



# VERGÜTUNGSBERICHT DER PIERER MOBILITY AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

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 2021. 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-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 emissionsfreie Zweiräder mit Elektroantrieben (insbesondere E-Motorcycles und E-Bicycles). 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. Der Einstieg in die (E-)Bicycle Sparte mit der PIERER E-Bikes GmbH war ein weiterer wichtiger Schritt, um die Aktivitäten auch im Bereich der Fahrrad-Elektromobilität zu intensivieren. Die Fahrräder werden unter den Marken Husqvarna E-Bicycles, R Raymon, GASGAS E-Bicycles und FELT Bicycles vertrieben, um am attraktiven Marktwachstum in diesem Segment zu partizipieren und sich in diesem Bereich zu einem bedeutenden internationalen Player zu entwickeln.

### Überblick über das Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte die PIERER Mobility-Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von EUR 2.041,7 Mio. (+33,4%) und verbesserte damit den Umsatz um EUR 511,3 Mio. zum Vorjahr. Rund 95% der Umsatzerlöse wurden außerhalb von Österreich erzielt. Regional betrachtet entfielen 56,0% der Umsatzerlöse auf Europa (-1,2% zum Vorjahr), 22,9% auf Nordamerika inkl. Mexiko (-1,5% zum Vorjahr) und 21,1% auf den Rest der Welt (+2,7% zum Vorjahr).

Das operative Ergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) liegt mit EUR 332,2 Mio. um rund EUR 100 Mio. über dem Vorjahreswert von EUR 233,5 Mio. Die EBITDA-Marge beläuft sich auf 16,3%. Die Unternehmensgruppe steigerte das EBIT um rund 80% auf EUR 193,5 Mio. (Vorjahr: EUR 107,2 Mio.), was einer EBIT-Marge von 9,5% entspricht. Zudem konnte das Ergebnis nach Steuern mehr als verdoppelt werden und erreichte im Geschäftsjahr 2021 EUR 142,9 Mio. (Vorjahr: EUR 69,5 Mio.).

Im Geschäftsjahr 2021 wurden Gesamtinvestitionen in Höhe von EUR 203,1 Mio. (Vorjahr: EUR 169,7 Mio.) getätigt. Der Aufwand für Forschung und Entwicklung (vor Aktivierung von Entwicklungsleistungen) lag im Geschäftsjahr 2021 bei EUR 162,4 Mio. (Vorjahr: EUR 137,7 Mio.), was 8,0% (Vorjahr: 9,0%) des Umsatzes entspricht.

Trotz Herausforderungen in der Zulieferkette, bedingt durch das weiterhin grassierende Coronavirus (SARS-CoV-2) und der damit zusammenhängenden globalen COVID-19 Pandemie, verzeichnete sowohl der Motorradbereich als auch der (E-)Bicycle Bereich ein beachtliches Absatzwachstum:

Die PIERER Mobility-Gruppe steigerte den Umsatz um rund 1/3 und erzielte einen Rekordumsatz von EUR 2.041,7 Mio. (Vorjahr: EUR 1.530 Mio.). Mit 332.881 verkauften Motorrädern der Marken KTM, Husqvarna und GASGAS (Vorjahr: 270.407) hat PIERER Mobility, angetrieben durch die hohe globale Nachfrage nach Motorrädern, ein Absatzplus von 23% erreicht. Des Weiteren konnte die Fahrrad-Division mit den Marken Husqvarna, R Raymon und GASGAS ein Absatzwachstum von mehr als 40% erzielen und 102.753 Fahrräder (Vorjahr: 73.277) verkaufen, davon 76.916 E-Bicycles (Vorjahr: 56.064).

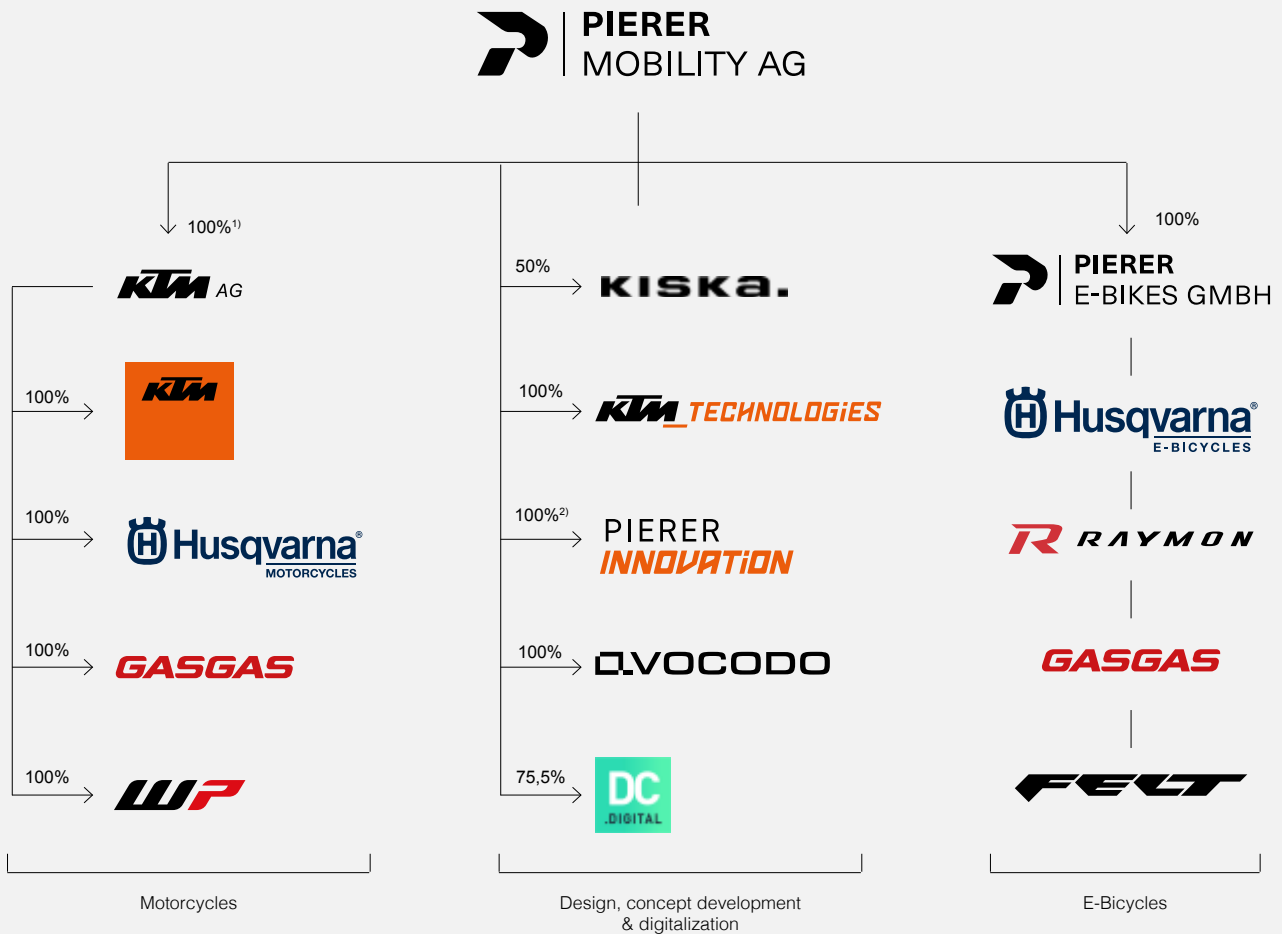
In Europa lag der Absatz an die Händler bei 120.049 Motorrädern und 101.437 Fahrrädern. Knapp zwei Drittel der Motorräder (212.832 Stück) wurden in den Märkten außerhalb Europas, und hier insbesondere in Nordamerika, Indien und Australien, verkauft. Die Umsetzung der globalen Produktstrategie sowie die Expansion in weitere asiatische und südamerikanische Märkte wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr konsequent weiterverfolgt.

Signifikante Zuwächse verzeichnet auch die nordamerikanische Vertriebstochter mit knapp 66.000 abgesetzten Motorrädern (+25%), und in Australien konnte der Absatz um 26% auf ca. 21.000 gesteigert werden. Die stärksten Wachstumspotentiale zeigten sich in Südamerika (+62%) mit 32.500 und in Asien (+56%) mit 30.000 verkauften Motorrädern. Ein ähnliches Bild spiegelt sich im internationalen Marktumfeld wider, wobei hier der europäische Motorradmarkt um ca. 8% auf 740.000 Stück gewachsen ist. Der Marktanteil aller drei Marken liegt somit im Jahr 2021 bei 11,5%. Ebenfalls positiv entwickelten sich sowohl der amerikanische als auch der australische Markt, mit jeweils deutlich zweistelligen Marktanteilswerten von 11,3% bzw. 19,7%. Der indische Gesamtmotorradmarkt befindet sich leicht im Aufschwung (+2%). Bajaj setzte in Indien 60.000 KTM und Husqvarna Motorräder ab, resultierend in einem Marktanteil von 7%.

Im Bereich der (E-)Bicycle Sparte mit den Marken HUSQVARNA, R RAYMON und GASGAS konnte im Geschäftsjahr 2021 ein Absatzwachstum von mehr als 40% erzielt und 102.753 Fahrräder verkauft werden, davon 76.916 E-Bicycles (2020: 56.064). Rund 76% des Absatzes entfallen auf die DACH-Region.

Um diese steigende Nachfrage und die damit notwendigerweise verbundene Produktionssteigerung zu bewältigen, hat die PIERER Mobility-Gruppe im Geschäftsjahr 2021 663 neue Arbeitnehmer aufgenommen, sodass der Mitarbeiterstand zum Jahresende 5.249 beträgt. Davon werden 4.340 Mitarbeiter in Österreich beschäftigt.

In der folgenden Grafik ist die vereinfachte Konzernstruktur der PIERER Mobility-Gruppe dargestellt:

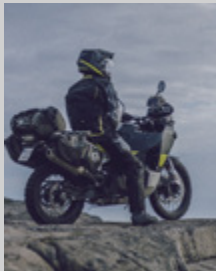





Sonstige Beteiligungen: ACStyria Mobilitätscluster GmbH 12,3%; Platin 1483. GmbH 100%

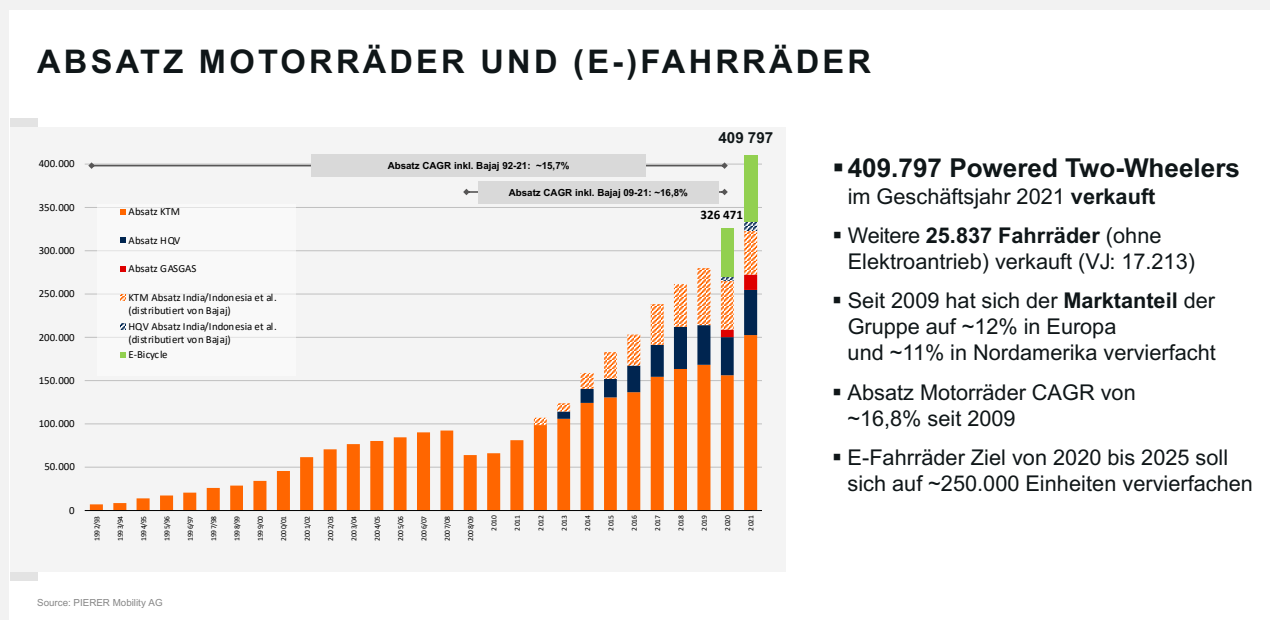
1) Inkl. Squeeze-Out in 2022 Anteilshöhe von 100%; per 31.12.2021 99,75%

2) Vormals KTM Innovation GmbH, umbenannt im Jänner 2022

Die folgende Grafik zeigt die Highlights der PIERER Mobility-Gruppe im Geschäftsjahr 2021:

<p><b>KONTINUIERLICHES WACHSTUM</b> Seit 1992 ~16% CAGR beim Absatz, was im Jahr 2021 zu einem Umsatz von EUR 2.042 Mio. führt.</p>			<p><b>PIONIER IN DER ELEKTRIFIZIERUNG VON MOTORISIERTEN ZWEIRÄDERN</b></p>
<p><b>PREMIUM MARKEN</b> Starke Marken sichern nachhaltige Profitabilität und Marktpräsenz. Marktanteilsgewinne durch Produktführerschaft.</p>			<p><b>ABSATZ E-MOBILITÄT</b> Seit 2019 ~60,0% CAGR beim Absatz, Umsatz EUR 181 Mio. in 2021.</p>
<p><b>STARKE FOKUS AUF RENDITE</b> EBITDA-Marge &gt; 15% und starke Free-Cash-Flow Generierung.</p>			<p><b>HOHE INNOVATIONSRATE</b> Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung liegen bei rund 8-9% des Umsatzes.</p>

Die folgende Grafik dient als Veranschaulichung der verkauften Motorräder und E-Bicycles seit dem Jahr 1992 bis zum Geschäftsjahr 2021:



Der Konzernabschluss der PIERER Mobility AG zum 31. Dezember 2021 weist folgende bedeutsamste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2021 aus:

## BEDEUTSAMSTE FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:

ERTRAGSKENNZAHLEN <sup>1)</sup>		2017	2018	2019	2020	2021
Umsatz	in m€	1.533,0	1.559,6	1.520,1	1.530,4	2.041,7
EBITDA	in m€	218,9	252,5	240,8	233,5	332,2
EBIT	in m€	132,5	161,2	131,7	107,2	193,5
EBITDA-Marge	in Prozent	14,3%	16,2%	15,8%	15,3%	16,3%
EBIT-Marge	in Prozent	8,6%	10,3%	8,7%	7,0%	9,5%

## WEITERE FINANZIELLE KENNZAHLEN:

ERTRAGSKENNZAHLEN <sup>1)</sup>		2017	2018	2019	2020	2021
Ergebnis nach Steuern	in m€	83,9	114,2	95,7	69,5	142,9
Ergebnis nach Minderheiten	in m€	44,7	67,5	54,5	34,9	82,5

BILANZKENNZAHLEN		31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Bilanzsumme	in m€	1.465,2	1.353,9	1.613,9	1.686,0	2.033,7
Eigenkapital	in m€	528,6	550,8	618,6	654,1	765,6
Eigenkapitalquote	in Prozent	36,1%	40,7%	38,3%	38,8%	37,6%
Working Capital Employed <sup>2)</sup>	in m€	238,4	245,3	274,2	181,5	160,5
Nettoverschuldung <sup>3)</sup>	in m€	375,0	323,3	395,8	312,4	189,9
Gearing <sup>4)</sup>	in Prozent	70,9%	58,7%	64,0%	47,8%	24,8%

CASH-FLOW UND INVESTITIONEN		2017	2018	2019	2020	2021
Cash-Flow aus Betriebstätigkeit	in m€	161,3	85,5	257,4	312,8	367,4
Cash-Flow aus Investitionstätigkeit	in m€	-154,0	-102,1	-165,7	-147,0	-195,1
Free Cash-Flow <sup>5)</sup>	in m€	7,3	-16,7	91,6	165,8	172,2
Cash-Flow aus Finanzierungstätigkeit	in m€	-118,0	-63,3	-20,6	-104,7	-27,6
Investitionen <sup>1) 6)</sup>	in m€	176,3	165,1	148,9	150,2	178,5

WERTSCHAFFUNG		31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
ROCE (Return on Capital Employed) <sup>7)</sup>	in Prozent	13,9%	16,6%	12,7%	9,7%	17,4%
ROE (Return on Equity) <sup>8)</sup>	in Prozent	17,1%	21,2%	16,4%	10,9%	20,1%
ROIC (Return on Invested Capital) <sup>9)</sup>	in Prozent	10,4%	13,6%	10,6%	7,7%	13,0%

BÖRSEKENNZAHLEN <sup>10)</sup>		31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Kurs per 31.12.; Börse SIX Swiss Exchange <sup>11)</sup>	in CHF	7,39	60,60	54,00	71,10	94,00
Anzahl der Aktien <sup>11)</sup>	in m Stk.	225,39	22,54	22,54	22,54	33,80
Marktkapitalisierung <sup>12)</sup>	in mCHF	1.665,61	1.365,84	1.217,09	1.602,50	3.176,87
Ergebnis je Aktie <sup>13)</sup>	in €	1,98	2,99	2,42	1,56	3,34
Buchwert je Aktie <sup>13) 14)</sup>	in €	23,45	24,44	27,45	29,02	22,65

**BEDEUTSAMSTE NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:**

		2017	2018	2019	2020	2021
Mitarbeiter <sup>15)</sup>	Anzahl	5.887	4.303	4.368	4.586	5.249
Absatz Motorräder <sup>16)</sup>	Stückzahl	238.334	261.454	280.099	270.407	332.881
Absatz E-Fahrräder	Stückzahl	-	-	-	56.064	76.916
Absatz Powered Two-Wheelers (PTWs) <sup>17)</sup>	Stückzahl	238.334	261.454	280.099	326.471	409.797
Absatz Fahrräder (ohne Elektroantrieb)	Stückzahl	-	-	-	17.213	25.837
Absatz gesamt: Motorräder und (E-)Fahrräder	Stückzahl	238.334	261.454	280.099	343.684	435.634

**WEITERE NICHTFINANZIELLE KENNZAHLEN:**

		2017	2018	2019	2020	2021
Produktion Motorräder weltweit <sup>18)</sup>	Stückzahl	243.442	259.051	260.564	265.321	323.931
Produktion Motorräder in Mattighofen <sup>19)</sup>	Stückzahl	151.645	171.297	160.098	140.252	178.992
t CO <sub>2</sub> -e pro verkauftes Fahrzeug (Scope 1-3)	in t CO <sub>2</sub> -e	-	3,84	3,83	3,67	2,92
Flottenemissionen Motorräder <sup>20)</sup>	Ø in g/km	-	81,82	79,09	78,67	79,36
Flottenemissionen inkl. E-Fahrräder	Ø in g/km	-	-	-	-	61,14
Flottenverbrauch	Ø in l/100 km	-	3,52	3,41	3,39	3,41
Anzahl Mitarbeiter F&E in % der Gesamtmitarbeiter	in Prozent	14,50	15,80	18,10	17,60	18,60
F&E-Aufwendungen vom Umsatz	in Prozent	8,30	8,70	9,10	9,00	8,00
Weibliche Mitarbeiter	in Prozent	-	22,96	22,59	22,37	24,16

- 1) Vorjahre 2017 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 keine eigene Aktien per 31.12.2021 (Vorjahr 31.12.2020: 193.340 Stück)
- 13) Berechnung für 2017 an die Aktienanzahl nach Aktiensplit im Verhältnis 10:1 angepasst
- 14) Eigenkapital / Anzahl der Aktien

- 15) Mitarbeiterstand zum Stichtag (inklusive Leiharbeiter); Vorjahr 2017 beinhaltet auch den aufgegebenen Geschäftsbereich (Pankl-Gruppe)
- 16) inklusive von Partner Bajaj abgesetzte Motorräder
- 17) inklusive von Partner Bajaj abgesetzte Motorräder; exklusive Fahrräder ohne Elektroantrieb
- 18) inklusive von Partner Bajaj in Indien produzierte kleinmotorige KTM- und Husqvarna Modelle; seit 2020 inklusive der Stückzahl aus der Produktion in Spanien (2021: 2.532, 2020: 3.092)
- 19) Jahresproduktionsmenge im Headquarter in Österreich
- 20) Die CO<sub>2</sub>-Flottenemissionen sind im Berichtsjahr aufgrund des starken Absatzwachstums bei ICE Modellen mit mittleren und großen Hubräumen (>500ccm) um 0,69 g/km gestiegen.

## 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 Vorstandsanstellungsvertrag. 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 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 2021 für DI Stefan Pierer EUR 421.289,49, für Mag. Friedrich Roithner EUR 170.060,00, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 388.449,66 und für Mag. Viktor Sigl EUR 366.462,51.

#### **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 2021 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 Vorstands 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 2021 für DI Stefan Pierer EUR 2.300.000,00, für Mag. Friedrich Roithner EUR 1.173.333,33, für Mag. Hubert Trunkenpolz EUR 1.677.710,04 und für Mag. Viktor Sigl EUR 1.677.710,04.

#### 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 enthält 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 Brutobezug 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 2021 auf EUR 1.427.661,66.

Die gewährte<sup>2)</sup> Vergütung (variable Vergütung) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf EUR 6.828.753,41.

Die Gesamtvergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen sowie variable Vergütung) belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf EUR 8.256.415,07.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Vorstandes gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Vorstandes. An Mitgliedern des Vorstandes nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2021 keine marktüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

### Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 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.

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 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 2021 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 2021 nicht berücksichtigt; die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde ausschließlich basierend auf Zielerreichungen, die an die beschriebenen Kennzahlen anknüpfen, gewährt.

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

<b>Gesamtvergütung - Vorstand (gesamt) in EUR</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütungen <sup>A</sup></b>			
Jahresfixgehälter <sup>B 3)</sup>	1.346.261,66	1.322.753,38	952.766,05
<b>Nebenleistungen</b>			
Firmenwägen (Sachbezüge)	14.400,00	15.600,00	6.162,58
Kostensätze Fahrzeuge	67.000,00	67.000,00	67.000,00
Zwischensumme	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>	6.828.753,41	3.129.313,68	2.025.431,09
Auszahlung Vorjahresboni <sup>2)</sup>	3.129.233,35	2.230.295,90	-
Zwischensumme	6.828.753,41	3.129.313,68	2.025.431,09
<b>Außerordentliche Bezüge</b>	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-
<b>Gesamtvergütungen</b>			
Fix	1.427.661,66	1.405.353,38	1.025.928,63
Variabel	6.828.753,41	3.129.313,68	2.025.431,09
Außerordentliche Bezüge	-	-	-
<b>Gesamtsumme</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	17,29%	29,61%	33,19%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	82,71%	70,39%	66,81%
<b>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</b>	<b>3.721.748,01</b>	<b>1.483.307,34</b>	
<b>Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent</b>	<b>82,07%</b>	<b>48,61%</b>	

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 2021	GJ 2020	GJ 2019
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresfixgehalt <sup>B 3)</sup>	421.289,49	413.823,22	404.107,66
Nebenleistungen			
Firmenwagen (Sachbezug)	-	-	-
Kostensersatz Fahrzeug	25.000,00	25.000,00	25.000,00
Zwischensumme	446.289,49	438.823,22	429.107,66
<b>Variable Vergütung A</b>			
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	2.300.000,00	1.043.104,56	863.785,90
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>2)</sup>	1.043.100,00	979.700,00	
Zwischensumme	2.300.000,00	1.043.104,56	863.785,90
<b>Außerordentliche Bezüge</b>	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>			
Fix	446.289,49	438.823,22	429.107,66
Variabel	2.300.000,00	1.043.104,56	863.785,90
Außerordentliche Bezüge	-	-	-
<b>Gesamtsumme</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	16,25%	29,61%	33,19%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	83,75%	70,39%	66,81%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	1.264.361,71	189.034,22	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	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 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresfixgehalt <sup>B 3)</sup>	170.060,00	166.885,65	163.056,18
<b>Nebenleistungen</b>			
Firmenwagen (Sachbezug)	5.760,00	5.760,00	5.760,00
Kostensersatz Fahrzeug	-	-	-
Zwischensumme	175.820,00	172.645,65	168.816,18
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	1.173.333,33	521.552,28	431.892,95
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>2)</sup>	521.533,35	489.800,00	-
Zwischensumme	1.173.333,33	521.552,28	431.892,95
<b>Außerordentliche Bezüge</b>			
Zwischensumme	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>			
Fix	175.820,00	172.645,65	168.816,18
Variabel	1.173.333,33	521.552,28	431.892,95
Außerordentliche Bezüge	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.349.153,33</b>	<b>694.197,93</b>	<b>600.709,13</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	13,03%	24,87%	28,10%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	86,97%	75,13%	71,90%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	654.955,40	93.488,80	-
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	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 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresfixgehalt <sup>B 3)</sup>	388.449,66	381.828,72	373.067,00
<b>Nebenleistungen</b>			
Firmenwagen (Sachbezug)	-	-	-
Kostensersatz Fahrzeug	42.000,00	42.000,00	42.000,00
Zwischensumme	430.449,66	423.828,72	415.067,00

<b>Gesamtvergütung - Mag. Hubert Trunkenpolz in EUR</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 1)</sup>	1.677.710,04	782.328,42	704.654,94
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>2)</sup>	782.300,00	734.700,00	
Zwischensumme	1.677.710,04	782.328,42	704.654,94
<b>Außerordentliche Bezüge</b>			
Zwischensumme	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>			
Fix	430.449,66	423.828,72	415.067,00
Variabel	1.677.710,04	782.328,42	704.654,94
Außerordentliche Bezüge	-	-	-
<b>Gesamtsumme</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	20,42%	35,14%	37,07%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	79,58%	64,86%	62,93%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	902.002,56	86.435,20	-
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	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.

<b>Gesamtvergütung - Mag. Viktor Sigl, MBA in EUR</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019<sup>1)</sup></b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresfixgehalt <sup>B 4)</sup>	366.462,51	360.215,79	12.535,21
Nebenleistungen			
Firmenwagen (Sachbezug)	8.640,00	9.840,00	402,58
Kostensersatz Fahrzeug	-	-	-
Zwischensumme	375.102,51	370.055,79	12.937,79

<b>Gesamtvergütung - Mag. Viktor Sigl, MBA in EUR</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019<sup>1)</sup></b>
<b>Variable Vergütung <sup>A</sup></b>			
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>C 2)</sup>	1.677.710,04	782.328,42	25.097,30
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>3)</sup>	782.300,00	26.095,90	
Zwischensumme	1.677.710,04	782.328,42	25.097,30
<b>Außerordentliche Bezüge</b>	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>			
Fix	375.102,51	370.055,79	12.937,79
Variabel	1.677.710,04	782.328,42	25.097,30
Außerordentliche Bezüge	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.052.812,55</b>	<b>1.152.384,21</b>	<b>38.035,09</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	18,27%	32,11%	34,02%
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	81,73%	67,89%	65,98%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	900.428,34	1.114.349,12	-
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	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 2021 konkret zusammensetzt und wie dabei die einzelnen Kriterien eingeflossen sind.

Variable Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2021				
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
<b>DI Stefan Pierer CEO</b>	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2021	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 1.576,7
	Free Cash Flow der KTM-Gruppe für das GJ 2021	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 176,1 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 723,3
<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 1.173,3
<b>Mag. Hubert Trunkenpolz</b>	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2021	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 1.143,2
	Free Cash Flow der KTM-Gruppe für das GJ 2021	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 176,1 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 524,5
<b>Mag. Viktor Sigi</b>	EBT der KTM-Gruppe für das GJ 2021	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 1.143,2
	Free Cash Flow der KTM-Gruppe für das GJ 2021	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 176,1 b) Free Cash Flow-Prämie: TEUR 524,5

Die im Geschäftsjahr 2021 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 2021 auf EUR 73.000. Bei der Aufsichtsratsvergütung gibt es keine variablen Bestandteile.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Aufsichtsrats. An Mitgliedern des Aufsichtsrats nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2021 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 2021:

#### Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 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 2021 für das Geschäftsjahr 2020 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 2021 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 Brutto- bezug 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.

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

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

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

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

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

<b>Gesamtvergütung - Mitglied des Aufsichtsrates Mag. Klaus Rinnerberger (in EUR)</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
<b>Fixe Vergütung <sup>A</sup></b>			
- Sitzungsgeld	18.000	14.000	14.000
<b>Variable Vergütung</b>	0	0	0
<b>Sondervergütung</b>	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	18.000	14.000	14.000
Anteil fixe Vergütung in %	100%	100%	100%

<b>Gesamtvergütung - Mitglied des Aufsichtsrates Mag. Klaus Rinnerberger (in EUR)</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
Anteil variable Vergütung in %	0%	0%	0%
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	4.000	0	
Veränderung der Gesamtvergütung in %	28,57%	0%	

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

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

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

#### 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:

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

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

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

<b>Veränderung der Leistung der PIERER Mobility-Gruppe zum jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr in %</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
---	----------------	----------------	----------------

Umsatz der PIERER Mobility-Gruppe	33,41%	0,68%	
EBITDA der der PIERER Mobility Gruppe	42,27%	-3,03%	
EBIT der der PIERER Mobility Gruppe	80,50%	-18,60%	
Ergebnis nach Steuern der der PIERER Mobility Gruppe	105,61%	-27,38%	
EBT der KTM Gruppe	112,35%	-16,64%	
Free Cash Flow der KTM Gruppe	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 (absolut)</b>	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>GJ 2019</b>
---	----------------	----------------	----------------

Durchschnittliches monatl. Bruttogehalt (Vollzeitäquivalent, inländische Beschäftigte, eingerechnete Sonderzahlungen) in EUR	7.408,94	5.843,09	5.394,42
Veränderung in EUR gegenüber dem vorhergehenden GJ	1.565,85	448,67	
Veränderung in % gegenüber dem vorhergehenden GJ	26,80%	8,31%	

## 5. INFORMATIONEN ZU AKTIENBASIERTE 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 2021 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](mailto:ir@pierermobility.com)  
Website: [www.pierermobility.com](http://www.pierermobility.com)

Grafische Umsetzung: Grafik-Buero Elena Gratzler, 4615 Holzhausen, [www.grafik-buero.at](http://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.