup></b>				
Jahresfixgehälter <sup>B 3)</sup>	1.401.221,73	1.346.261,66	1.322.753,38	952.766,05
Nebenleistungen				
Firmenwagen (Sachbezüge)	14.400,00	14.400,00	15.600,00	6.162,58
Kostensätze Fahrzeuge	67.000,00	67.000,00	67.000,00	67.000,00
Zwischensumme	1.482.621,73	1.427.661,66	1.405.353,38	1.025.928,63
<b>Variable Vergütungen<sup>A</sup></b>				
Jahresboni für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	5.968.154,50	6.828.753,41	3.129.313,68	2.025.431,09
Auszahlung Vorjahresboni <sup>2)</sup>	6.924.820,00	3.129.233,35	2.230.295,90	-
Zwischensumme	5.968.154,50	6.828.753,41	3.129.313,68	2.025.431,09
<b>Außerordentliche Bezüge</b>				
Zwischensumme	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütungen</b>				
Fix	1.482.621,73	1.427.661,66	1.405.353,38	1.025.928,63
Variabel	5.968.154,50	6.828.753,41	3.129.313,68	2.025.431,09
Außerordentliche Bezüge	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>7.450.776,23</b>	<b>8.256.415,07</b>	<b>4.534.667,60</b>	<b>3.051.359,72</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	19,90%	17,29%	29,61%	33,19%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	80,10%	82,71%	70,39%	66,81%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-805.638,84	3.721.748,01	1.483.307,34	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-9,76%	82,07%	48,61%	

A Die fixen und variablen Bezüge werden jeweils nicht von der PIERER Mobility AG, sondern von verbundenen Unternehmen gewährt: DI Stefan Pierer erhält die Bezüge von der Pierer Konzerngesellschaft mbH, wobei ein Teil davon an die KTM AG weiterverrechnet wird; Mag. Roithner erhält seine Bezüge von der Pierer Industrie AG, wobei ein Teil davon an die PIERER Mobility AG weiter verrechnet wird; Mag. Trunkenpolz und Mag. Sigl erhalten ihre Bezüge jeweils von der KTM AG.

B Im betroffenen Geschäftsjahr geschuldete Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

C Im betroffenen Geschäftsjahr gewährte Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

1) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die dasselbe Geschäftsjahr betreffen, zurückgestellter Betrag.

2) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die das vorangegangene Geschäftsjahr betreffen, ausbezahlter Betrag.

3) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

Die Gesamtvergütung des Vorstandes teilt sich wie folgt auf die einzelnen Vorstandsmitglieder auf:

Gesamtvergütung - DI Stefan Pierer in EUR	GJ 2022	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresfixgehalt <sup>B 3)</sup>	437.757,51	421.289,49	413.823,22	404.107,66
Nebenleistungen				
Firmenwagen (Sachbezug)	-	-	-	-
Kostenersatz Fahrzeug	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00
Zwischensumme	462.757,51	446.289,49	438.823,22	429.107,66
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	1.911.000,00	2.300.000,00	1.043.104,56	863.785,90
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>2)</sup>	2.333.600,00	1.043.100,00	979.700,00	
Zwischensumme	1.911.000,00	2.300.000,00	1.043.104,56	863.785,90
<b>Außerordentliche Bezüge</b>				
Zwischensumme	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>				
Fix	462.757,51	446.289,49	438.823,22	429.107,66
Variabel	1.911.000,00	2.300.000,00	1.043.104,56	863.785,90
Außerordentliche Bezüge	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.373.757,51</b>	<b>2.746.289,49</b>	<b>1.481.927,78</b>	<b>1.292.893,56</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	19,49%	16,25%	29,61%	33,19%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	80,51%	83,75%	70,39%	66,81%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-372.531,98	1.264.361,71	189.034,22	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-13,56%	85,32%	14,62%	

A Die fixen und variablen Bezüge werden jeweils nicht von der PIERER Mobility AG, sondern von verbundenen Unternehmen gewährt: DI Stefan Pierer erhält die Bezüge von der Pierer Konzerngesellschaft mbH, wobei ein Teil davon an die KTM AG weiterverrechnet wird.

B Im betroffenen Geschäftsjahr geschuldete Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

C Im betroffenen Geschäftsjahr gewährte Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

1) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die dasselbe Geschäftsjahr betreffen, zurückgestellter Betrag.

2) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die das vorangegangene Geschäftsjahr betreffen, ausbezahlter Betrag.

3) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

DI Stefan Pierer erhält als variable Vergütung für jedes vollendete Geschäftsjahr eine jährliche auf Basis der Gesamtentwicklung der KTM-Gruppe beruhende Prämie, die anhand des EBT und des Free Cash-Flow der KTM-Gruppe ermittelt wird. Voraussetzung für die variable Vergütung ist die jährliche Budgeterreichung des konsolidierten EBT von zumindest 60 %. Die Prämie wird wie folgt berechnet:

Es gibt eine EBT-Prämie, die mit 2/3 der Gesamtprämie gewichtet wird. Die EBT-Prämie für Herrn DI Stefan Pierer beträgt 0,60 % des erzielten konsolidierten EBT der KTM AG.

Weiters gibt es eine Free Cash-Flow-Prämie, die mit 1/3 der Gesamtprämie gewichtet wird. Voraussetzung für die Free Cash-Flow-Prämie ist, dass im Geschäftsjahr ein positiver Free Cash-Flow erzielt wurde. Wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr ein negativer Free Cash-Flow erzielt, so wird dieser Negativbetrag bei der Prämienberechnung vom positiven Free Cash-Flow des laufenden Geschäftsjahres abgezogen. Die Free Cash-Flow-Prämie für Herrn DI Stefan Pierer beträgt 0,60 % des erzielten konsolidierten Free Cash-Flow der KTM AG.

<b>Gesamtvergütung - Mag. Friedrich Roithner in EUR</b>	<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresfixgehalt <sup>B 3)</sup>	176.907,66	170.060,00	166.885,65	163.056,18
Nebenleistungen				
Firmenwagen (Sachbezug)	5.760,00	5.760,00	5.760,00	5.760,00
Kostenersatz Fahrzeug	-	-	-	-
Zwischensumme	182.667,66	175.820,00	172.645,65	168.816,18
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	955.333,33	1.173.333,33	521.552,28	431.892,95
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>2)</sup>	1.090.800,00	521.533,35	489.800,00	
Zwischensumme	955.333,33	1.173.333,33	521.552,28	431.892,95
<b>Außerordentliche Bezüge</b>				
Zwischensumme	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>				
Fix	182.667,66	175.820,00	172.645,65	168.816,18
Variabel	955.333,33	1.173.333,33	521.552,28	431.892,95
Außerordentliche Bezüge	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.138.000,99</b>	<b>1.349.153,33</b>	<b>694.197,93</b>	<b>600.709,13</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	16,05%	13,03%	24,87%	28,10%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	83,95%	86,97%	75,13%	71,90%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-211.152,34	654.955,40	93.488,80	-
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-15,65%	94,35%	15,56%	-

A Die fixen und variablen Bezüge werden jeweils nicht von der PIERER Mobility AG, sondern von verbundenen Unternehmen gewährt: Mag. Roithner erhält seine Bezüge von der Pierer Industrie AG, wobei ein Teil davon an die PIERER Mobility AG weiter verrechnet wird.

B Im betroffenen Geschäftsjahr geschuldete Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

C Im betroffenen Geschäftsjahr gewährte Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

1) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die dasselbe Geschäftsjahr betreffen, zurückgestellter Betrag.

2) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die das vorangegangene Geschäftsjahr betreffen, ausbezahlter Betrag.

3) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

Mag. Friedrich Roithner erhält als variable Vergütung für jedes vollendete Geschäftsjahr eine jährliche Prämie. Diese beträgt 0,86 % des konsolidierten EBIT der PIERER Mobility AG. Voraussetzung für die Prämie ist die jährliche Budgeterreichung von zumindest 60 %.

Darüber hinaus ist die Prämie der Höhe nach mit der Prämienvergütung der Vorstandsmitglieder Mag. Viktor Sigl bzw. Mag. Hubert Trunkenpolz begrenzt.



<b>Gesamtvergütung - Mag. Hubert Trunkenpolz in EUR</b>	<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresfixgehalt <sup>B 3)</sup>	404.726,41	388.449,66	381.828,72	373.067,00
Nebenleistungen				
Firmenwagen (Sachbezug)	-	-	-	-
Kostenersatz Fahrzeug	42.000,00	42.000,00	42.000,00	42.000,00
Zwischensumme	446.726,41	430.449,66	423.828,72	415.067,00
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	1.550.910,58	1.677.710,04	782.328,42	704.654,94
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>2)</sup>	1.750.210,00	782.300,00	734.700,00	
Zwischensumme	1.550.910,58	1.677.710,04	782.328,42	704.654,94
<b>Außerordentliche Bezüge</b>				
Zwischensumme	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>				
Fix	446.726,41	430.449,66	423.828,72	415.067,00
Variabel	1.550.910,58	1.677.710,04	782.328,42	704.654,94
Außerordentliche Bezüge	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.997.636,99</b>	<b>2.108.159,70</b>	<b>1.206.157,14</b>	<b>1.119.721,94</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	22,36%	20,42%	35,14%	37,07%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	77,64%	79,58%	64,86%	62,93%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-110.522,71	902.002,56	86.435,20	-
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-5,24%	74,78%	7,72%	-

A Die fixen und variablen Bezüge werden jeweils nicht von der PIERER Mobility AG, sondern von verbundenen Unternehmen gewährt: Mag. Trunkenpolz erhält seine Bezüge von der KTM AG.

B Im betroffenen Geschäftsjahr geschuldete Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

C Im betroffenen Geschäftsjahr gewährte Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

1) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die dasselbe Geschäftsjahr betreffen, zurückgestellter Betrag.

2) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die das vorangegangene Geschäftsjahr betreffen, ausbezahlter Betrag.

3) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

Mag. Hubert Trunkenpolz erhält als variable Vergütung für jedes vollendete Geschäftsjahr eine jährliche auf Basis der Gesamtentwicklung der KTM-Gruppe beruhende Prämie, die anhand des EBT und des Free Cash-Flow der KTM-Gruppe ermittelt wird. Voraussetzung für die variable Vergütung ist die jährliche Budgeterreichung des konsolidierten EBT von zumindest 60 %. Die Prämie wird wie folgt berechnet:

Es gibt eine EBT-Prämie, die mit 2/3 der Gesamtprämie gewichtet ist. Die EBT-Prämie für Herrn Mag. Trunkenpolz beträgt 0,45 % des erzielten konsolidierten EBT der KTM AG.

Weiters gibt es eine Free Cash-Flow-Prämie, die mit 1/3 der Gesamtprämie gewichtet ist. Voraussetzung für die Free Cash Flow-Prämie ist, dass im Geschäftsjahr ein positiver Free Cash-Flow erzielt wurde. Wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr ein negativer Free Cash-Flow erzielt, so wird dieser Negativbetrag bei der Prämienberechnung vom positiven Free Cash-Flow des laufenden Geschäftsjahres abgezogen. Die Free Cash Flow-Prämie für Herrn Mag. Trunkenpolz beträgt 0,45 % des erzielten konsolidierten Free Cash-Flow der KTM AG.

Gesamtvergütung - Mag. Viktor Sigl, MBA in EUR	GJ 2022	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019 <sup>1)</sup>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresfixgehalt <sup>B 4)</sup>	381.830,15	366.462,51	360.215,79	12.535,21
Nebenleistungen				
Firmenwagen (Sachbezug)	8.640,00	8.640,00	9.840,00	402,58
Kostenersatz Fahrzeug	-	-	-	-
Zwischensumme	390.470,15	375.102,51	370.055,79	12.937,79
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>				
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 2)</sup>	1.550.910,58	1.677.710,04	782.328,42	25.097,30
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>3)</sup>	1.750.210,00	782.300,00	26.095,90	
Zwischensumme	1.550.910,58	1.677.710,04	782.328,42	25.097,30
<b>Außerordentliche Bezüge</b>				
Zwischensumme	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>				
Fix	390.470,15	375.102,51	370.055,79	12.937,79
Variabel	1.550.910,58	1.677.710,04	782.328,42	25.097,30
Außerordentliche Bezüge	-	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.941.380,73</b>	<b>2.052.812,55</b>	<b>1.152.384,21</b>	<b>38.035,09</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	20,11%	18,27%	32,11%	34,02%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	79,89%	81,73%	67,89%	65,98%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-111.431,82	900.428,34	1.114.349,12	-
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-5,43%	78,14%	2929,79%	-

A Die fixen und variablen Bezüge werden jeweils nicht von der PIERER Mobility AG, sondern von verbundenen Unternehmen gewährt: Mag. Sigl erhält seine Bezüge von der KTM AG.

B Im betroffenen Geschäftsjahr geschuldete Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

C Im betroffenen Geschäftsjahr gewährte Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

1) Herr Mag. Viktor Sigl wurde erst im Dezember 2019 zum Vorstand der Gesellschaft bestellt; daher wird für das Geschäftsjahr 2019 die Entlohnung nur für 12 Tage berücksichtigt.

2) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die dasselbe Geschäftsjahr betreffen, zurückgestellter Betrag.

3) Im betroffenen Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die das vorangegangene Geschäftsjahr betreffen, ausbezahlter Betrag.

4) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

Mag. Viktor Sigl, MBA erhält als variable Vergütung für jedes vollendete Geschäftsjahr eine jährliche auf Basis der Gesamtentwicklung der KTM-Gruppe beruhende Prämie, die anhand des EBT und des Free Cash-Flow der KTM-Gruppe ermittelt wird. Voraussetzung für die variable Vergütung ist die jährliche Budgeterreichung des konsolidierten EBT von zumindest 60 %. Die Prämie wird wie folgt berechnet:

Es gibt eine EBT-Prämie, die mit 2/3 der Gesamtprämie gewichtet wird. Die EBT-Prämie für Herrn Mag. Sigl beträgt 0,45 % des erzielten konsolidierten EBT der KTM AG.

Weiters gibt es eine Free Cash Flow-Prämie, die mit 1/3 der Gesamtprämie gewichtet wird. Voraussetzung für die Free Cash Flow-Prämie ist, dass im Geschäftsjahr ein positiver Free Cash-Flow erzielt wurde. Wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr ein negativer Free Cash-Flow erzielt, so wird dieser Negativbetrag bei der Prämienberechnung vom positiven Free Cash-Flow des laufenden Geschäftsjahres abgezogen. Die Free Cash Flow-Prämie für Herrn Mag. Sigl beträgt 0,45 % des erzielten konsolidierten Free Cash-Flow der KTM AG. Folgende Tabelle dient der Darstellung, wie sich die variable Vergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2022 konkret zusammensetzt und wie dabei die einzelnen Kriterien eingeflossen sind.

Variable Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2022				
Name Position	Beschreibung der Leistungskriterien und Art der anwendbaren Vergütung	Relative Gewichtung der Leistungs- kriterien	Informationen zu den Leistungszielen a) Voraussetzung für die Prämiengewährung und b) entsprechende Prämie	Informationen zu der Erfüllung der Leistungsziele a) Gemessene Leistung und b) tatsächlich gewährte Prämie
<b>DI Stefan Pierer CEO</b>	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2022	2/3	a) Budgeterreichung von zu mindest 60 % b) 0,60 % des konsolidierten EBT der KTM AG	a) Budgetziel EBT von zumindest 60 % wurde erreicht b) EBT-Prämie: TEUR 1.856,4
	Free Cash-Flow der KTM-Gruppe für das GJ 2022	1/3	a) positiver Free Cash-Flow b) 0,60 % des positiven Free Cash-Flow	a) EBT von zumindest 60 % wurde erreicht und positiver Free Cash-Flow: mEUR 6,7 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 54,1
<b>Mag Friedrich Roithner CFO</b>	EBIT der PIERER Mobility-Gruppe	100 %	a) Budgeterreichung von zumindest 60 % b) 0,86 % des konsolidierten EBIT der PIERER Mobility AG	a) Budgetziel EBT von zumindest 60 % wurde erreicht b) Prämie: TEUR 955,3
<b>Mag. Hubert Trunkenpolz</b>	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2022	2/3	a) Budgeterreichung von zumindest 60 % b) 0,45 % des EBT der KTM-Gruppe	a) Budgetziel EBT von zumindest 60 % wurde erreicht b) EBT-Prämie: TEUR 1.392,3
	Free Cash-Flow der KTM-Gruppe für das GJ 2022	1/3	a) positiver Free Cash Flow b) 0,45 % des positiven Free Cash Flow	a) EBT von zumindest 60 % wurde erreicht und positiver Free Cash-Flow: mEUR 6,7 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 40,5
<b>Mag. Viktor Sigl</b>	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2022	2/3	a) Budgeterreichung von zu mindest 60 % b) 0,45 % des EBT der KTM-Gruppe	a) Budgetziel EBT von zumindest 60 % wurde erreicht b) EBT-Prämie: TEUR 1.392,3
	Free Cash-Flow der KTM-Gruppe für das GJ 2022	1/3	a) positiver Free Cash Flow b) 0,45 % des positiven Free Cash Flow	a) EBT von zumindest 60 % wurde erreicht und positiver Free Cash-Flow: mEUR 6,7 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 40,5

Die im Geschäftsjahr 2022 geschuldete variable Vergütung an die  
Vorstandsmitglieder entspricht der Vergütungspolitik und ist so  
ausgestaltet, dass sie an messbare, nachhaltige, langfristige

Leistungskriterien anknüpft und nicht zum Eingehen  
unangemessener Risiken verleitet.

### 3.2 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die gewährte Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 40.000. Bei der Aufsichtsratsvergütung gibt es keine variablen Bestandteile.

Im Geschäftsjahr 2022 haben nur die Mitglieder Josef Blazicek, Dr. Ernst Chalupsky, Mag. Klaus Rinnerberger, Ing. Alfred Hörtenhuber und DI Dr. Iris Filzwieser eine Vergütung erhalten.

In der 25. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 29. April 2022 wurde der Aufsichtsrat von vier auf sechs Mitglieder aufgestockt und Herr Rajiv Bajaj, Herr Srinivasan Ravikumar, Frau DI Dr. Iris Filzwieser und Frau Mag. Michaela Friepeß als Mitglieder des Aufsichtsrates gewählt. Dr. Ernst Chalupsky und Ing. Alfred Hörtenhuber haben mit Wirkung zum Ablauf der 25. ordentlichen Hauptversammlung ihre Funktion als Mitglied des Aufsichtsrates zurückgelegt.

Aufgrund dieser personellen Veränderungen im Aufsichtsrat während des Geschäftsjahres 2022 weicht die Vergütungsstruktur im Aufsichtsrat stark von jener im Vorjahr ab.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Aufsichtsrats. An Mitgliedern des Aufsichtsrats nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2022 keine marktunüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

#### ERLÄUTERUNG ZUR GESAMTVERGÜTUNG

Insgesamt wurde den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 jeweils eine Vergütung gewährt, die den Vorgaben der Vergütungspolitik entspricht und die langfristige Leistung der PIERER Mobility AG fördert, indem durch eine angemessene Aufwandsentschädigung qualifizierte Aufsichtsratsmitglieder für eine angemessene lange Funktionsdauer gewonnen werden können.

Die im Geschäftsjahr 2022 für das Geschäftsjahr 2021 gewährten Sitzungsgelder stimmen mit den Vorgaben der Vergütungspolitik überein und berücksichtigen den Aufwand und die Verantwortung, die mit dem jeweiligen Aufsichtsratsmandat verbunden sind. Die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährten Nebenleistungen (Versicherungsprämien für die D&O Versicherung) sind marktüblich und im Hinblick auf die wichtige Aufgabe der Aufsichtsratsmitglieder auch erforderlich und angemessen. Die Kosten für die mit der Aufgabe verbundenen Versicherung zur Risikoabdeckung werden selbstverständlich vom Unternehmen getragen, was ebenfalls dazu beiträgt, die qualifiziertesten Persönlichkeiten für die Aufsichtsratsfunktionen zu gewinnen. Da die Versicherungsprämien für die

D&O-Versicherung im Rahmen einer Gesamtprämie für alle versicherten Personen der Unternehmensgruppe geleistet werden, ist eine individuelle Zuordnung zu einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrates nicht möglich.

Variable Vergütungsbestandteile sind für den Aufsichtsrat nicht vorgesehen und wurden dementsprechend im Geschäftsjahr 2022 auch nicht gewährt.

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. Diesem Erfordernis ist hinsichtlich aller Aufsichtsratsmitglieder Genüge getan.

Die Vergütung an die Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt angemessen zu ihrer Verantwortung und ihrem Aufwand ausgestaltet, sodass davon ausgegangen werden kann, dass der Aufsichtsrat in einer langfristigen Betrachtungsweise zum Wohl des Unternehmens und aller Stakeholder handelt.

Folgende Tabelle dient der Darstellung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die PIERER Mobility im Geschäftsjahr 2022:

<b>Gesamtvergütung - Aufsichtsrat in EUR</b>	<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>	40.000			
- Sitzungsgeld	40.000	73.000	57.000	57.000
<b>Variable Vergütung</b>	0	0	0	0
<b>Sondervergütung</b>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	40.000	73.000	57.000	57.000
Anteil fixe Vergütung in %	100%	100%	100%	100%
Anteil variable Vergütung in %	0%	0%	0%	0%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-33.000	16.000	0	
Veränderung der Gesamtvergütung in %	-45,21%	28,07%	0%	

A Die fixen Bezüge werden von der PIERER Mobility AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates teilt sich wie folgt auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder auf:

<b>Gesamtvergütung - Aufsichtsratsvorsitzender Josef Blazicek in EUR</b>	<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
- Sitzungsgeld	14.000	25.000	19.000	19.000
<b>Variable Vergütung</b>	0	0	0	0
<b>Sondervergütung</b>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	14.000	25.000	19.000	19.000
Anteil fixe Vergütung in %	100%	100%	100%	100%
Anteil variable Vergütung in %	0%	0%	0%	0%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-9.000	6.000	0	
Veränderung der Gesamtvergütung in %	-36%	31,58%	0%	

A Die fixen Bezüge werden von der PIERER Mobility AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

Gesamtvergütung - Mitglied des Aufsichtsrates Mag. Klaus Rinnerberger in EUR	GJ 2022	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
- Sitzungsgeld	14.000	18.000	14.000	14.000
<b>Variable Vergütung</b>	0	0	0	0
<b>Sondervergütung</b>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	14.000	18.000	14.000	14.000
Anteil fixe Vergütung in %	100%	100%	100%	100%
Anteil variable Vergütung in %	0%	0%	0%	0%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-4.000	4.000	0	
Veränderung der Gesamtvergütung in %	-22,22%	28,57%	0%	

A Die fixen Bezüge werden von der PIERER Mobility AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

Gesamtvergütung - Mitglied des Aufsichtsrates DI Dr. Iris Filzwieser in EUR	GJ 2022 <sup>1)</sup>	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
- Sitzungsgeld	6.000			
<b>Variable Vergütung</b>	0			
<b>Sondervergütung</b>	0			
<b>Gesamtvergütung</b>	6.000			
Anteil fixe Vergütung in %	100%			
Anteil variable Vergütung in %	0%			
Veränderung der Gesamtvergütung absolut				
Veränderung der Gesamtvergütung in %				

A Die fixen Bezüge werden von der PIERER Mobility AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

1) Frau DI Dr. Iris Filzwieser wurde in der 25. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 29. April 2022 als Mitglieder des Aufsichtsrates gewählt.

Gesamtvergütung - ausgeschiedener Aufsichtsratsvorsitzender Stv. Dr. Ernst Chalupsky in EUR	GJ 2022 <sup>1)</sup>	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
- Sitzungsgeld	4.000	16.000	14.000	14.000
<b>Variable Vergütung</b>	0	0	0	0
<b>Sondervergütung</b>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	4.000	16.000	14.000	14.000
Anteil fixe Vergütung in %	100%	100%	100%	100%
Anteil variable Vergütung in %	0%	0%	0%	0%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-12.000	2.000	0	
Veränderung der Gesamtvergütung in %	-75%	14,29%	0%	

A Die fixen Bezüge werden von der PIERER Mobility AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

1) Herr Dr. Ernst Chalupsky schied mit Wirkung zum Ablauf der 25. ordentlichen Hauptversammlung am 29. April 2022 aus dem Aufsichtsrat aus.

Gesamtvergütung - ausgeschiedenes Mitglied des Aufsichtsrates Ing. Alfred Hörtenhuber in EUR	GJ 2022 <sup>1)</sup>	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>				
- Sitzungsgeld	2.000	14.000	10.000	10.000
<b>Variable Vergütung</b>	0	0	0	0
<b>Sondervergütung</b>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	2.000	14.000	10.000	10.000
Anteil fixe Vergütung in %	100%	100%	100%	100%
Anteil variable Vergütung in %	0%	0%	0%	0%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	-12.000	4.000	0	
Veränderung der Gesamtvergütung in %	-85,71%	40,00%	0%	

A Die fixen Bezüge werden von der PIERER Mobility AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

1) Herr Ing. Alfred Hörtenhuber schied mit Wirkung zum Ablauf der 25. ordentlichen Hauptversammlung am 29. April 2022 aus dem Aufsichtsrat aus.

#### 4. DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER UNTERNEHMENSLEISTUNG UND DER DURCHSCHNITTlichen ENTLOHNUNG DER SONSTIGEN BESCHÄFTIGTEN

Folgende Tabelle dient der Darstellung der jährlichen Veränderung der Unternehmensleistung der PIERER Mobility-Gruppe:

Leistung der PIERER Mobility-Gruppe (absolut) in mEUR	GJ 2022	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
Umsatz der PIERER Mobility-Gruppe	2.437,2	2.041,7	1.530,4	1.520,1
EBITDA der PIERER Mobility-Gruppe	381,1	332,2	233,5	240,8
EBIT der PIERER Mobility-Gruppe	235,3	193,5	107,2	131,7
Ergebnis nach Steuern der PIERER Mobility-Gruppe	170,6	142,9	69,5	95,7
EBT der KTM-Gruppe	225,2	192,6	90,7	108,8
Free Cash-Flow der KTM-Gruppe	6,7	176,1	141,5	106,8

Veränderung der Leistung der PIERER Mobility-Gruppe (absolut) zum jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr in mEUR	GJ 2022	GJ 2021	GJ 2020	GJ 2019
---	---------	---------	---------	---------

Umsatz der PIERER Mobility-Gruppe	395,5	511,3	10,3	
EBITDA der PIERER Mobility-Gruppe	48,9	98,7	-7,3	
EBIT der PIERER Mobility-Gruppe	41,8	86,3	-24,5	
Ergebnis nach Steuern der PIERER Mobility-Gruppe	27,8	73,4	-26,2	
EBT der KTM-Gruppe	32,6	101,9	-18,1	
Free Cash-Flow der KTM-Gruppe	-169,4	34,6	34,7	

<b>Veränderung der Leistung der PIERER Mobility-Gruppe zum jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr in %</b>	<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
Umsatz der PIERER Mobility-Gruppe	19,37%	33,41%	0,68%	
EBITDA der PIERER Mobility-Gruppe	14,72%	42,27%	-3,03%	
EBIT der PIERER Mobility-Gruppe	21,59%	80,50%	-18,60%	
Ergebnis nach Steuern der PIERER Mobility-Gruppe	19,42%	105,61%	-27,38%	
EBT der KTM-Gruppe	16,93%	112,35%	-16,64%	
Free Cash-Flow der KTM-Gruppe	-96,20%	24,45%	32,49%	

Folgende Tabelle dient der Darstellung der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der PIERER Mobility-Gruppe:

<b>Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der inländischen Beschäftigten der PIERER Mobility-Gruppe (absolut) <sup>1)</sup></b>	<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
Durchschnittliches monatl. Bruttogehalt (Vollzeitäquivalent, inländische Beschäftigte, eingerechnete Sonderzahlungen) in EUR <sup>2)</sup>	5.100,69	4.332,58	3.960,18	4.108,57
Veränderung in EUR gegenüber dem vorhergehenden GJ	768,11	372,39	-148,38	
Veränderung in % gegenüber dem vorhergehenden GJ	17,73%	9,40%	-3,61%	

1) Im Vergleich zu den vorangegangenen Vergütungsberichten wird die durchschnittliche monatliche Entlohnung der PIERER Mobility-Gruppe nunmehr anhand des Durchschnitts auf Konzernebene berechnet. Bisher wurde der Durchschnitt anhand der von den jeweiligen Gruppengesellschaften berechneten Durchschnittsentlohnungen gebildet. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Vergleichszahlen der Vorperioden nach derselben neuen Methode errechnet worden und weichen somit von den in der Vergangenheit veröffentlichten Zahlen ab.  
2) Der monatliche Bruttobetrag ergibt sich durch Division der durchschnittlichen Jahresentlohnung in 14 Teilbeträge.

## 5. INFORMATIONEN ZU AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGEN

Weder der Vorstand noch der Aufsichtsrat haben Anspruch auf eine aktienbasierte Vergütung, noch wird ihnen eine solche tatsächlich gewährt.

## 6. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.



## IMPRESSUM

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

## KONTAKT

Mag. Melinda Busáné Bellér  
Investor Relations, Sustainability  
Telefon: +43 1 533 1 433 - 70  
E-Mail: [ir@pierermobility.com](mailto:ir@pierermobility.com)  
Website: [www.pierermobility.com](http://www.pierermobility.com)

CI-Konzept: LX media GmbH, 4600 Wels, [www.lx-media.at](http://www.lx-media.at)  
Grafische Umsetzung: Grafik-Buero Elena Gratzler, 4615 Holzhausen, [www.grafik-buero.at](http://www.grafik-buero.at)  
Titelfoto: KTM 1290 SUPER ADVENTURE R MY23 © KTM/Philip Platzer

Der vorliegende Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und die Richtigkeit der Daten überprüft. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass durch die Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben geringfügige Rechendifferenzen bzw. Satz- und Druckfehler auftreten können. Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet.

Dieser Bericht und die darin enthaltenen zukunftsweisenden Angaben wurden auf Basis aller während der Erstellung zur Verfügung stehenden Daten und Informationen erstellt. Wir weisen allerdings darauf hin, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den in diesem Bericht angegebenen zukunftsbezogenen Aussagen aufgrund unterschiedlicher Faktoren abweichen können. Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.

