

Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder der PIERER Mobility AG (Vergütungspolitik)

Einleitung:

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.

Das Vergütungssystem der PIERER Mobility AG setzt die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (OCGK) 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 wird die Vergütungspolitik in der ordentlichen Hauptversammlung am 15.05.2020 zur Abstimmung gebracht und bei Zustimmung auf künftig neu abzuschließende Vorstandsverträge angewendet.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Aufstellung der Vergütungspolitik im Wesentlichen an den Grundsätzen der bisher gepflogenen und bewährten Politik orientiert.

Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung:

Die Gesellschaft ist das Mutterunternehmen der PIERER Mobility-Gruppe und fungiert als geschäftsleitende Holding. Sie selbst beschäftigt nur 16 Mitarbeiter, die insbesondere im Bereich der Konzernsteuerung, der Konzernrechnungslegung und Administration tätig sind. Die PIERER Mobility-Gruppe ist Europas führender „Powered Two-Wheeler“-Hersteller (PTW). Mit ihren weltweit bekannten Motorrad-Marken KTM, HUSQVARNA Motorcycles und GASGAS zählt sie mit ihrer größten Tochtergesellschaft KTM AG, die wiederum als Mutterunternehmen der KTM-Gruppe fungiert, insbesondere bei den Premium-Motorrädern jeweils zu den europäischen Technologie- und Marktführern. Neben der im Wesentlichen auf Verbrennungsmotoren fokussierten KTM-Gruppe stellt die Sparte der Elektromobilität eine weitere besonders zukunftssträchtige Sparte dar. Als Pionier in der Elektromobilität für Zweiräder im Niedrigvoltbereich (48 Volt) hat die Gruppe mit ihrem strategischen Partner Bajaj die Voraussetzungen, eine global führende Rolle einzunehmen. Die Übernahme des Elektro Bicycle Geschäftes von PEXCO war ein weiterer wichtiger Schritt, um die Aktivitäten auch im Bereich der Zwei-Rad-Elektromobilität zu intensivieren und sich in diesem Bereich zu einem bedeutenden internationalen Player zu entwickeln. Die Partnerschaft mit Bajaj, Indiens zweitgrößtem Motorrad-Hersteller, festigt die Wettbewerbsfähigkeit in den globalen Märkten.

Die PIERER Mobility-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, trotz eines herausfordernden Marktumfeldes, ihre Marktanteile in den globalen Motorradmärkten weiter auszubauen. Zudem wird ein starker Fokus

auf den Ausbau und die Entwicklung des Händlernetzes gelegt, um die Marktführerschaft in Europa zu erreichen. Die GASGAS Motorradsparte wird als dritte Motorradmarke im Konzern integriert. Weiters hat sich KTM das Ziel gesetzt, Husqvarna Motorcycles zum drittgrößten europäischen Motorradhersteller zu entwickeln.

Mit einer Ausnahme 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.

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 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 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 entsprechender Vorstandsanstellungsvertrag. Einen Teil der im Rahmen seiner Vergütung auf Ebene der Pierer Industrie AG entstehenden Kosten werden im Rahmen eines zwischen der Pierer Industrie AG und der Gesellschaft abgeschlossenen Überlassungsvertrages von der Gesellschaft getragen. Hinsichtlich der übrigen Vorstandsmitgliedern Mag. Hubert Trunkenpolz und Mag. Viktor Sigl bestehen jeweils entsprechende Vorstandsanstellungsverträge mit der KTM AG. 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) Vergütungen 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 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 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.

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) Pensionskasse

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. Da der Aufsichtsrat der PIERER Mobility AG im Geschäftsjahr 2019 nur aus vier Mitgliedern bestand, wurde auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet, da dies zu keiner Effizienzsteigerung im Aufsichtsrat geführt hätte. Die vom Aufsichtsrat gemäß § 78 a AktG erstmals aufzustellende Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 26.03.2020 beschlossen und wird der Hauptversammlung am 15.05.2020 zur Abstimmung vorgelegt.

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

6) Laufzeiten der Vorstandmandate

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 Beendigung des Anstellungsvertrags mit einem einzigen Mitglied des Vorstandes steht diesem eine freiwillige Abfertigung in sinngemäßer Anwendung des Angestelltengesetzes (in der unmittelbar vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl I 2002/100 geltenden Fassung) zu. Das der Berechnung zugrundezulegende Monatsentgelt entspricht dem in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Vertragsverhältnisses bezogenen durchschnittlichen Entgelt (fix und variabel). Eine derartige Regelung wird in künftige Vorstandsverträge nicht mehr aufgenommen werden.

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

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 Vorstandes abweichende vertragliche Verpflichtungen abschließen. Im nächsten der Hauptversammlung vorzulegenden Vergütungsbericht ist auf diesen außergewöhnlichen Umstand einzugehen.