

Kapsch TrafficCom

Vergütungspolitik für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat.

Beschlossen im Jahr 2020.

Dieses Dokument beinhaltet die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom AG („Kapsch TrafficCom“ oder „Gesellschaft“) und wird in der Folge als „Vergütungspolitik“ bezeichnet.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

1	Vergütung von Vorstandsmitgliedern	3
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 variable Vergütung I.....	6
1.4.3	Nichtfinanzielle variable Vergütung II. (Mitarbeiterzufriedenheit).....	6
1.5	Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichemmaßen zustehende Leistungen.....	6
1.6	D&O-Versicherung.....	7
1.7	Optionale Leistungen.....	7
1.7.1	Betriebliche Altersvorsorge.....	7
1.7.2	Abfertigung.....	7
1.7.3	Versicherung.....	7
1.7.4	Außerordentliche Vergütungen.....	8
1.7.5	Entgeltfortzahlungen bei Krankheit oder Ableben.....	8
1.7.6	Nebenleistungen.....	8
1.8	Sonstige relevante Vertragsbestimmungen.....	8
1.8.1	Laufzeit, Beendigung.....	8
1.8.2	Konkurrenzklauseln.....	9
1.8.3	Diensterfindungen.....	9
1.8.4	Clawback Klauseln.....	9
2	Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern	10
2.1	Grundsätze.....	10
2.2	Vergütung.....	10
2.2.1	Spesen und Infrastruktur.....	10
2.2.2	D&O-Versicherung.....	11
2.3	Funktionsperiode.....	11
3	Zur Erstellung der Vergütungspolitik	12
3.1	Vorbereitung durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten.....	12
3.2	Beschlussfassung.....	12
4	Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungspolitik	13
5	Glossar	14

1 Vergütung von Vorstandsmitgliedern.

1.1 Grundsätze.

- > Die Vergütung gewährleistet, dass der Vorstand im Interesse des Unternehmens, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Gesellschaft agiert.
- > Die Vergütung soll die Strategie der Gesellschaft fördern.
- > 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.
- > Die Vergütung berücksichtigt die nationalen und internationalen Marktverhältnisse und die Vergütungshöhen in vergleichbaren Unternehmen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Gesellschaft für geeignete Vorstandsmitglieder in Zukunft attraktiv bleibt.
- > Gleichzeitig sollen bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt werden.
- > Eine variable Vorstandsvergütung soll zwar einen adäquater Leistungsanreiz bieten, jedoch nicht zum Eingehen unangemessener, übermäßiger Risiken verleiten.

1.2 Vergütungsbestandteile

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

- > Feste Vergütung
- > Variable Vergütung
 - gewinnabhängige Komponente
 - nichtfinanzielle variable Vergütung I
 - nichtfinanzielle variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit)
- > Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen zustehende Leistungen
- > D&O-Versicherung
- > Optionale Leistungen
 - Betriebliche Altersvorsorge
 - Abfertigung
 - Versicherung
 - Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Ableben
 - 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. Dieses obere Limit angewendet auf drei Vorstandsmitglieder entspricht rund 5 % des Personalaufwands der Gesellschaft (gemäß UGB) im Geschäftsjahr 2018/19. 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 im Einklang mit einem anerkannten Index (zum Beispiel bei einer Vergütung in Euro: Verbraucherpreisindex berechnet von der Bundesanstalt Statistik Österreich; bei einer Vergütung in US-Dollar: US Consumer Price Index [CPI-U] provided by the Bureau of Labor Statistics) angepasst. Über darüber hinausgehende Anpassungen beschließt der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten.

In den Vorstandsverträgen kann für den Fall einer vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsmandats ohne dessen Verschulden die Fortzahlung der festen Vergütung vorgesehen 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 (vertreten durch den Aufsichtsrat oder Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten) aus Anlass der vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsmandats und Vorstandsvertrags trifft, berücksichtigen die Umstände des Ausscheidens und die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft.

1.4 Variable Vergütung.

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

1.4.1 Gewinnabhängige Vergütung.

Diese Vergütungskomponente soll geeignete Anreize für das Management setzen, sich im Einklang mit dem Interesse des Unternehmens und dessen Aktionärinnen und Aktionären, Investoren sowie der Gesellschaft zu verhalten, ohne dabei das Eingehen übermäßiger Risiken attraktiv zu machen. Die gewinnabhängige Vergütung steht im Einklang mit der auf langfristige Wertschaffung ausgerichteten Strategie der Gesellschaft und den innerhalb der Strategie formulierten Zielen. Konkret sollen die operativen Erträge des Konzerns nachhaltig gesteigert werden.

Als Basis für die gewinnabhängige Vergütung dient das konsolidierte operative Ergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“), wie es in den konsolidierten Finanzberichten der Gesellschaft ausgewiesen wird. Das EBIT ist im Kapsch TrafficCom Konzern die wichtigste Kennzahl zur Steuerung der Profitabilität. Der für die Berechnung des „Bonusanspruchs“ anzuwendende Prozentsatz des EBIT wird mit den Mitgliedern des Vorstands individuell vereinbart.

Ansprüche auf die gewinnabhängige Vergütungskomponente entstehen erst, wenn in einem Geschäftsjahr das EBIT mindestens EUR 20 Mio. beträgt. Die Höhe der auszuzahlenden gewinnabhängigen Vergütung ist mit der Höhe der festen Vergütung (gemäß Abschnitt 1.3) begrenzt. Ein darüber hinaus gehender Betrag verfällt.

Auszahlungsmodalität

Die Auszahlung der gewinnabhängigen Vergütung basiert auf dem EBIT des vorangegangenen Geschäftsjahres („Basiswert“) und erfolgt in drei jährlichen Tranchen jeweils im November. Im ersten Jahr steht einem Mitglied des Vorstands eine Zahlung von 60 % des Bonusanspruchs zu, im zweiten Jahr eine von 30 % und im dritten Jahr eine von 10 %.

Verschobene Auszahlungen (deferred payments).

Als Anreiz für eine nachhaltige EBIT-Entwicklung, werden die Ansprüche aus der zweiten und der dritten Tranche („deferred payments“) mit der zukünftigen EBIT-Entwicklung verknüpft. Zu diesem Zweck existieren Korridore, die Abweichungen vom Basiswert (im Umfang einer definierten durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate, Compound Annual Growth Rate, „CAGR“) repräsentieren und Anpassungen der auszuzahlenden Beträge der Tranchen zwei und drei zur Folge haben können. Die Tranchen zwei und drei können in unterschiedliche Korridore fallen.

	Abweichung (CAGR)	Konsequenz
Korridor 1	0 % bis 25 %	Keine, die Auszahlung entspricht dem Anspruch
	0 % bis -25 %	
Korridor 2	>25 % bis 50 %	Auszahlung wird um 25 % erhöht
	<-25 % bis -50 %	Auszahlung wird um 25 % reduziert
Korridor 3	>50 % bis 80 %	Auszahlung wird um 50 % erhöht
	<-50 % bis -80 %	Auszahlung wird um 50 % reduziert
Über Korridor 3 hinaus	>80 %	Auszahlung wird um 100 % erhöht
	<-80 %	Auszahlung wird um 100 % reduziert

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)
- Tranche 2 : EUR 200.000 x 30 % = EUR 60.000 (Anspruch)
- Tranche 3 : EUR 200.000 x 10 % = EUR 20.000 (Anspruch)

EBIT im „Basisjahr +1“: EUR 35 Mio.

- > Das EBIT übersteigt die Schwelle von EUR 20 Mio. (Voraussetzung für das Entstehen eines Anspruchs)
- > Das EBIT liegt 13 % unter dem Basiswert und folglich innerhalb von Korridor 1.
- > Daher gelangt Tranche 2 wie geplant zur Auszahlung (EUR 60.000)

EBIT im „Basisjahr +2“: EUR 70 Mio.

- > Das EBIT übersteigt die Schwelle von EUR 20 Mio. (Voraussetzung für das Entstehen eines Anspruchs)
- > Das EBIT stieg mit einer CAGR von 32 % und liegt folglich innerhalb von Korridor 2.
- > Daher gelangen EUR 20.000 x 1,25 = 25.000 zur Auszahlung, wenn in diesem Geschäftsjahr die Summe aller auszuzahlenden Tranchen die fixe Vergütung des Vorstandsmitglieds nicht übersteigt.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten kann einem Vorstandsmitglied, dessen Mandat im Laufe eines Geschäftsjahrs beginnt, die gewinnabhängige Vergütung pro rata temporis gewähren. Die oben beschriebenen Auszahlungsmodalitäten und verschobenen Auszahlungen sind anzuwenden.

Endet das Mandat eines Vorstandsmitglieds ohne dessen Verschulden, so hat dies weder Einfluss auf die Höhe bestehender Bonusansprüche noch auf die Auszahlungsmodalitäten. Bei den verschobenen Auszahlungen erfolgt jedoch keine weitere Anpassung an die EBIT-Entwicklung. Endet das Mandat im Laufe eines Geschäftsjahrs, so steht dem Mitglied des Vorstands in diesem Geschäftsjahr für die Monate bis zu seinem Ausscheiden der Bonusanspruch pro rata temporis zu.

1.4.2 Nichtfinanzielle variable Vergütung I.

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

Bei der Auswahl der Ziele orientiert sich Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten an den Kennzahlen im aktuellen konsolidierten nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft, kann diese aber auch selbständig festlegen.

Für die Erreichung jedes Ziels steht einem Vorstandsmitglied ein Betrag von EUR 10.000 zu. Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt jeweils im November. Endet ein Vorstandsmandat, 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 variable Vergütung II. (Mitarbeiterzufriedenheit).

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Baustein für den Erfolg von Kapsch TrafficCom Group. Daher existiert eine zusätzliche variable Vergütungskomponente. Sie ist an die nachhaltige Erreichung nichtfinanzieller Kriterien – konkret an gewisse Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage – gebunden. Diese Umfrage findet in einem mehrjährigen Intervall statt. Nach Vorliegen der Ergebnisse und Feststellung der Erreichung aller definierten Kriterien wird für jedes Jahr seit der letzten derartigen Umfrage ein Betrag von EUR 10.000 pro Vorstandsmitglied ausgezahlt. Voraussetzung für die Auszahlung ist ein aufrechtes Vorstandsmandat seit mindestens zwei Jahren.

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 allgemein zur Verfügung gestellt werden, trifft dies gleichermaßen die Mitglieder des Vorstands. Beispiele für eine derartige Leistung 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. Aufgrund der Zahlung einer Gesamtprämie ist eine individuelle Zuordnung zu einzelnen Mitgliedern des Vorstands nicht möglich. Der Versicherungsvertrag enthält marktübliche Konditionen; die Prämien müssen nicht 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 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 Vertragsabschluss 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 des Mandats durch Zeitablauf hat ein Vorstandsmitglied keinerlei weitere Ansprüche gegen die Gesellschaft. Bei vorzeitiger Beendigung ohne Verschulden des Vorstandsmitgliedes kann vertraglich die Fortzahlung der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse für die Dauer der Restlaufzeit, längstens für die Dauer von zwei Jahren, vorgesehen werden.

1.7.2 Abfertigung.

Unabhängig von sonstigen Leistungen kann Mitgliedern des Vorstands in deren Vorstandsverträgen ein Anspruch auf Abfertigung gewährt werden. Dieser kann nur entstehen

- a) bei Auslaufen des Vorstandsmandats ohne weitere Verlängerung oder
- b) im Falle der vorzeitigen Auflösung des Vertrags ohne vorliegendes Fehlverhalten.

Die Abfertigung für ein Mitglied des Vorstands darf 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 vertraglichen 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.

Abweichend von Abschnitt 1.3., 3. Absatz kann der Vorstandsvertrag für den Sonderfall Krankheit oder Unfall vorsehen, dass bei einer Dienstverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall die Ansprüche auf Entgelt über maximal die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags aufrecht bleiben.

Für den Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann zu Gunsten der gesetzlichen Erben ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für maximal 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.

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 Dienstwohnung bzw. der Wohnungszuschuss dürfen maximal EUR 3.500 netto pro Monat betragen.

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.

Nach österreichischem Aktienrecht dürfen Vorstandsmandate und Vorstandsverträge maximal auf fünf Jahre befristet sein. Die Gesellschaft schränkt diese Frist nicht weiter ein. Im Falle einer Beendigung wegen grober Pflichtverletzung kann der Aufsichtsrat das Mandat und den Anstellungsvertrag ohne Einhaltung einer Frist auflösen, wobei vertraglich in solchen Fällen vorgesehen ist, dass sämtliche Zahlungen für die fiktive Restlaufzeit, allfällige Abfertigungen, Ansprüche aus variablen Vergütungsbestandteilen (inklusive „deferred payments“) verfallen.

Eine Person kann in den Vorstand von Kapsch TrafficCom bestellt/wiederbestellt werden, wenn sie zum Zeitpunkt der Bestellung/Wiederbestellung maximal das 65. Lebensjahr vollendet hat.

1.8.2 KonkurrenzklauseIn.

Vorstandsverträge können KonkurrenzklauseIn enthalten. Diese können sich beziehen auf die

- > Funktionsperiode als Vorstand.
Es kann festgelegt werden, dass ein Vorstandsmitglied ohne schriftliche Einwilligung der Gesellschaft weder ein selbständiges 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 Beratungstätigkeit zu entfalten.
- > Zeit nach Austritt aus der Gesellschaft.
Mit Rücksicht auf den Grund und die Modalitäten des Austritts kann von einem scheidenden Vorstandsmitglied verlangt werden, für den Zeitraum von bis zu einem Jahr nach Austritt ohne Einwilligung der Gesellschaft in deren Geschäftszweig keine selbständige oder unselbständige Tätigkeit auszuüben. Eine Entgeltfortzahlung für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkung kann gewährt werden.

1.8.3 Diensterfindungen.

Vorstandsverträge enthalten Bestimmungen über die Nutzung und Abgeltung von Diensterfindungen.

1.8.4 Clawback KlauselIn.

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 Auflösung des Vorstandsmandats und Anstellungsvertrags aus wichtigem, vom Vorstandsmitglied zu verantwortendem Grund (insbesondere wegen grober Pflichtverletzung), wobei hier die Rückforderung der variablen Vergütung bis maximal drei Jahre zurück möglich ist.

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 qualifizierte Personen für diese Tätigkeit zu gewinnen und zu halten.
- > Hoch qualifizierte Aufsichtsräte sind notwendig, damit sie ihrer Aufsichtsfunktion ordentlich nachkommen und das Management als Sparringpartner begleiten können. Das dient zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.
- > 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 von den Kapitalvertretern übernommene Funktionen (zum Beispiel Vorsitz Tätigkeit, 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 regulären Sitzungen wahrnehmen (zum Beispiel durch Umlaufbeschlüsse). Daher erachtet Kapsch TrafficCom das Bezahlen von Sitzungsgeldern als nicht angebracht.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats stehen keine Boni, Anreizsysteme, aktienbasierte Vergütungen oder sonstige variable Vergütungskomponenten zu. Diese würden nur zum Eingehen von Risiken verleiten und widersprechen somit dem Zweck dieses Gremiums.

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 (insbesondere Drucker, Fax, Telefon) sowie Sekretariatsunterstützung in Anspruch nehmen. Kapsch TrafficCom übernimmt auch die Kosten für Telefon- und Videokonferenzen, wenn diese in Zusammenhang mit der Tätigkeit als Kapitalvertreter im Aufsichtsrat 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. Aufgrund der Zahlung einer Gesamtprämie ist eine individuelle Zuordnung zu einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht möglich. Der Versicherungsvertrag enthält marktübliche Konditionen; die Prämien müssen nicht 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. Eine Person kann in den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom bestellt/wiederbestellt werden, wenn sie zum Zeitpunkt der Bestellung/Wiederbestellung 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.

Neben den Bestellungsbeschlüssen der Hauptversammlung bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats.

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

3 Zur Erstellung der Vergütungspolitik.

3.1 Vorbereitung durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten.

Die Gesellschaft verfügt über einen Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten. Dieser befasst sich mit Angelegenheiten der Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Inhalt der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten besteht ausschließlich aus zwei Kapitalvertretern, einschließlich des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Diese verfügen aufgrund langjähriger einschlägiger Tätigkeit über entsprechende Erfahrung im Zusammenhang mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten bereitet für das Aufsichtsratsplenum einen fundierten Vorschlag für die Beschlussfassung einer Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von Kapsch TrafficCom vor.

Im Falle eines Interessenkonflikts eines Mitglieds des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Vergütungspolitik wird die Vorbereitung der Vergütungspolitik vom Gesamtaufsichtsrat übernommen. Ein Aufsichtsratsmitglied, das in einem Interessenkonflikt 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 15. Juni 2020 beschloss der Aufsichtsrat die vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten vorgeschlagene Vergütungspolitik für den Vorstand und Aufsichtsrat. Dazu ist anzumerken, dass die an die Mitglieder des Aufsichtsrats geleistete Vergütung zwingend von der Hauptversammlung festzulegen ist. Betreffend die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat hat die Beschlussfassung in der Hauptversammlung daher bindenden Charakter.

Der Aufsichtsrat legt diese Vergütungspolitik der ordentlichen Hauptversammlung am 9. September 2020 zur Abstimmung vor. Das Ergebnis hat empfehlenden Charakter und ist nicht anfechtbar.

In weiterer Folge ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

4 Überprüfung und Überarbeitung der Vergütungspolitik.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten 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 Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten dem Aufsichtsrat solche Änderungen der Vergütungspolitik vor. Sofern der Aufsichtsrat Änderungen beschließt, werden diese der nächsten ordentlichen Hauptversammlung zur unverbindlichen Abstimmung vorgeschlagen.

Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat ausdrücklich vor, auf entsprechende Empfehlung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten 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- oder Formatierungsfehler handelt.

5 Glossar.

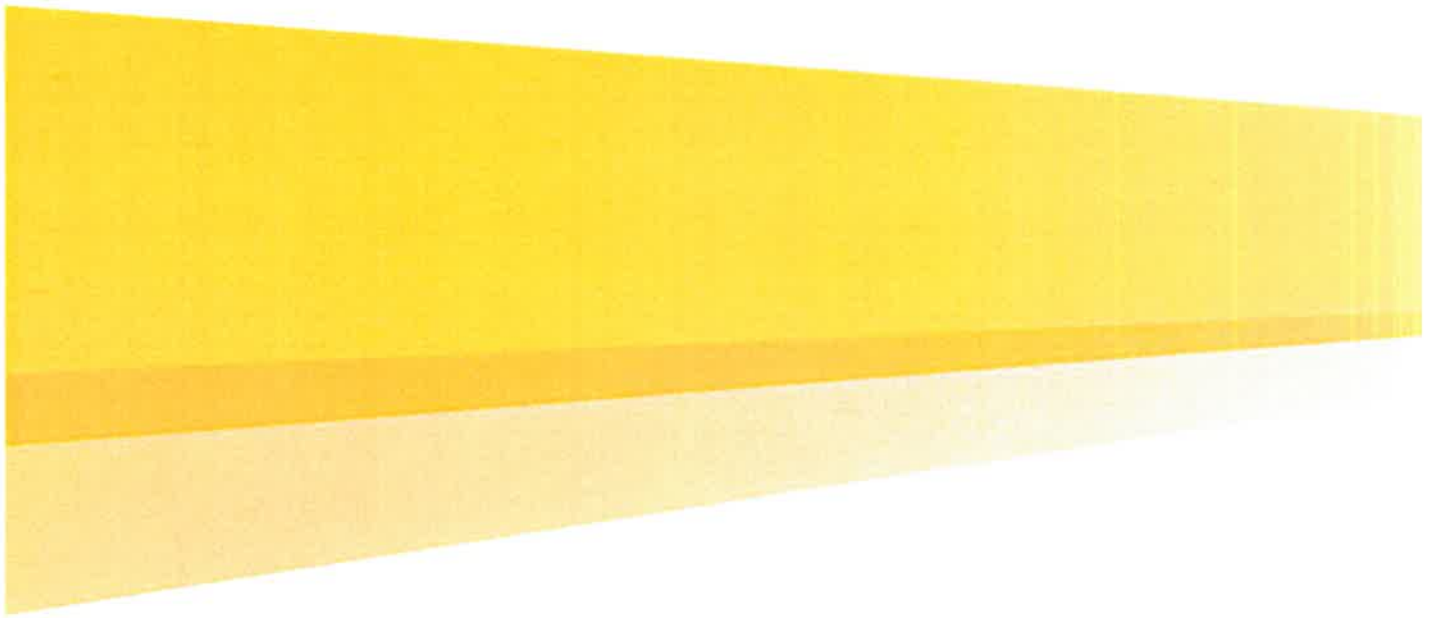
Basiswert	EBIT des vorangegangenen Geschäftsjahres
Bonusanspruch	EBIT multipliziert mit einem Prozentwert, der die gewinnabhängigen Ansprüche eines Mitglieds des Vorstands repräsentiert
CAGR	Compound Annual Growth Rate, durchschnittliche jährliche Wachstumsrate
D&O-Versicherung	Directors-and-Officers-Liability-Versicherung
Deferred payments	Verschobene Auszahlungen
EBIT	Operatives Ergebnis vor Zinsen und Steuern
EUR	Euro (Währung)
Gesellschaft	Kapsch TrafficCom AG
Kapitalvertreter	Von der Hauptversammlung gewählte Mitglieder des Aufsichtsrats.
Kapsch TrafficCom	Kapsch TrafficCom AG
KPI	Kennzahl (Key Performance Indicator)
Mio.	Millionen
UGB	Unternehmensgesetzbuch
Vergütungspolitik	Die vorliegende Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom AG

Für den Aufsichtsrat von Kapsch TrafficCom AG



Dr. Franz Semmerneegg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

>>> 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 | www.kapsch.net | www.kapschtraffic.com