

PIERER

Mobility AG

KTM

Husqvarna
MOTORCYCLES

GASGAS

VERGÜTUNGSBERICHT 2020

VERGÜTUNGSBERICHT DER PIERER MOBILITY AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

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 2020. 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 Vergütung und der Unternehmensleistung
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 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 insbesondere bei den Premium-Motorrädern jeweils zu den europäischen Technologie- und Marktführern. Das Produktportfolio umfasst neben Fahrzeugen, die mit Verbrennungsmotoren der neuesten Generation ausgestattet sind, auch emissionsneutrale Fahrzeuge mit innovativen Elektroantrieben sowie E-Bikes. Als Pionier in der Elektromobilität für Zweiräder im Niedrigvoltbereich (48 Volt) hat die Gruppe mit ihrem strategischen Partner Bajaj die Voraussetzungen geschaffen, eine global führende Rolle einzunehmen. Die Übernahme des E-Bike Geschäftes von PEXCO war ein weiterer wichtiger Schritt, um die Aktivitäten auch im Bereich der Zweirad-Elektromobilität zu intensivieren. Die Elektrofahrräder werden unter den Marken HUSQVARNA E-Bicycles, R Raymon und GASGAS E-Bicycles vorangetrieben, um am attraktiven Marktwachstum im E-Bicycle Segment zu partizipieren und sich in diesem Bereich zu einem bedeutenden internationalen Player zu entwickeln.

Überblick über das Geschäftsjahr 2020

Im Geschäftsjahr 2020 erzielte die PIERER Mobility-Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von EUR 1.530 Mio. (+0,66%) nach EUR 1.520 Mio. im Vorjahr, wobei die E-Bike Sparte dazu bereits einen Umsatz von EUR 112,5 Mio. beitrug. Das operative Ergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) liegt mit EUR 233,5 Mio. leicht unter dem Vorjahresniveau (EUR 240,8 Mio.), was einer EBITDA-Marge von 15,3% entspricht.

Das Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit (EBIT) erreichte im Geschäftsjahr 2020 EUR 107,2 Mio. (Vorjahr: 131,7 Mio.), was einer EBIT-Marge von 7% entspricht. Der Free Cash Flow wurde gegenüber dem Geschäftsjahr 2019 nahezu verdoppelt und beläuft sich im Geschäftsjahr 2020 auf EUR 165,8 Mio. gegenüber EUR 91,6 Mio. im Vorjahr. Dies entspricht 10,8% des Umsatzes.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden für das Wachstum rund EUR 110,9 Mio. in Produktentwicklung und Werkzeuge sowie EUR 39,3 Mio. in Betriebsanlagen & Infrastruktur und in den Erwerb der Marke GASGAS investiert.

Im ersten Quartal 2020 kam es zum Ausbruch einer globalen Pandemie, die durch Infektionen mit dem neuartigen Coronavirus (SARS-CoV-2) verursacht wurde („COVID-19“). Daraus ergaben sich wesentliche Auswirkungen auf die globale Wirtschaft im Jahr 2020. Auch die PIERER Mobility-Gruppe war von den wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Pandemie betroffen.

Nachdem die Pandemie zuerst in anderen Ländern (vor allem in Italien) ausgebrochen ist, kam es in einem ersten Schritt zu Produktionsunterbrechungen in der Zulieferkette. Dies führte dazu, dass es auch in der PIERER Mobility-Gruppe zu Produktionsunterbrechungen kam. Nach der Wiederaufnahme der Produktion der in Italien ansässigen Zulieferbetriebe konnte die Motorradproduktion der KTM-Gruppe am Standort Österreich Mitte Mai 2020 wieder im Vollbetrieb aufgenommen werden.

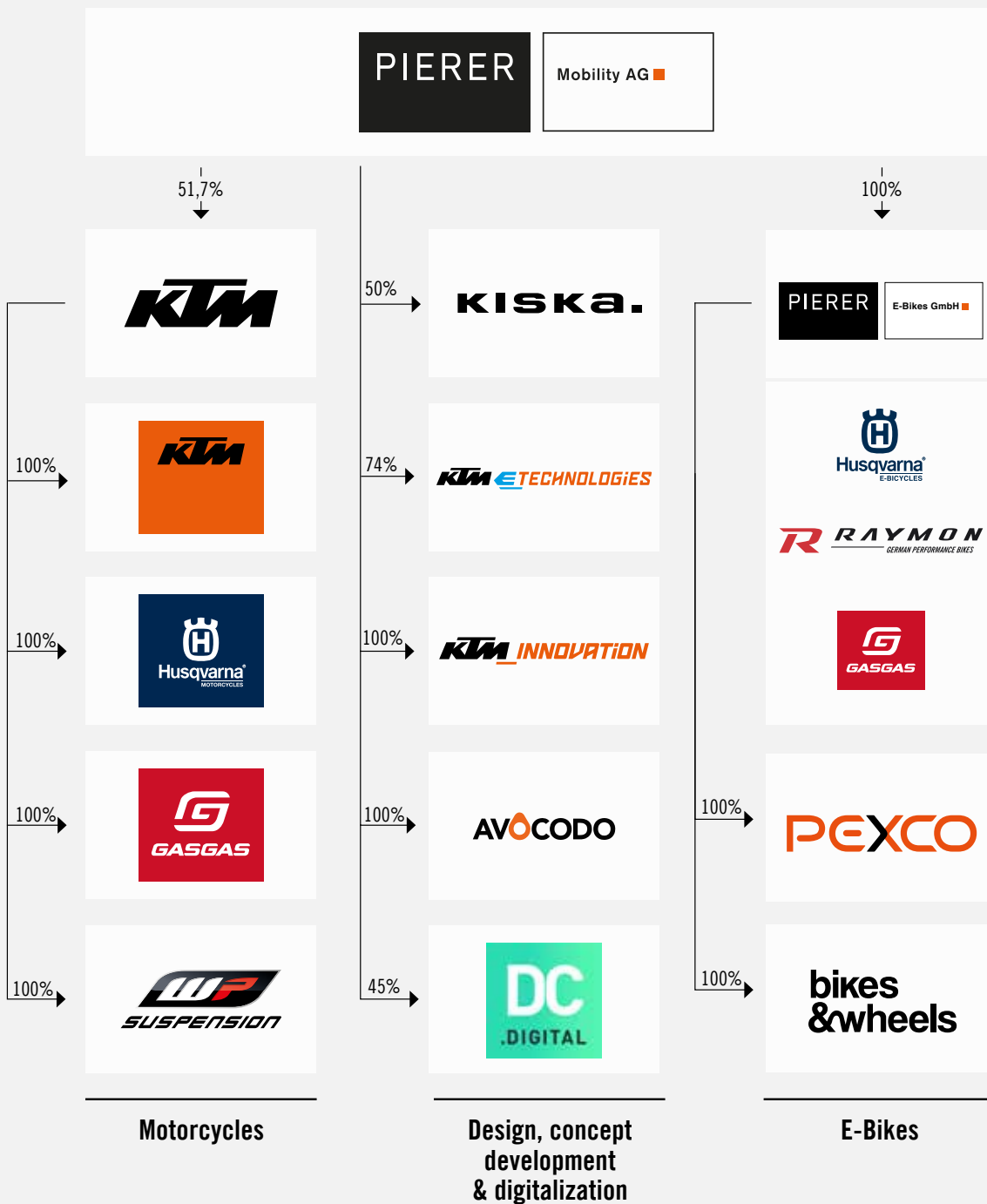
Nach dem zweimonatigen Produktions-Stopp der KTM-Gruppe in Österreich, der vor allem durch Engpässe seitens Lieferanten ausgelöst wurde, hat der Zweiradfachhandel aufgrund eines offenbar geänderten Mobilitätsverhaltens einen Boom erlebt, was sich in zweistelligen Zuwachsraten bei den Zulassungen sowohl im Motorradbereich als auch im E-Bike Bereich widerspiegelt. Um diese steigende Nachfrage und die damit notwendigerweise verbundene Produktionssteigerung zu bewältigen, hat die PIERER Mobility-Gruppe im Geschäftsjahr 2020 218 neue Arbeitnehmer aufgenommen, sodass der Mitarbeiterstand zum Jahresende 4.586 beträgt. Davon werden 3.822 Mitarbeiter in Österreich beschäftigt.

Trotz der Beschränkungen durch COVID-19 wurden im Geschäftsjahr 2020 270.407 Motorräder (Geschäftsjahr 2019: 280.099 Stück) und 56.064 E-Bikes (2019: 41.993 (nicht konsolidiert)) verkauft.

Insbesondere in den USA und Australien hat sich der Motorradmarkt stärker als erwartet entwickelt.

In der folgenden Grafik ist die vereinfachte Konzernstruktur der PIERER Mobility-Gruppe zum 31. Dezember 2020 dargestellt:



EUROPA'S FÜHRENDE POWERED TWO-WHEELER GRUPPE
 VEREINFACHTE KONZERNSTRUKTUR PER 31. DEZEMBER 2020



Sonstige Beteiligungen: ACstyria Mobilitätscluster GmbH 12,3%

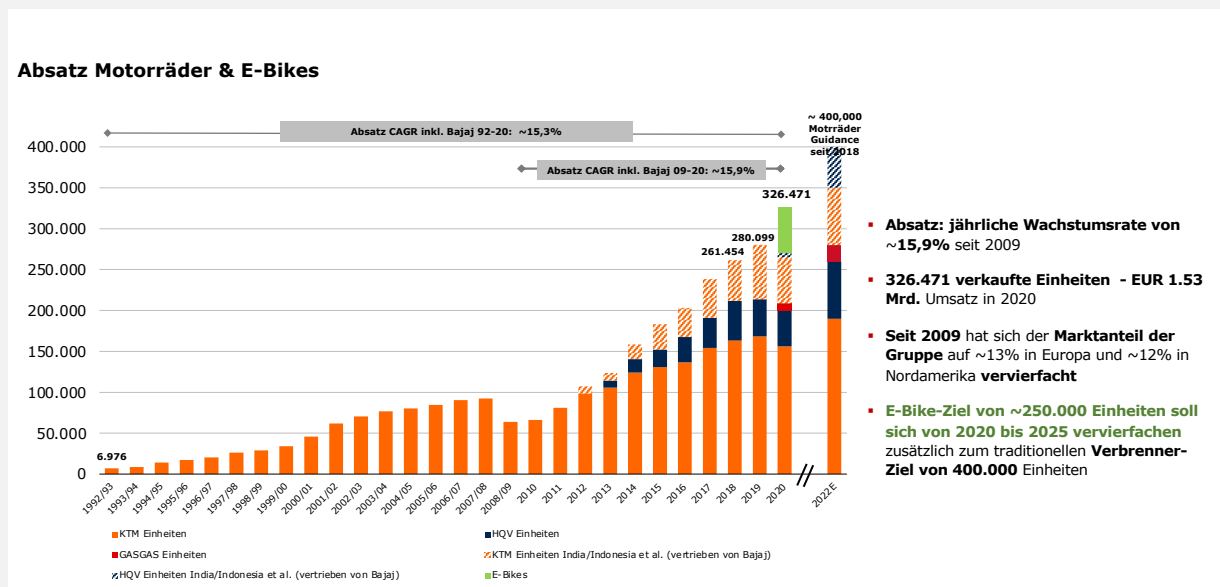
Die folgende Grafik zeigt die Highlights der PIERER Mobility-Gruppe im Geschäftsjahr 2020:

HIGHLIGHTS IM GESCHÄFTSJAHR 2020

<p>REKORDUMSATZ von EUR 1.530 Mio. in 2020 326.471 Motorräder und E-Bikes (Vorjahr: 322.092)</p>		<p>Vollständige Übernahme von GASGAS MOTORCYCLES GASGAS ergänzt sein Produktportfolio um ein sportives Sortiment in der Kategorie High-End E-Mountain Bike</p>
<p>STARKE MARKANTEILSGEWINNE in Nordamerika & Australien Europa +10% Nordamerika +22,8% Australien +22,4%</p>		<p>Herausragender Erfolg in der MotoGP erhöht die weltweite Markenbekanntheit</p>
<p>VOLLSTÄNDIGE INTEGRATION DES E-BIKE SEGMENTS (PEXCO) Absatzsteigerung im boomenden E-Bike Geschäft +33,5%</p>		<p>COVID Krise verändert das Mobilitätsverhalten hin zu „Powered Two-Wheelers“ (PTW)</p>

Die folgende Grafik dient als Veranschaulichung der verkauften Motorräder und E-Bikes seit dem Jahr 1992 bis zum Geschäftsjahr 2020:

ABSATZ MOTORRÄDER & E-BIKES



Der Konzernabschluss der PIERER Mobility AG zum 31. Dezember 2020 weist folgende bedeutsamste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren sowie weitere finanzielle und nichtfinanzielle Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2020 aus:

BEDEUTSAMSTE FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:

ERTRAGSKENNZAHLEN ¹⁾		2016	2017	2018	2019	2020
Umsatz	in m€	1.343,0	1.533,0	1.559,6	1.520,1	1.530,4
EBITDA	in m€	198,4	218,9	252,5	240,8	233,5
EBIT	in m€	122,3	132,5	161,2	131,7	107,2
EBITDA-Marge	in Prozent	14,8%	14,3%	16,2%	15,8%	15,3%
EBIT-Marge	in Prozent	9,1%	8,6%	10,3%	8,7%	7,0%

WEITERE FINANZIELLE KENNZAHLEN:

ERTRAGSKENNZAHLEN ¹⁾		2016	2017	2018	2019	2020
Ergebnis nach Steuern	in m€	89,0	83,9	114,2	95,7	69,5
Ergebnis nach Minderheiten	in m€	52,1	44,7	67,5	54,5	34,9

BILANZKENNZAHLEN		31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Bilanzsumme	in m€	1.423,8	1.465,2	1.353,9	1.613,9	1.686,0
Eigenkapital	in m€	454,9	528,6	550,8	618,6	654,1
Eigenkapitalquote	in Prozent	32,0%	36,1%	40,7%	38,3%	38,8%
Working Capital Employed ²⁾	in m€	245,2	238,4	245,3	274,2	181,5
Nettoverschuldung ³⁾	in m€	364,6	375,0	323,3	395,8	312,4
Gearing ⁴⁾	in Prozent	80,1%	70,9%	58,7%	64,0%	47,8%

CASH-FLOW UND INVESTITIONEN		2016	2017	2018	2019	2020
Cash-Flow aus Betriebstätigkeit	in m€	167,8	161,3	85,5	257,4	312,8
Cash-Flow aus Investitionstätigkeit	in m€	-158,8	-154,0	-102,1	-165,7	-147,0
Free Cash-Flow ⁵⁾	in m€	9,0	7,3	-16,7	91,6	165,8
Cash-Flow aus Finanzierungstätigkeit	in m€	139,2	-118,0	-63,3	-20,6	-104,7
Investitionen ^{1), 6)}	in m€	143,1	176,3	165,1	148,9	150,2

WERTSCHAFUNG		31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
ROCE (Return on Capital Employed) ⁷⁾	in Prozent	13,9%	13,9%	16,6%	12,7%	9,7%
ROE (Return on Equity) ⁸⁾	in Prozent	21,2%	17,1%	21,2%	16,4%	10,9%
ROIC (Return on Invested Capital) ⁹⁾	in Prozent	11,7%	10,4%	13,6%	10,6%	7,7%

BÖRSEKENNZAHLEN ¹⁰⁾		31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Kurs per 31.12.; Börse SIX Swiss Exchange ¹¹⁾	in CHF	5,35	7,39	60,60	54,00	71,10
Anzahl der Aktien ¹¹⁾	in m Stk.	225,39	225,39	22,54	22,54	22,54
Marktkapitalisierung ¹²⁾	in m CHF	1.205,82	1.665,61	1.365,84	1.217,09	1.602,50
Ergebnis je Aktie ¹³⁾	in €	2,31	1,98	2,99	2,42	1,56
Buchwert je Aktie ^{13) 14)}	in €	20,18	23,45	24,44	27,45	29,02

BEDEUTSAMSTE NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:

		2016	2017	2018	2019	2020
Mitarbeiter ¹⁵⁾	Anzahl	5.069	5.887	4.303	4.368	4.586
Absatz gesamt ¹⁶⁾	Stückzahl	203.340	238.334	261.454	280.099	326.471
Absatz Motorräder ¹⁷⁾	Stückzahl	203.340	238.334	261.454	280.099	270.407
Absatz E-Bikes	Stückzahl	-	-	-	-	56.064

WEITERE NICHTFINANZIELLE KENNZAHLEN:

		2016	2017	2018	2019	2020
Produktion Motorräder weltweit ¹⁸⁾	Stückzahl	199.068	243.442	259.051	260.564	265.321
Produktion Motorräder in Mattighofen ¹⁹⁾	Stückzahl	134.584	151.645	171.297	160.098	140.252
t CO ₂ -e pro verkauftes Fahrzeug (Scope 1-3)	in t CO ₂ -e	-	-	3,84	3,82	3,68
Flottenemissionen	Ø in g/km	-	-	81,82	79,09	78,44
Flottenverbrauch	Ø in l/100 km	-	-	3,52	3,41	3,40
Anzahl Mitarbeiter F&E in % der Gesamtmitarbeiter	in Prozent	15,10	14,50	15,80	18,10	17,60
F&E-Aufwendungen vom Umsatz	in Prozent	7,90	8,30	8,70	9,10	9,00
Anteil der weiblichen Mitarbeiter	in Prozent	-	-	22,96	22,59	22,37

1) Vorjahre 2016 bis 2018 beinhalten 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) Berechnung beinhaltet auch 193.340 Stück eigene Aktien per 31.12.2020 (Vorjahr 31.12.2019: 108.015 Stück)

13) Berechnung für 2016 und 2017 an die Aktienanzahl nach Aktiensplit im Verhältnis 10:1 angepasst

14) Eigenkapital / Anzahl der Aktien

15) Mitarbeiterstand zum Stichtag (inklusive Leiharbeiter); Vorjahre 2016 bis 2018 beinhalten auch den aufgegebenen Geschäftsbereich (Pankl-Gruppe)

16) inklusive von Partner Bajaj abgesetzte Motorräder; exklusive Non E-Bikes

17) inklusive von Partner Bajaj abgesetzte Motorräder

18) inklusive von Partner Bajaj in Indien produzierten kleinstmotorigen KTM- und Husqvarna Modelle; ab dem Jahr 2020 inklusive der Stückzahl aus der Produktion in Spanien (3.092)

19) Jahresproduktionsmenge im Headquarter in Österreich

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 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.

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 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 Vorstandsmitglieder Mag. Hubert Trunkenpolz und Mag. Viktor Sigl, MBA bestehen jeweils Vorstandsanstellungsverträge 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 2020 für DI Stefan Pierer EUR 413.823, für Mag. Friedrich Roithner EUR 166.885, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 381.828 und für Mag. Viktor Sigl EUR 360.215.

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 2020 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 9.840. 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 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 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 2020 für DI Stefan Pierer EUR 1.043.105, für Mag. Friedrich Roithner EUR 521.552, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 782.328 und für Mag. Viktor Sigl EUR 782.328.

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 Gesamtaufichtsrat 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 Gesamtaufichtsrats 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.

d) 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

e) 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 den 2-fachen durchschnittlichen 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 geschuldete¹ Vergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf EUR 1.405.353 (Vorjahr: EUR 1.025.928).

Die gewährte² Vergütung (variable Vergütung) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf EUR 3.129.314 (Vorjahr: EUR 2.025.431).

Die Gesamtvergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen sowie variable Vergütung) belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf EUR 4.534.667,06 (Vorjahr: EUR 3.051.359,72).

Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Vorstandes gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2020 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Vorstandes. An Mitgliedern des Vorstandes nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2020 keine marktunüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

¹ 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.“

² 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 im Geschäftsjahr 2020 und im Geschäftsjahr 2019:

Gesamtvergütung (in EUR)	Dipl.-Ing. Stefan Pierer		Mag. Friedrich Roithner		Mag. Hubert Trunkenpolz		Mag. Viktor Sigl, MBA	
Geschäftsjahr	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Fixe Vergütung^A								
Jahresfixgehalt ^{B (4)}	413.823	404.107	166.885	163.056	381.828	373.067	360.215	12.535
Nebenleistungen ^B	--	--	--	--	--	--	--	--
Firmenwagen (Sachbezug)	--	--	5.760	5.760	--	--	9.840	403
Kostensersatz Fahrzeug	25.000	25.000	--	--	42.000	42.000	--	--
Variable Vergütung^A								
Jahresbonus für laufendes GJ ^C	1.043.104 ⁽¹⁾	863.785 ⁽²⁾	521.552 ⁽¹⁾	431.893 ⁽²⁾	782.328 ⁽¹⁾	704.655 ⁽²⁾	782.328 ⁽¹⁾	25.097 ⁽²⁾
Auszahlung Vorjahresbonus	979.700 ⁽³⁾	--	489.800 ⁽³⁾	--	734.700 ⁽³⁾	--	26.095 ⁽³⁾	--
Zwischensumme	1.481.928	1.292.893	694.198	600.709	1.206.157	1.119.722	1.152.384	38.035
Außerordentliche Bezüge								
Zwischensumme	1.481.928	1.292.893	694.198	600.709	1.206.157	1.119.722	1.152.384	38.035
Gesamtvergütung								
	1.481.928	1.292.893	694.198	600.709	1.206.157	1.119.722	1.152.384	38.035
Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung in %								
	29,61%	33,19%	24,87%	28,10%	35,14%	37,07%	32,11%	34,02%
	/	/	/	/	/	/	/	/
	70,39%	66,81%	75,13%	71,90%	64,86%	62,93%	67,89%	65,98%

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

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

(1) Im Geschäftsjahr 2020 für variable Vergütungsansprüche, die das Geschäftsjahr 2020 betreffen, zurückgestellter Betrag.

(2) Im Geschäftsjahr 2019 für variable Vergütungsansprüche, die das Geschäftsjahr 2019 betreffen, zurückgestellter Betrag.

(3) Im Geschäftsjahr 2020 für variable Vergütungsansprüche, die das Geschäftsjahr 2019 betreffen, ausbezahlter Betrag.

(4) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 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, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre 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 2020 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 2020 nicht berücksichtigt; die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde ausschließlich basierend auf Zielerreichungen, die an die beschriebenen Kennzahlen anknüpfen, gewährt.

DI Stefan Pierer

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.

Mag. Friedrich Roithner

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.

Mag. Hubert Trunkenpolz

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.

Mag. Viktor Sigl, MBA

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.

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde um **Förderungen und Unterstützungsleistungen** im Zusammenhang mit der COVID-19 Krise entsprechend reduziert und ausschließlich basierend auf Zielerreichungen, die an die beschriebenen Kennzahlen anknüpfen, gewährt.

Bei der Prämienberechnung für das GJ 2020 haben Förderungen und Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der COVID-19 Krise die Bemessungsgrundlage reduziert.

Folgende Tabelle dient der Darstellung, wie sich die variable Vergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2020 konkret zusammensetzt und wie dabei die einzelnen Kriterien eingeflossen sind.

Variable Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2020				
Name Position	Beschreibung der Leistungskriterien und Art der anwendbaren Vergütung	Relative Gewichtung der Leis- tungs- 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
Dipl.-Ing. Stefan Pierer CEO	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2020	2/3	a) Budgeterreichung von zumindest 60% b) 0,60% des konsolidierten EBT der KTM AG	a) Budgetziel EBT von zumindest 60% wurde erreicht b) EBT-Prämie: TEUR 753,2
	Free Cash Flow der KTM- Gruppe für das GJ 2020	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 141,5 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 289,9
Mag Friedrich Roithner CFO	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 521,5
Mag. Hubert Trunkenpolz	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2020	2/3	a) Budgeterreichung von zumindest 60% b) 0,45% des konsolidierten EBT der KTM AG	a) Budgetziel EBT von zumindest 60% wurde erreicht b) EBT-Prämie: TEUR 564,9
	Free Cash Flow der KTM- Gruppe für das GJ 2020	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 141,5 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 217,4
Mag. Viktor Sigl	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2020	2/3	a) Budgeterreichung von zumindest 60% b) 0,45% des konsolidierten EBT der KTM AG	a) Budgetziel EBT von zumindest 60% wurde erreicht b) EBT-Prämie: TEUR 564,9
	Free Cash Flow der KTM- Gruppe für das GJ 2020	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 141,5 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 217,4

Die im Geschäftsjahr 2020 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 gewährte³ Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf EUR 57.000 (Vorjahr: EUR 57.000).

Bei der Aufsichtsratsvergütung gibt es keine variablen Bestandteile.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2020 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Aufsichtsrats. An Mitgliedern des Aufsichtsrats nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2020 keine marktüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Folgende Tabelle dient der Darstellung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die PIERER Mobility im Geschäftsjahr 2020:

Gesamtvergütung (in EUR)	Josef Blazicek		Dr. Ernst Chalupsky		Mag. Klaus Rinnerberger		Ing. Alfred Hörtenhuber	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Geschäftsjahr	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Fixe Vergütung⁴								
- Sitzungsgeld	19.000	19.000	14.000	14.000	14.000	14.000	10.000	10.000
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	19.000	19.000	14.000	14.000	14.000	14.000	10.000	10.000
Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	19.000	19.000	14.000	14.000	14.000	14.000	10.000	10.000
Gesamtvergütung	19.000	19.000	14.000	14.000	14.000	14.000	10.000	10.000
Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung in %	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%

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

Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 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 angemessen lange Funktionsdauer gewonnen werden können.

Die im Geschäftsjahr 2020 für das Geschäftsjahr 2019 gewährten Sitzungsgelder stimmen mit den Vorgaben der Vergütungspolitik überein und berücksichtigt 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.

³ 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.“

Variable Vergütungsbestandteile sind für den Aufsichtsrat nicht vorgesehen und wurden dementsprechend im Geschäftsjahr 2020 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.

4. DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND DER UNTERNEHMENSLEISTUNG

Folgende Tabelle dient der Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleistung:

Vergleichstabelle über die Gesamtvergütung und die Leistung der PIERER Mobility Gruppe im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr				
Jährliche Veränderung	Veränderung GJ 2020 gegenüber GJ 2019 in %	Veränderung GJ 2020 gegenüber GJ 2019 in EUR	GJ 2020	GJ 2019
Gesamtvergütung des Vorstands				
	in %	in EUR	in EUR	in EUR
Dipl.-Ing. Stefan Pierer	+ 14,6%	+ 189.034,2	1.481.927,8	1.292.893,6
Mag Friedrich Roithner	+15,6%	+ 93.488,8	694.197,9	600.709,13
Mag. Hubert Trunkenpolz	+7,7%	+ 86.435,2	1.206.157,1	1.119.721,9
Mag. Viktor Sigl	+2.929,8% ¹	+ 1.114.349,1	1.152.384,2	38.035,1
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats				
	in %	in EUR	in EUR	in EUR
Josef Blazicek	0%	0	19.000	19.000
Dr. Ernst Chalupsky	0%	0	14.000	14.000
Mag. Klaus Rinnerberger	0%	0	14.000	14.000
Ing. Alfred Hörtenhuber	0%	0	10.000	10.000

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.

Vergleichstabelle über die Gesamtvergütung und die Leistung der PIERER Mobility Gruppe im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr

Jährliche Veränderung	Veränderung GJ 2020 gegenüber GJ 2019 in %	Veränderung GJ 2020 gegenüber GJ 2019 in EUR	GJ 2020	GJ 2019
--------------------------	--	--	---------	---------

Leistung der PIERER Mobility Gruppe

	in %	in MEUR	in MEUR	in MEUR
Umsatz der PIERER Mobility Gruppe	+ 0,7 %	+ 10,3	1.530,4	1.520,1
EBITDA der PIERER Mobility Gruppe	- 3,0 %	- 7,3	233,5	240,8
EBIT der PIERER Mobility Gruppe	- 18,6%	- 24,5	107,2	131,7
Ergebnis nach Steuern der PIERER Mobility Gruppe	-27,4%	- 26,2	69,5	95,7
EBT der KTM Gruppe	-16,7%	- 18,1	90,7	108,8
Free Cash Flow der KTM Gruppe	+32,5%	+ 34,7	141,5	106,8

Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten auf Vollzeitbasis

	in %	in EUR	in EUR	in EUR
Inländische Beschäftigte der PIERER Mobility- Gruppe	+8,07%	5.384,0	70.117,1	64.733,1

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 2020 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. Michaela Friepeß
Investor Relations, Sustainability
Telefon: +43 7242 69 402
E-Mail: ir@pierermobility.com
Website: www.pierermobility.com

Grafische Umsetzung: Grafik-Buero Elena Gratzner, 4615 Holzhausen, www.grafik-buero.at
Titelbild: ©KTM

Der vorliegende Vergütungsbericht 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 Vergütungsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.