

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

I. Einleitung

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

Ziel dieser Vergütungspolitik ist es, die Mitglieder der Verwaltungsorgane der Gesellschaft gemäß ihrem nach Gesetz, Satzung bzw. den Geschäftsordnungen der Gesellschaft zugeordneten Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen zu vergüten. Die Vergütungspolitik soll darauf gerichtet sein die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

II. Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung

Die Bajaj Mobility AG ist das Mutterunternehmen der Bajaj Mobility-Gruppe und fungiert als geschäftsleitende Holding. Die Bajaj Mobility AG ist die Dachgesellschaft für Europas führenden Hersteller motorisierter Zweiräder und produziert eine vollständige Premium-Markenpalette von KTM, GASGAS und Husqvarna Motorcycles. Mit ihrer Innovationskraft ist die Gruppe durch ihre Motorradmarken ein wegweisender Technologieführer für Zweiradmobilität und komplementiert ihr Premium-Markenangebot mit den Hochleistungskomponenten der Marke WP. Infolge der strategischen Partnerschaft mit Bajaj in Indien konnte das Unternehmen die Produktionskapazitäten in den letzten Jahren diversifizieren und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem globalen Markt erhöhen.

III. Vergütung des Vorstandes

1) Grundsätze der Vorstandsvergütung

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

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

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei der Aufstellung der Vergütungspolitik wurde insbesondere die Größe der Gesellschaft und der unter ihrer Leitung stehenden Tochterunternehmen, die interne Organisation, die Übereinstimmung mit der Strategie sowie die Interessen und Werte der Gesellschaft miteinbezogen. Die Vergütung soll Umfang und Komplexität des Geschäfts sowie die Rolle und Verantwortung der Vorstandsmitglieder reflektieren und am Markt

unter Berücksichtigung der internationalen Ausrichtung des Unternehmens wettbewerbsfähig sein. Kriterien sind Funktion, Übernahme von Führungsaufgaben, fachliche und persönliche Qualifikation und einschlägige Erfahrung.

Keines der derzeitigen Vorstandsmitglieder der Bajaj Mobility AG bezieht eine direkte Vergütung von der Gesellschaft.

Die den Mitgliedern des Vorstandes der Gesellschaft wie oben beschrieben zukommenden Vergütungen bestehen aus einem festen Vergütungsbestandteil, der erfolgsunabhängig ist, Nebenleistungen und variablen Komponenten.

2) Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Die Vergütung von Vorstandsunternehmen setzt sich jeweils aus

- einer erfolgsunabhängigen Vergütung (fixer Vergütungsbestandteil),
- Nebenleistungen und
- einer erfolgsabhängigen Vergütung (variabler Vergütungsbestandteil)

zusammen.

Den Vorstandsmitgliedern können darüber hinaus Aktienoptionen im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen eingeräumt werden.

a) Fixe Vergütung

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

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

Im Entgelt können sämtliche Leistungen, welche über die normale Arbeitszeit hinaus erbracht werden, pauschal abgegolten werden. Anpassungen der Vorstandsvergütung im Rahmen von kollektivvertraglichen Erhöhungen sind ausgeschlossen; für den Fall einer erheblichen Erhöhung des Verbraucherpreisindex VPI können Anpassungen der fixen Vorstandsvergütung vorgenommen werden.

Für konzerninterne Mandate und Funktionen werden keine zusätzlichen Entgelte gewährt.

b) Nebenleistungen

Als Nebenleistungen können den Vorstandsmitgliedern folgende Vergütungsbestandteile gewährt werden:

- Nutzung eines angemessenen Dienstwagens entsprechend der Dienstwagenrichtlinie der Gesellschaft, der auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stehen darf.
- Directors & Officers-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung).
- Unfallversicherung zur Gewährung von Versicherungsschutz im Todesfall und bei Invalidität.

- Privathaftpflichtversicherung zur Deckung der gesetzlichen Haftpflicht der Vorstandsmitglieder.
- Versicherungsschutz für Schadenersatzansprüchen Dritter aufgrund von Vermögensschäden der Gesellschaft oder von Dritten aufgrund von Organpflichtverletzungen.
- Private Kranken- und Unfallversicherungen, Rechtsschutzversicherungen oder Auslandskrankenversicherungen.
- Pensionskassenzahlungen die über die gesetzliche Sozialversicherung hinausgehen.

c) Variable Vergütung

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil. Dieser kann sich aus einem Zielerreichungsbonus und/oder einem Bonus im Rahmen eines Long Term Incentive Plans zusammensetzen. Die variable Vergütung kann dabei als Geldzahlungen und/oder in Aktienoptionen im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms gewährt werden.

Die variablen Bestandteile der Vergütung können im Vorhinein einzelvertraglich so festgelegt werden, dass sie an messbare, nachhaltige, langfristige bzw. mehrjährige Leistungskriterien anknüpfen können, um nicht zum Eingehen unangemessener Risiken zu verleiten. Die Kriterien können sich dabei auf einzelne Geschäftsbereiche oder auf die gesamte Bajaj Mobility-Gruppe beziehen.

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

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnte variable Vergütung hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft zu erwarten ist. Die allfälligen Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, die Gesellschaft langfristig und nachhaltig zu führen.

Zielerreichungsbonus

Die Gewährung eines Zielerreichungsbonus erfolgt jeweils im Folgejahr aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung.

Die Kriterien des Zielerreichungsbonus umfassen Budgetziele und außerbudgetäre Ziele der Bajaj Mobility-Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr, wobei die Anwendbarkeit, Gewichtung und Höhe dieser Kriterien in Abhängigkeit des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Vorstandes individuell festgelegt werden kann. Die Kriterien können sich dabei auf einzelne Geschäftsbereiche oder auf die gesamte Bajaj Mobility-Gruppe beziehen.

Für vereinbarte Kriterien des Zielerreichungsbonus werden jeweils Fixpunkte oder Intervalle im Vorhinein 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.

Long Term Incentive Plan (LTIP)

Der Aufsichtsrat geht von einem ganzheitlichen Ansatz des Vorstands aus, bei dem nichtfinanzielle Belange immanent für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung sind. Demzufolge kann der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern auch einen variablen Vergütungsbestandteil im Rahmen eines Long Term Incentive Plans gewähren.

Der Bonus im Rahmen eines Long Term Incentive Plans soll den Zweck verfolgen, eine nachhaltig positive Entwicklung der Unternehmensziele sicherzustellen. Dazu werden mit den Vorstandsmitgliedern individuelle LTIP-Zielvergaben vereinbart. Der LTIP-Bonus wird am Ende einer mehrjährigen Bonusperiode (Vestingperiode) unverfallbar.

Für vereinbarte Zielgrößen des LTIP-Bonus werden jeweils Fixpunkte oder Intervalle im Vorhinein 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.

Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von den Vorstandsmitgliedern besteht. Die entsprechenden Gründe werden in der Rückforderungspolicy – Clawback Policy festgelegt.

d) Unterkunft

Die Gesellschaft kann mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren, dass anfallende Unterbringungskosten für ortsübliche Beherbergungen, am Sitz der Gesellschaft oder überall sonst wo die physische Anwesenheit des jeweiligen Vorstandsmitglieds nützlich ist, von der Gesellschaft getragen werden.

3) Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

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

4) Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

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

Die Vergütungspolitik wurde im Jahr 2020 erstmals vom Aufsichtsrat aufgestellt und der Hauptversammlung vom 15.05.2020 zur Abstimmung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2020 hat der Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat die Zustimmung erteilt. In der ordentlichen Hauptversammlung vom 19.04.2024 wurde eine neue Vergütungspolitik zur Abstimmung gebracht und mit einer Mehrheit von rund 94,84% beschlossen. Die nächste Abstimmung über die Vergütungspolitik wäre nach den gesetzlichen Vorgaben erst im Geschäftsjahr 2028 erforderlich.

Zwischenzeitlich haben sich sowohl wesentliche Änderungen in den Mehrheitsverhältnissen auf Gesellschafterebene als auch bei den Organfunktionen der Bajaj Mobility AG ergeben. Der neu zusammengesetzte Prüfungsausschuss bzw. Aufsichtsrat der Bajaj Mobility AG hat sich daher entschlossen, bereits frühzeitig eine Revision der bestehenden Vergütungspolitik vorzunehmen und der Hauptversammlung vorzuschlagen, Einzelheiten an der bestehenden Vergütungspolitik zu ändern.

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

5) Laufzeiten der Vorstandmandate

Im Regelfall erfolgt die Bestellung oder Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern und der Abschluss der Vorstandsverträge für die gesetzliche Höchstlaufzeit. In Abweichung davon kann auch eine kürzere Laufzeit vereinbart werden.

6) Beendigungen eines Vorstandsmandates

Bei den Vorstands-/Anstellungsverträgen handelt es sich um auf die jeweilige Laufzeit abgeschlossene, befristete Verträge, die während der Laufzeit von beiden Parteien aus wichtigen Gründen (insbesondere Gründe aus §§ 25, 26, 27 AngG) mit sofortiger Wirkung beendet werden können. Dabei endet auch mit dem Ende der Organstellung auch der Anstellungsvertrag.

Bei Abberufungen seitens der Gesellschaft oder bei Mandatsniederlegung seitens des Vorstandsmitgliedes ohne wichtigen Grund endet auch ein allenfalls bestehender Anstellungsvertrag (bzw. Überlassungsvertrag), allenfalls unter Einräumung einer angemessenen Nachfrist.

Bei vorzeitiger Abberufung oder bei Mandatsniederlegung seitens des Vorstandsmitgliedes ohne wichtigen Grund sind grundsätzlich die fixen Grundbezüge für die verbleibende Vertragsdauer auszuzahlen. Die individuellen Vereinbarungen können eine geringere Abfindung vorsehen.

Sofern Change-of-Control Klauseln in Vorstands-/Anstellungsverträgen vorgesehen werden, gehen die damit verbundenen Abfindungen nicht über die Abfindungen bei vorzeitiger Abberufung ohne wichtigen Grund hinaus.

7) Abweichungen von der Vergütungspolitik

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

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

Von dieser Möglichkeit machte der Aufsichtsrat bisher nicht Gebrauch.

IV. Vergütung des Aufsichtsrates

1) Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

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

Die jährliche Gesamtvergütung des Aufsichtsrates beschließt die Hauptversammlung. Die jährliche Gesamtvergütung soll funktionsbezogen gegliedert unter die einzelnen Mitglieder verteilt werden und

soll aus Sitzungsgeldern zuzüglich angemessener Erhöhungsbeträge für besondere Aufgaben (Vorsitzführung, Stellvertretungsmandate, Ausschussmandate, Finanzexperten) bestehen.

Die Sitzungsgelder betragen:

- je Aufsichtsratssitzung	EUR	2.000,00
- je Prüfungsausschusssitzung	EUR	2.000,00
- je Vergütungsausschusssitzung	EUR	2.000,00
- je ESG-Ausschusssitzung	EUR	2.000,00

Die Erhöhungsbeträge betragen:

- für den Vorsitzenden je Sitzung	EUR	1.000,00
- für den Stellvertreter des Vorsitzenden	EUR	500,00

Zusätzlich zur jährlichen Aufwandsentschädigung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats gegen Nachweis einen Barauslagenersatz für tatsächlich angefallene Spesen.

Sofern Aufsichtsratsmitglieder auch Aktionäre der Gesellschaft sind, unterliegen sie bei der Abstimmung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder keinem Stimmverbot.

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer von der Hauptversammlung beschlossenen Gesamtvergütung, deren Verteilung dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates obliegt. Die Festsetzung einer Wertsicherungsklausel für die Aufsichtsratsvergütung ist zulässig.

Weiters können die Mitglieder des Aufsichtsrats bis zu einer bestimmten Höchstbetragsgrenze durch eine Manager-Haftpflichtversicherung der Gesellschaft geschützt werden, welche die persönliche Haftung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Fall einer fahrlässigen Pflichtverletzung in Ausübung ihrer Tätigkeit als Organ der Gesellschaft abdeckt. Weiters kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung) abgeschlossen werden.

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

Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern, die für die Gesellschaft außerhalb der Aufsichtsrats Tätigkeit erfolgen (insbesondere Beratungsleistungen der jeweiligen Aufsichtsratsmitglieder), werden zu marktüblichen Bedingungen abgegolten und werden im Geschäftsbericht unter Related Party Transactions veröffentlicht.

2) Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

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

3) Festlegung und Umsetzung der Vergütungspolitik

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

Die Vergütungspolitik wurde im Jahr 2020 erstmals vom Aufsichtsrat aufgestellt und der Hauptversammlung vom 15.05.2020 zur Abstimmung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2020 hat der Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat die Zustimmung erteilt. In der ordentlichen Hauptversammlung vom 19.04.2024 wurde eine neue Vergütungspolitik zur Abstimmung gebracht und beschlossen. Die nächste Abstimmung über die Vergütungspolitik wäre nach den gesetzlichen Vorgaben erst im Geschäftsjahr 2028 erforderlich.

Zwischenzeitlich haben sich sowohl wesentliche Änderungen in den Mehrheitsverhältnissen auf Gesellschafterebene als auch bei den Organfunktionen der Bajaj Mobility AG ergeben. Der neu zusammengesetzte Prüfungsausschuss bzw. Aufsichtsrat der Bajaj Mobility AG hat sich daher entschlossen bereits frühzeitig eine Revision der bestehenden Vergütungspolitik vorzunehmen und der Hauptversammlung vorzuschlagen Einzelheiten an der bestehenden Vergütungspolitik zu ändern.

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

4) Funktionsperiode

Sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder stets auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG. In Abweichung davon kann auch eine kürzere Laufzeit beschlossen werden. Zur Wahrung der Kontinuität im Aufsichtsrat wird darauf geachtet, dass die Mandate nicht zum selben Stichtag auslaufen. Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit Dreiviertel-Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung gebührt diesfalls für das betreffende Geschäftsjahr aliquot.

5) Abweichungen von der Vergütungspolitik

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