

Kapsch TrafficCom

## ***Vergütungspolitik für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat.***

**Beschlossen im Jahr 2024.**

Dieses Dokument regelt die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom AG („Kapsch TrafficCom“ oder „Gesellschaft“) gemäß §§ 78a AktG ff und § 98a AktG und wird in der Folge als „Vergütungspolitik“ bezeichnet.

# Inhaltsverzeichnis.

Seite

<b>1</b>	<b>Vergütung von Vorstandsmitgliedern.....</b>	<b>3</b>
1.1	Grundsätze.....	3
1.2	Vergütungsbestandteile .....	3
1.3	Feste Vergütung.....	4
1.4	Variable Vergütung. ....	4
1.4.1	Gewinnabhängige Vergütung.	4
1.4.2	Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung I.	7
1.4.3	Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit).	7
1.5	Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen zustehende Leistungen.....	8
1.6	D&O-Versicherung.....	8
1.7	Optionale sonstige vertragliche Leistungen.....	8
1.7.1	Betriebliche Altersvorsorge.	8
1.7.2	Abfertigung.	9
1.7.3	Versicherung.	9
1.7.4	Außerordentliche Vergütungen.	9
1.7.5	Entgeltfortzahlungen bei Krankheit oder Ableben.	9
1.7.6	Nebenleistungen.	9
1.8	Sonstige relevante Vertragsbestimmungen.....	10
1.8.1	Laufzeit, Beendigung.	10
1.8.2	Konkurrenzklauseln.	10
1.8.3	Diensterfindungen.	10
1.8.4	Clawback Klauseln.	11
<b>2</b>	<b>Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern.....</b>	<b>11</b>
2.1	Grundsätze.....	11
2.2	Vergütung.....	11
2.2.1	Spesen und Infrastruktur.	12
2.2.2	D&O-Versicherung.	12
2.3	Funktionsperiode.....	12
<b>3</b>	<b>Zur Erstellung der Vergütungspolitik.....</b>	<b>13</b>
3.1	Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss.....	13
3.2	Beschlussfassung.....	13
<b>4</b>	<b>Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungspolitik.....</b>	<b>14</b>

# 1 Vergütung von Vorstandsmitgliedern.

## 1.1 Grundsätze.

- > Die Vergütung gewährleistet, dass der Vorstand zum Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses agiert.
- > Die Vergütung berücksichtigt einerseits die wirtschaftliche Lage des von der Gesellschaft geführten Unternehmens und der Unternehmensgruppe und andererseits Qualifikation, Aufgabenumfang und Leistung des einzelnen Vorstandsmitgliedes.
- > Es werden die nationalen und internationalen Marktverhältnisse und die Vergütungshöhen in vergleichbaren Unternehmen in Betracht gezogen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Gesellschaft für geeignete Vorstandsmitglieder in Zukunft attraktiv bleibt.
- > Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft werden bei der Festlegung der Vergütung ebenso einbezogen. Die Gesellschaft ist bestrebt, hochqualifizierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für sich zu gewinnen und zu halten. Durch eine marktkonforme Vergütung, weitere Benefits sowie eine flexible Arbeitszeitgestaltung wird die Gesellschaft zu einer attraktiven Arbeitgeberin und tragen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgeblich dazu bei, dass die Gesellschaft ihre strategischen Ziele erreichen kann.
- > Die variable Vergütung soll einen adäquaten Leistungsanreiz darstellen, ohne jedoch zum Eingehen unangemessener Risiken zu verleiten. Sie stellt Großteils auf langfristige Kriterien ab und berücksichtigt auch nicht-finanzielle Ziele. Die Vergütung soll die Strategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.
- > Kapsch TrafficCom verfolgt folgendes Leitmotiv: Mit innovativen Lösungen für Transport und Verkehr die Grenzen der Mobilität neu definieren und Staubbildung vermeiden. Immer mit Fokus auf dem Schutz der Umwelt.

Ziele dabei sind u.a.:

- Signifikante Erhöhung des Anteils taxonomiekonformer Produkte im Portfolio der Kapsch TrafficCom
- Nachhaltige Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Gesellschaft
- Technologieführerschaft am Markt für Maut und Verkehrsmanagement
- Umsatz und EBIT-Margen Steigerung

## 1.2 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich wie folgt zusammen:

- > Feste Vergütung
- > Variable Vergütung
  - Gewinnabhängige Vergütung
  - Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung I
  - Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit)
- > Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen zustehende Leistungen

- > D&O-Versicherung
- > Optionale sonstige vertragliche Leistungen
  - o Betriebliche Altersvorsorge
  - o Abfertigung
  - o Versicherung
  - o Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Ableben
  - o Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt keine aktienbasierte Vergütung.

## 1.3 *Feste Vergütung.*

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste jährliche Vergütung, die individuell vereinbart wird. Sie soll pro Mitglied des Vorstands und Geschäftsjahr mehr als EUR 300.000 (brutto) betragen und darf den Wert von EUR 1.200.000 (brutto) nicht übersteigen („Bandbreite“). Diese genannten Beträge erhöhen sich jährlich gemäß Veränderung des von Statistik Austria, Bundesanstalt Statistik Österreich veröffentlichten Verbraucherpreis-Index 2020 oder einen an seine Stelle tretenden Index. Ausgangsbasis ist die für September 2024 veröffentlichte Indexzahl.

Ist ein Vorstandsmitglied kürzer als ein Geschäftsjahr bei der Gesellschaft beschäftigt oder scheidet ein Vorstandsmitglied vor Ende des Ablaufs eines Geschäftsjahres aus, so sind die genannten Grenzen aliquot anzuwenden.

Die feste Vergütung wird in der Regel einmal jährlich in der Höhe der Veränderung eines anerkannten Index (zum Beispiel bei einer Vergütung in Euro: Verbraucherpreisindex berechnet von der Statistik Austria, Bundesanstalt Statistik Österreich; bei einer Vergütung in US-Dollar: US Consumer Price Index [CPI-U] provided by the Bureau of Labor Statistics) angepasst. Über darüberhinausgehende Anpassungen beschließt der Vergütungsausschuss.

In den Vorstandsverträgen kann für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund die Fortzahlung der festen Vergütung vereinbart werden. Diese darf jedoch

- > nicht mehr als zwei Gesamtjahresvergütungen (Durchschnitt der letzten beiden abgelaufenen Geschäftsjahre) betragen und
- > nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages abgelten.

Die Fortzahlung kann monatlich oder summiert als Einmalzahlung geleistet werden.

Vereinbarungen, die die Gesellschaft aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit trifft, berücksichtigen die Umstände des Ausscheidens und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.

## 1.4 *Variable Vergütung.*

Die variable Vergütung des Vorstands setzt sich zusammen aus einer gewinnabhängigen Vergütung und Bestandteilen, die auf nichtfinanzielle Kriterien abstellen.

### 1.4.1 **Gewinnabhängige Vergütung.**

Ziel der gewinnabhängigen Vergütung ist es, geeignete Leistungsanreize für das Management zu setzen und gleichzeitig keine unangemessenen Risiken einzugehen. Die gewinnabhängige Vergütung steht daher im Einklang

mit der auf langfristige Wertschaffung ausgerichteten Strategie sowie Entwicklung der Gesellschaft und den innerhalb der Strategie formulierten Zielen. Folgende Kriterien werden bei der Berechnung der gewinnabhängigen Vergütung herangezogen:

**Bemessungsgrundlage.**

Als Basis für die Berechnung der gewinnabhängigen Vergütung dient das konsolidierte operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“), wie es in den konsolidierten Finanzberichten der Gesellschaft ausgewiesen wird (“Basiswert”).

Da es sich beim EBIT um die in der Kapsch TrafficCom wichtigste Kennzahl zur Steuerung der Profitabilität handelt, wird als Anreiz für eine nachhaltige EBIT-Entwicklung die gewinnabhängige Vergütung für ein Geschäftsjahr in insgesamt drei jährlichen Tranchen ausbezahlt, wobei die konkrete Höhe der Tranchen zwei und drei von der EBIT-Entwicklung in den Folgejahren abhängig ist.

Zu diesem Zweck werden Korridore definiert, die Abweichungen vom Basiswert repräsentieren und in weiterer Folge zu einer Erhöhung oder Reduzierung der Höhe der Tranchen zwei und drei führen können (“Korridor”). Die Tranchen zwei und drei können dementsprechend in unterschiedliche Korridore fallen.

Die Abweichung vom Basiswert wird anhand der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate berechnet, der sogenannten Compound Annual Growth Rate (“CAGR”)<sup>1</sup>.

	<b>Abweichung (CAGR)</b>	<b>Konsequenz</b>
Korridor 1	0 % bis 25 % 0 % bis -25 %	Keine, Höhe der Tranche bleibt unverändert
Korridor 2	>25 % bis 50 % <-25 % bis -50 %	Tranche wird um 25 % erhöht Tranche wird um 25 % reduziert
Korridor 3	>50 % bis 80 % <-50 % bis -80 %	Tranche wird um 50 % erhöht Tranche wird um 50 % reduziert
Über Korridor 3 hinaus	>80 % <-80 %	Tranche wird um 100 % erhöht Tranche wird um 100 % reduziert

**Höhe der gewinnabhängigen Vergütung.**

Ein Anspruch auf eine gewinnabhängige Vergütung für ein Geschäftsjahr entsteht nur, wenn in diesem der Basiswert mindestens EUR 20 Mio. beträgt.

Die konkrete Höhe der gewinnabhängigen Vergütung bestimmt sich nach (i) der Höhe des EBIT, wobei für die Berechnung der Tranchen zwei und drei die EBIT-Entwicklung (Korridor) zu berücksichtigen ist sowie (ii) einem individuell mit dem jeweiligen Mitglied des Vorstandes zu vereinbarenden Prozentsatz vom EBIT.

Beginnt der Vorstandsvertrag während eines laufenden Geschäftsjahres kann der Vergütungsausschuss dem Vorstandsmitglied die gewinnabhängige Vergütung pro rata temporis gewähren.

1

$$CAGR (\%) = \left( \frac{Endwert}{Anfangswert} \right)^{\frac{1}{Anzahl\ der\ Perioden}} - 1 \times 100$$

Bei Ende des Vorstandsvertrages während eines laufenden Geschäftsjahres gebührt die gewinnabhängige Vergütung pro rate temporis.

Endet der Vorstandsvertrag eines Vorstandsmitglieds ohne dessen Verschulden, so hat dies keinen Einfluss auf dessen Anspruch auf eine gewinnabhängige Vergütung. Bei der Berechnung der Tranchen zwei und drei wird allerdings die EBIT-Entwicklung nicht berücksichtigt.

Die Höhe der insgesamt in einem Geschäftsjahr zur Auszahlung gelangenden gewinnabhängigen Vergütung (Summer aller fälligen Tranchen unabhängig davon, wann der Anspruch entstanden ist), ist mit der festen Vergütung (siehe Feste Vergütung) für dieses Geschäftsjahr gedeckelt. Dies bedeutet, sollte in einem Geschäftsjahr die Summe aller fälligen Tranchen die feste Vergütung übersteigen, wird die gewinnabhängige Vergütung höchstens im Betrag der festen Vergütung ausbezahlt und es besteht kein Anspruch auf die Ausbezahlung des darüberhinausgehenden Betrages, und zwar weder in diesem konkreten Geschäftsjahr noch in den folgenden Geschäftsjahren. ("Deckelung")

### **Auszahlungsmodalitäten.**

Die Auszahlung einer gewinnabhängigen Vergütung für ein Geschäftsjahr erfolgt in drei jährlichen Tranchen, und zwar:

- > 60 % der gewinnabhängigen Vergütung im November des – auf das Entstehen des Anspruches - folgenden Geschäftsjahres ("Tranche eins");
- > 30 % der gewinnabhängigen Vergütung im November des – auf das Entstehen des Anspruches - zweitfolgenden Geschäftsjahres, wobei die konkrete Höhe von der EBIT-Entwicklung (Korridor) abhängt ("Tranche zwei");
- > 10 % der gewinnabhängigen Vergütung im November des – auf das Entstehen des Anspruches – drittfolgenden Geschäftsjahres, wobei die konkrete Höhe von der EBIT-Entwicklung (Korridor) abhängt ("Tranche drei").

### **Beispiel**

Ein Mitglied des Vorstands hat Anspruch auf eine gewinnabhängige Vergütung im Ausmaß von 0,5 % des EBIT. Das EBIT im Basisjahr beträgt EUR 40 Mio.

Bonusanspruch: EUR 40 Mio. x 0,5 % = EUR 200.000, aufgeteilt wie folgt:

Tranche 1:	EUR 200.000 x 60 % = EUR 120.000 (gelangt zur Auszahlung, wenn in diesem Geschäftsjahr die Summe aller fälligen Tranchen die feste Vergütung in diesem Geschäftsjahr nicht übersteigt [siehe Deckelung])
Tranche 2:	EUR 200.000 x 30 % = EUR 60.000 (abhängig von Korridor)
Tranche 3:	EUR 200.000 x 10 % = EUR 20.000 (abhängig von Korridor)

### **Variante 1:**

EBIT im „Basisjahr +1“: EUR 35 Mio.

- > Das EBIT liegt 13 % unter dem Basiswert und folglich innerhalb von Korridor 1.
- > Daher gelangt Tranche zwei wie berechnet zur Auszahlung (EUR 60.000), wenn in diesem Geschäftsjahr die Summe aller fälligen Tranchen die feste Vergütung in diesem Geschäftsjahr nicht übersteigt (siehe Deckelung).

EBIT im „Basisjahr +2“: EUR 70 Mio.

- > Das EBIT liegt 32 % über dem Basiswert und folglich innerhalb von Korridor 2.

- > Daher gelangt Tranche drei mit  $\text{EUR } 20.000 \times 1,25 = 25.000$  zur Auszahlung, wenn in diesem Geschäftsjahr die Summe aller fälligen Tranchen die feste Vergütung in diesem Geschäftsjahr nicht übersteigt (siehe Deckelung).

#### **Variante 2:**

EBIT im "Basisjahr + 1": EUR 10 Mio.

- > Das EBIT liegt 75 % unter dem Basiswert und folglich innerhalb von Korridor 3
- > Daher gelangt Tranche zwei mit  $\text{EUR } 60.000 \times 0,5 = 30.000$  zur Auszahlung, wenn in diesem Geschäftsjahr die Summe aller fälligen Tranchen die feste Vergütung in diesem Geschäftsjahr nicht übersteigt (siehe Deckelung)

EBIT im "Basisjahr + 2": EUR 35 Mio.

- > Das EBIT liegt 6 % unter dem Basiswert und folglich innerhalb von Korridor 1
- > Daher gelangt Tranche drei wie berechnet mit EUR 20.000 zur Auszahlung, wenn in diesem Geschäftsjahr die Summe aller fälligen Tranchen die feste Vergütung in diesem Geschäftsjahr nicht übersteigt (siehe Deckelung)

#### **1.4.2 Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung I.**

Der Vergütungsausschuss legt für jedes Geschäftsjahr vier nichtfinanzielle Ziele fest, von denen mindestens zwei Ziele einen mehrjährigen Zeitraum abdecken müssen.

Bei der Auswahl der Ziele kann sich der Vergütungsausschuss auch an den Kennzahlen im jeweils aktuellen konsolidierten nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft orientieren oder diese nach anderweitigen Kriterien festlegen.

Für die Erreichung jedes einzelnen Ziels steht einem Vorstandsmitglied ein Betrag von EUR 10.000 (brutto) zu. Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt jeweils im November jenes Geschäftsjahres, welches auf das Geschäftsjahr folgt, in dem das jeweilige Ziel erreicht wurde.

Endet eine Vorstandstätigkeit, gelangen die Beträge für die zum letzten Bilanzstichtag vor Beendigung des Mandats erreichten Ziele zur Auszahlung. Etwaige Ansprüche aus noch nicht erreichten mehrjährigen Zielen verfallen.

#### **1.4.3 Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit).**

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Baustein für den Erfolg der Kapsch TrafficCom Group. Aus diesem Grunde erfolgen in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterumfragen.

Es werden vom Vergütungsausschuss Kriterien auf Basis der Ergebnisse dieser Mitarbeiterumfragen definiert, welche bei Erreichung einen Anspruch auf eine weitere variable Vergütung von EUR 10.000 (brutto) pro Vorstandsmitglied und für jedes Jahr seit der letzten derartigen Umfrage begründen.

Ein Anspruch auf diese variable Vergütung kann – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – erst bei einer Vorstandstätigkeit von mindestens zwei Kalenderjahren entstehen.



## ***1.5 Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen zustehende Leistungen.***

Kapsch TrafficCom stellt gewisse Leistungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Dies kann die Mitglieder des Vorstands jeweils zu denselben Konditionen und im selben Umfang wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließen. Sollte so eine Leistung in Zukunft in einem anderen Umfang oder nicht mehr allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, trifft dies gleichermaßen die Mitglieder des Vorstands. Beispiele für derartige Leistungen sind:

- > Eine Dienstreisekrankenversicherung zur Abdeckung medizinischer Kosten auf Dienstreisen.
- > Die Dienstreise-Notfallhilfe unterstützt im medizinischen oder sicherheitsrelevanten Notfall. Zudem bietet sie vor Reiseantritt Beratung bei Fragen zum Reiseland (insbesondere zu Risikofaktoren).

## ***1.6 D&O-Versicherung.***

Die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kapsch TrafficCom sind im Rahmen einer Directors-and-Officers-Liability-Versicherung („D&O-Versicherung“) gegen Vermögensschäden versichert. Der Versicherungsvertrag enthält marktübliche Konditionen. Aufgrund der Zahlung einer Gesamtprämie ist eine individuelle Zuordnung zu einzelnen Mitgliedern des Vorstands nicht möglich und es müssen keine Prämien von den Mitgliedern des Vorstandes übernommen werden. Es handelt sich dabei nach der geltenden österreichischen Rechtslage nicht um einen der Lohnsteuer zu unterziehenden Sachbezug.

## ***1.7 Optionale sonstige vertragliche Leistungen.***

### **1.7.1 Betriebliche Altersvorsorge.**

Die Bedeutung der betrieblichen Vorsorge neben der staatlichen Pensionsversicherung nimmt weiter zu. Daher kann Kapsch TrafficCom mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren, dass ein Teil der Gesamtvergütung in Form von Zahlungen in eine externe Pensionskasse erfolgt. Die Höhe dieser Beiträge wird bei Abschluss des Vorstandsvertrages individuell vereinbart und darf maximal EUR 100.000 pro Jahr und Vorstandsmitglied betragen.

Die Pensionszusagen sind beitragsorientiert; die Gesellschaft trifft keine Nachschusspflicht im Falle ungenügenden Veranlagungserfolges der Pensionskasse.

Nach Beendigung der Vorstandstätigkeit hat ein Vorstandsmitglied keinerlei weitere Ansprüche gegen die Gesellschaft auf Zahlungen in eine externe Pensionskasse. Es kann allerdings im Vorstandsvertrag vereinbart werden, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund die Fortzahlung der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse für die Dauer der Restlaufzeit, längstens für die Dauer von zwei Jahren, erfolgt.



### **1.7.2 Abfertigung.**

Es kann mit den Mitgliedern des Vorstands in deren Vorstandsverträgen in folgenden Situationen ein Anspruch auf Abfertigung vereinbart werden:

- a) bei Auslaufen der Vorstandstätigkeit ohne weitere Verlängerung oder
- b) im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vertragsvertrages ohne wichtigen Grund.

In jedem Fall darf die Abfertigung für ein Mitglied des Vorstands nicht mehr als zwei Gesamtjahresvergütungen betragen. Die heranzuziehende Gesamtjahresvergütung berechnet sich als Durchschnitt der jeweiligen Gesamtvergütung in den letzten beiden abgelaufenen Geschäftsjahren. Die Höhe der vereinbarten Abfertigung ist jedenfalls zu reduzieren

- > um den zum Stichtag vorhandenen Kontostand gemäß Vorsorgekasse sowie
- > um etwaig bestehende Ansprüche auf Fortzahlung der festen Vergütung gemäß Abschnitt 1.3.

### **1.7.3 Versicherung.**

Für Mitglieder des Vorstands, die in Österreich angestellt sind, können Versicherungen (insbesondere Reiseunfallversicherung, Unfallversicherung, Krankenzusatzversicherung) abgeschlossen werden, deren Prämien die Gesellschaft trägt. Die gesamten jährlichen Prämien dürfen EUR 10.000 pro Vorstandsmitglied nicht übersteigen.

Für Vorstandsmitglieder, die in anderen Ländern ohne vergleichbare staatliche Krankenversicherung angestellt sind, kann eine adäquate private Versicherung abgeschlossen werden. Die Prämien dafür trägt die Gesellschaft bis zu einer jährlichen Maximalhöhe von EUR 50.000 pro Vorstandsmitglied.

### **1.7.4 Außerordentliche Vergütungen.**

Außerordentliche Vergütungen sind nicht vorgesehen.

### **1.7.5 Entgeltfortzahlungen bei Krankheit oder Ableben.**

Im Vorstandsvertrag kann vereinbart werden, dass im Falle einer Dienstverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall die Ansprüche auf feste Vergütung über die in Abschnitt 1.3., 3. Absatz festgelegte Dauer aufrecht bleiben.

Für den Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann zu Gunsten der gesetzlichen Erben ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate gewährt werden.

### **1.7.6 Nebenleistungen.**

Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Dienstwagen. Ein Fahrer kann zur Verfügung gestellt werden. Dienstwagen und Fahrer können auch privat genutzt werden. Anstelle eines Dienstwagens kann ein angemessener Fahrzeugzuschuss gewährt werden für Aufwendungen im Zusammenhang mit der Anschaffung und Betrieb eines Fahrzeuges.

Die Gesellschaft finanziert die üblichen elektronischen Arbeitsgeräte (Smartphone, Notebook, etc.) für das Büro und zu Hause. Sekretariate dürfen von den Vorstandsmitgliedern im verkehrsüblichen Umfang für private Zwecke (zum Beispiel Buchung privater Reisen oder Kulturveranstaltungen, etc.) verwendet werden.

Kapsch TrafficCom kann Mitgliedern des Vorstands eine Dienstwohnung zur Verfügung stellen oder einen Wohnzuschuss gewähren. Voraussetzung dafür ist, dass der Wohnort des Vorstandsmitglieds vor Übernahme des Vorstandsmandats nicht in Wien oder in einer Distanz von 100 Kilometern Luftlinie entfernt von Wien lag. Die Kosten für eine Dienstwohnung oder der Wohnungszuschuss werden in Höhe von maximal EUR 3.500 netto pro Monat von der Gesellschaft übernommen.

Die Gesellschaft kann Aufwendungen zur Gesundheitsvorsorge, sofern nicht bereits von einer Versicherung gedeckt, im Ausmaß von bis zu EUR 1.500 pro Geschäftsjahr übernehmen.

Kapsch TrafficCom kann den Mitgliedern des Vorstandes für ihre Tätigkeit relevante Schulungen anbieten und die anfallenden Kosten tragen.

## ***1.8 Sonstige relevante Vertragsbestimmungen.***

### **1.8.1 Laufzeit, Beendigung.**

Gemäß § 75 Abs. 1 AktG bestellt der Aufsichtsrat Vorstandsmitglieder auf höchstens fünf Jahre. Die Gesellschaft schränkt diese Frist nicht weiter ein und es werden Vorstandsverträge (Anstellungsverträge) für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen.

Eine wiederholte Bestellung ist zulässig. Eine Person kann in den Vorstand der Gesellschaft allerdings nur bestellt oder wiederbestellt werden, wenn sie zum Zeitpunkt der Bestellung das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Der Aufsichtsrat kann die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. In diesem Fall kann auch der Anstellungsvertrag mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden, wobei vertraglich in solchen Fällen vorgesehen ist, dass keine Ansprüche auf eine fixe Vergütung für die fiktive Restlaufzeit, allfällige Abfertigungen und allfällige sonstige Leistungen aus dem Anstellungsvertrag (wie insbesondere variable Vergütung) bestehen.

### **1.8.2 Konkurrenzklauseln.**

Vorstandsverträge können Konkurrenzklauseln enthalten. Diese können sich beziehen auf die

- > **Dauer der Vorstandstätigkeit.**  
Es kann vereinbart werden, dass ein Vorstandsmitglied ohne schriftliche Einwilligung der Gesellschaft weder ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch sich an einem solchen mittelbar oder unmittelbar beteiligen darf. Zudem kann einem Vorstandsmitglied untersagt werden, im Geschäftszweig der Gesellschaft für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte zu tätigen oder eine wie immer geartete (Beratungs)Tätigkeit zu entfalten.
- > **Zeit nach Beendigung der Vorstandstätigkeit.**  
Es kann vereinbart werden, dass das Vorstandsmitglied nach Beendigung der Vorstandstätigkeit für die Dauer von 12 Monaten ohne Einwilligung der Gesellschaft in deren Geschäftszweig weder eine selbstständige noch unselbstständige Tätigkeit ausüben darf. Für die Dauer der Konkurrenzklausele kann ein Entgelt vereinbart werden.

### **1.8.3 Diensterfindungen.**

Vorstandsverträge enthalten Bestimmungen über die Nutzung und Abgeltung von Diensterfindungen.

#### 1.8.4 Clawback Klauseln.

Die Gesellschaft ist vertraglich berechtigt, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern oder noch nicht ausbezahlte nicht auszuzahlen, wenn

- > sich herausstellt, dass diese Vergütungsbestandteile auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt oder errechnet wurden;
- > im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus wichtigem, vom Vorstandmitglied zu vertretendem Grund (insbesondere wegen grober Pflichtverletzung). Eine Rückforderung kann nur geltend gemacht werden für variable Vergütungen, welche in den letzten drei Jahren vor Beendigung der Vorstandstätigkeit ausbezahlt wurden.

## 2 Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern.

### 2.1 Grundsätze.

- > Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat zielt auf eine den Aufgaben und der Verantwortung adäquate Vergütung ab. Dadurch soll es möglich sein, entsprechend persönlich und fachlich qualifizierte Personen für diese Tätigkeit zu gewinnen.
- > Ein fachlich qualifizierter und ausgewogen zusammengesetzter Aufsichtsrat soll nicht nur seiner Überwachungsfunktion nachkommen, sondern den Vorstand auch bei der Leitung des Unternehmens unterstützen, insbesondere bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung. Das dient der Förderung der Geschäftsstrategie, der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sowie der Förderung von Aspekten der Nachhaltigkeit in Bezug auf Umwelt, soziale Belange und Corporate Governance.
- > Bei der Gestaltung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Kapsch TrafficCom mangels Relevanz nicht berücksichtigt.

### 2.2 Vergütung.

Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern („Kapitalvertreter“) und vom Betriebsrat entsandten Mitgliedern. Letztere üben ihre Tätigkeit aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen ehrenamtlich aus und erhalten dafür keine Vergütung.

Unter den Kapitalvertretern wird eine Gesamtvergütung verteilt, deren Höhe die Hauptversammlung beschließt. Die Allokation dieses Betrags obliegt der/dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Sie/Er berücksichtigt dabei die von den Kapitalvertretern übernommenen Funktionen (zum Beispiel Vorsitztätigkeit, Mitgliedschaft in Ausschüssen). Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann monatlich, quartalsweise oder jährlich ausbezahlt werden.

Die Gesellschaft erwartet von den Aufsichtsratsmitgliedern, dass diese ihre Aufgaben auch außerhalb der quartalsmäßigen Sitzungen wahrnehmen (zum Beispiel durch Umlaufbeschlüsse oder in außerordentlichen Sitzungen). Daher erachtet Kapsch TrafficCom das Bezahlen von Sitzungsgeldern als nicht angebracht.

Es besteht kein arbeitsrechtliches Verhältnis zwischen den Kapitalvertretern und der Gesellschaft. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats stehen auch sonst keine Boni, Anreizsysteme, aktienbasierte Vergütungen oder sonstige variable Vergütungskomponenten zu.

### **2.2.1 Spesen und Infrastruktur.**

Reisespesen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats ersetzt.

Alle Kapitalvertreter können in Ausübung dieser Tätigkeit am Sitz der Gesellschaft die Büroinfrastruktur sowie Sekretariatsunterstützung in Anspruch nehmen. Kapsch TrafficCom übernimmt auch die Kosten für Telefon- und Videokonferenzen, wenn diese in Zusammenhang mit der Aufsichtsratsfunktion bei Kapsch TrafficCom stehen.

Kapsch TrafficCom kann den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit relevante Schulungen anbieten und die anfallenden Kosten tragen.

### **2.2.2 D&O-Versicherung.**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstands sowie leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kapsch TrafficCom sind im Rahmen einer Directors-and-Officers-Liability-Versicherung (D&O-Versicherung) gegen Vermögensschäden versichert. Der Versicherungsvertrag enthält marktübliche Konditionen. Aufgrund der Zahlung einer Gesamtprämie ist eine individuelle Zuordnung zu einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht möglich und es müssen keine Prämien von den Mitgliedern des Aufsichtsrates übernommen werden. Es handelt sich dabei nach den geltenden österreichischen Vorschriften nicht um einen der Lohnsteuer zu unterziehenden Sachbezug.

## **2.3 Funktionsperiode.**

Die Funktionsperiode der Kapitalvertreter erstreckt sich, wenn die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, bis zur Beendigung jener Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt; hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem das Aufsichtsratsmitglied gewählt wurde, nicht mitgerechnet.

Eine Wiederwahl ist zulässig, wobei eine Person nur dann in den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom gewählt oder wiedergewählt werden kann, wenn sie zum Zeitpunkt der Wahl oder Wiederwahl maximal das 75. Lebensjahr vollendet hat.

Die Bestellung der Kapitalvertreter kann vor Ablauf der Funktionsdauer von der Hauptversammlung widerrufen werden. Der Beschluss bedarf der einfachen Mehrheit.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist auch ohne wichtigen Grund niederlegen, und zwar durch schriftliche Erklärung gegenüber der Gesellschaft. Die Wiederwahl ausscheidender Aufsichtsratsmitglieder ist zulässig.

Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats können jederzeit vom Betriebsrat abberufen werden.

## **3 Zur Erstellung der Vergütungspolitik.**

### **3.1 Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss.**

Die Gesellschaft verfügt über einen Vergütungsausschuss. Dieser befasst sich mit dem Inhalt von Dienstverträgen von Vorstandsmitgliedern, überprüft die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder in regelmäßigen Abständen und bereitet entsprechende Beschlussfassungen betreffend die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates durch den gesamten Aufsichtsrat vor.

Der Vergütungsausschuss besteht ausschließlich aus zwei Kapitalvertretern, einschließlich des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Zumindest ein Mitglied verfügt über Kenntnisse im Bereich der Vergütungspolitik.

Im Falle eines Interessenskonflikts eines Mitglieds des Vergütungsausschusses im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Vergütungspolitik wird diese Vorbereitung vom Gesamtaufsichtsrat vorgenommen. Ein Aufsichtsratsmitglied, das in einem Interessenskonflikt steht, wird sich nicht an der Vorbereitung der Vergütungspolitik beteiligen und sich bei der Abstimmung darüber der Stimme enthalten.

### **3.2 Beschlussfassung.**

In der Aufsichtsratssitzung vom 18. Juni 2024 beschloss der Aufsichtsrat die gegenständliche vom Vergütungsausschuss vorgeschlagene Vergütungspolitik für den Vorstand und Aufsichtsrat und ersetzt somit jene aus 2020.

Der Aufsichtsrat legt diese Vergütungspolitik der ordentlichen Hauptversammlung am 4. September 2024 zur Abstimmung vor. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

Die in der gegenständlichen Vergütungspolitik vorgenommenen Änderungen sind lediglich sprachlicher Natur und dienen der Klarstellung und besseren Lesbarkeit. In Angleichung an die Wertanpassungsklausel für die individuell vereinbarte feste Vergütung wurde auch eine Wertanpassung der Bandbreite der festen Vergütung aufgenommen. Darüber hinaus wurden keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen vorgenommen.

## 4 **Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungspolitik.**

Der Vergütungsausschuss überprüft jährlich die Vergütungspolitik darauf, ob sich in Anbetracht veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen, einer Änderung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft oder ihrer Strategie oder aufgrund geänderter Corporate-Governance-Standards der Bedarf nach Änderungen ergibt. Gegebenenfalls schlägt der Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat solche Änderungen der Vergütungspolitik vor. Sofern der Aufsichtsrat Änderungen beschließt, werden diese der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat ausdrücklich vor, auf entsprechende Empfehlung des Vergütungsausschusses von den vorgenannten vereinbarten Zielparametern (KPIs und/oder Zielkorridoren) in Situationen abzuweichen, die eine wesentliche nachteilige Veränderung des Geschäftsganges, des operativen Betriebs, der Vermögenswerte oder der Geschäftsaussichten der Gesellschaft nach sich ziehen oder nach sich ziehen können.

Dies umfasst insbesondere allgemeine Wirtschaftskrisen, die mehr als bloß eine bestimmte Marktregion von Kapsch TrafficCom beeinträchtigen und die geeignet sind, zu einer deutlichen Verschlechterung der hier definierten Zielparameter zu führen. Hierbei behält sich der Aufsichtsrat vor, die ursprünglich definierten Zielparameter an die Ziele eines Krisenmanagementprogramms anzupassen. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass der Aufsichtsrat die Bemühungen des Vorstands zur Bekämpfung der Auswirkungen eines globalen Ereignisses mittels angemessener Anreize im Interesse aller Stakeholder der Gesellschaft unterstützt.

Der Aufsichtsrat kann die Vergütungspolitik ohne weitere Beschlussfassung durch die Hauptversammlung anpassen, wenn

- > dadurch relevante neue oder geänderte rechtliche Bestimmungen umgesetzt werden oder
- > es sich um die Korrektur von Tipp-, Rechen- oder Formatierungsfehler handelt.

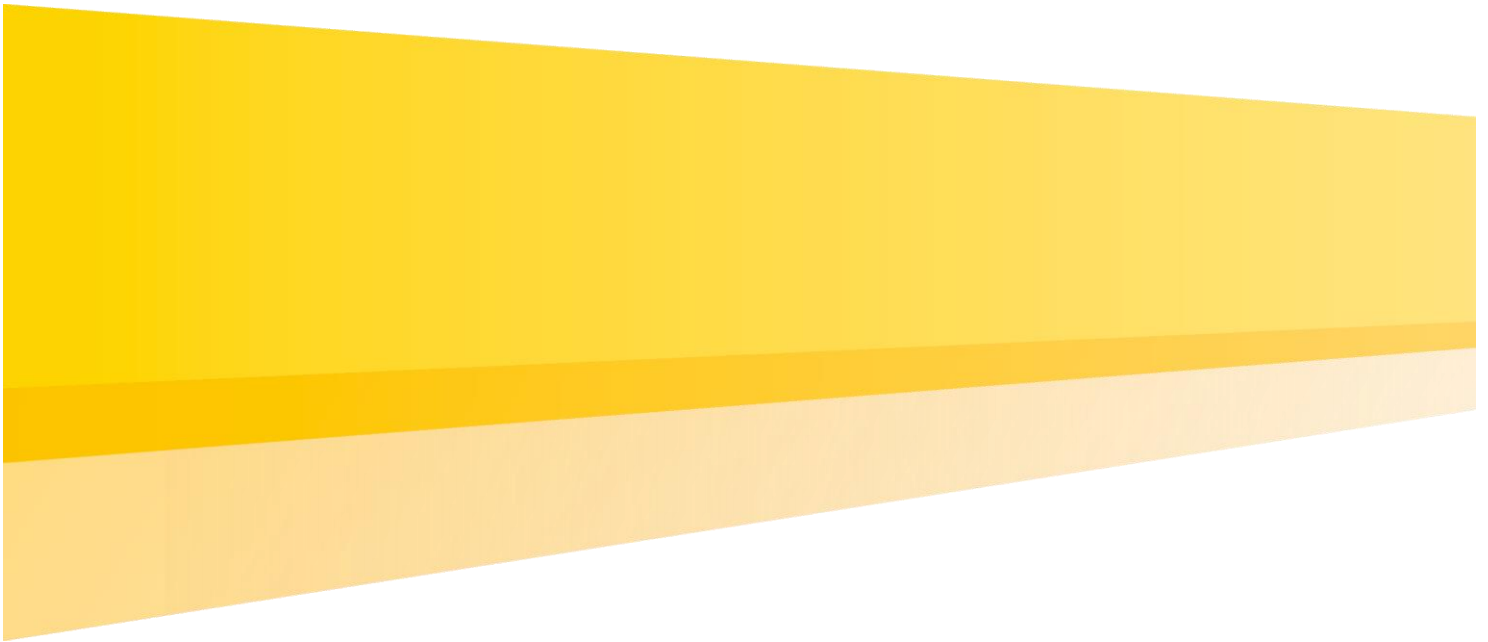
Für den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom AG



Dr. Franz Semmernegg

Vorsitzender des Aufsichtsrats

>>> [www.kapsch.net](http://www.kapsch.net)



**Kapsch TrafficCom AG** | All rights reserved.

Kapsch TrafficCom AG retains all right, title and interest of the content and the information of this document. Kapsch TrafficCom AG in particular reserves all rights in respect of copying, duplication, distribution, modification or translation of the content, whether in whole or in part.

**Kapsch TrafficCom AG** | Am Europlatz 2 | 1120 Vienna | Austria | P +43 50 811 0 | [ktc.info@kapsch.net](mailto:ktc.info@kapsch.net) | [www.kapsch.net](http://www.kapsch.net) | [www.kapschtraffic.com](http://www.kapschtraffic.com)