

Kapsch TrafficCom

Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2025/26.

Bericht gemäß § 78c iVm § 98a Aktiengesetz (AktG).

Inhaltsverzeichnis.

1 Zusammenfassung.	2
2 Einleitung.	3
3 Vorstandsvergütung.	4
3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik betreffend den Vorstand.	4
3.1.1 Grundsätze und Übersicht.	4
3.1.2 Feste Vergütung.	5
3.1.3 Variable Vergütung.	5
3.1.4 Allen Mitarbeiter*innen gleichermaßen zustehende Leistungen.	6
3.1.5 D&O-Versicherung.	6
3.1.6 Optionale Leistungen.	6
3.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstands.	8
3.2.1 Gesamtvergütung.	8
3.2.2 Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025/26.	8
3.2.3 Prozentuelle Zusammensetzung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025/26.	9
3.2.4 Vergütungsentwicklung.	9
4 Aufsichtsratsvergütung.	10
4.1 Grundsätze der Vergütungspolitik betreffend den Aufsichtsrat.	10
4.1.1 Grundsätze.	10
4.1.2 Vergütung.	10
4.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.	11

1 Zusammenfassung.

Der Vorstand der Kapsch TrafficCom AG (im Folgenden Kapsch TrafficCom genannt) bezog im Geschäftsjahr 2025/26 eine Gesamtvergütung in Höhe von TEUR 2.041. Die Vergütung des Aufsichtsrats von Kapsch TrafficCom betrug EUR 160.000. Kapsch TrafficCom verfügt über kein Aktienoptionsprogramm, weder für den Vorstand noch für den Aufsichtsrat.

Vergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2025/26.

in TEUR		Fest	Variabel	Pensions- kasse	Sonstige	Gesamt
Georg Kapsch	Vorsitzender, Chief Executive Officer	964,4	10,0	n.a.	13,8	988,3
Alfredo Escribá Gallego	Mitglied, Chief Technology Officer	671,9	10,0	13,9	44,8	740,6
Samuel Kapsch	Mitglied, Chief Operating Officer	300,0	10,0	n.a.	2,2	312,2
Gesamt		1.936,3	30,0	13,9	60,9	2.041,1

Die Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/26 stieg gegenüber dem Vorjahr um 14,5 %. Ausschlaggebend dafür war im Wesentlichen die Bestellung von Samuel Kapsch per 1. April 2025 in den Vorstand und die damit einhergehende Erweiterung des Vorstands von zwei auf drei Mitglieder. Die durchschnittliche Jahresvergütung eines Vorstandsmitglieds im Berichtszeitraum sank um 14,1 %. Die durchschnittliche Entlohnung der bei Kapsch TrafficCom Beschäftigten (exklusive Vorstand und auf Vollzeitäquivalentbasis) stieg hingegen um 2,6 %.

Im Berichtszeitraum entstand für die Mitglieder des Vorstands kein Anspruch auf eine gewinnabhängige Vergütung, weil die Voraussetzung eines EBIT von mindestens EUR 20 Mio. im Geschäftsjahr nicht erfüllt wurde.

Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

in TEUR	Funktionen im			2024/25	2025/26
	Aufsichtsrat	Prüfungs- ausschuss	Vergütungs- ausschuss		
Sonja Hammerschmid	Vorsitzende ¹⁾		Vorsitzende ¹⁾		
	Mitglied ²⁾		Mitglied ²⁾	35,0	48,0
	Stv. Vorsitzende ¹⁾				
Monika Brodey	Mitglied ²⁾	Mitglied		38,0	48,5
Sonja Wallner	Mitglied ¹⁾	Vorsitzende ¹⁾	Mitglied ¹⁾	19,3	38,5
Martin Fellendorf	Mitglied ¹⁾			12,5	25,0
Franz Semmerneegg	Vorsitzender ²⁾		Vorsitzender ²⁾	17,0	0,0
Harald Sommerer	Stv. Vorsitzender ²⁾	Vorsitzender ²⁾		20,0	0,0
Gesamt				141,8	160,0

¹⁾ Ab 4. September 2024

²⁾ Bis 4. September 2024

Mit Hauptversammlungsbeschluss am 4. September 2024 wurde eine neue Gesamtvergütung von EUR 160.000 festgelegt, bis dahin galt die zuvor beschlossene Gesamtvergütung von EUR 120.000. Die Verteilung dieses Betrages obliegt dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat.

Zum Bilanzstichtag besaßen die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands keine Aktien des Unternehmens.

2 Einleitung.

Der Vergütungsbericht 2025/26 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der ordentlichen Hauptversammlung im September 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

Konzernergebnis 2025/26

- Umsatz: EUR 430,6 Mio.
- EBIT: EUR 5,6 Mio.
- Belegschaft per 31. März 2026: 2.717

Geschäftsverlauf 2025/26.

Die Geschäftsentwicklung von Kapsch TrafficCom blieb im Geschäftsjahr 2025/26 hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück: Zwar war aufgrund des Wegfalls von zwei großen Betriebsprojekten ein Umsatzrückgang erwartet worden, allerdings zeigte darüber hinaus der Mautmarkt eine in diesem Ausmaß unerwartete Schwäche. Zudem kam es zu kundenverursachten Verzögerungen bei Projektstarts und -abwicklungen und Kapsch TrafficCom konnte nicht alle erwarteten Projekte gewinnen. Der trotz der schwierigen Marktsituation gute Auftragseingang wird erst in den Folgejahren sichtbar sein.

Daher stand das Geschäftsjahr vor allem im Zeichen von internen Kostenanpassungen und verstärktem Fokus auf Neugeschäft. Zudem wurde in weiterer Folge im Zusammenhang mit der herausfordernden Liquiditätssituation gemeinsam mit den wesentlichen Finanzgläubigern an einer Vereinbarung zur neuerlichen Restrukturierung gearbeitet. Projektseitig konnte Kapsch TrafficCom den Blick nach vorne richten und ihre Position am Markt weiter stärken.

Projektentwicklungen. Die Betriebsprojekte erzielten unverändert eine gute Performance. Im Geschäftsjahr 2025/26 konnten weitere Errichtungsprojekte in den Betrieb übergeführt werden. So startete das Schweizer Lkw-Mautsystem, in Betrieb gingen Kapsch-Systeme zudem in Norwegen und Chile. Verkehrsmanagementsysteme wurden in mehreren spanischen Städten, in Schweden, Brasilien, Mexiko, in Georgia und New York (USA) umgesetzt. Zunehmend kommen Systeme mit Komponenten von und für vernetzte Fahrzeuge (Connected Vehicles, CV) zum Einsatz. In dem größten C-ITS-Projekt Europas auf Deutschlands Autobahnen wurde die erste Phase abgeschlossen. In den USA wurde ein umfassendes CV-Projekt in Georgia in Betrieb genommen.

Ein Meilenstein war zudem die Initiative zur Einführung des ersten CV-Mautsystems in North Carolina, USA. Die Erweiterung eines Mautsystems um Daten aus vernetzten Fahrzeugen kommt damit erstmals in realer Betriebsumgebung zum Einsatz.

Erfreuliche Neuaufträge im Mautbereich waren insbesondere der Vertrag für das kilometer- und emissionsbasierte landesweite Lkw-Mautsystem in Dänemark, die erneute Beauftragung mit Wartung und Betrieb des Systems in Bulgarien sowie der Auftrag für ein Satellitenmautsystem in Litauen, bei dem die Bemaufung der zurückgelegten Strecke über eine Smartphone-App erfolgen wird. Dies ist eine technologische Neuheit, die weltweit erstmals öffentlich ausgeschrieben war. Zudem konnte Kapsch TrafficCom im Berichtszeitraum weitere technologische Innovationen in ihrem Portfolio präsentieren und bedeutende Partnerschaften abschließen.

Nachhaltigkeit sowie das strukturierte ESG-Management von Kapsch TrafficCom erweisen sich angesichts der veränderten makroökonomischen Schwerpunktthemen unverändert als wesentlicher Erfolgsfaktor, auch in Angebotsverfahren.

3 Vorstandsvergütung.

Der Vorstand von Kapsch TrafficCom setzte sich im Geschäftsjahr 2025/26 wie folgt zusammen:

Name und Funktion	Zuständigkeitsbereiche	Geboren	Erstbestellung	Ablauf lfd. Bestellung
Georg Kapsch Vorsitzender Chief Executive Officer	Vertriebsregionen Nordamerika & EMEA, Finanzen, Recht, Personalwesen, Corporate Communications, Corporate Development & Investor Relations, „Environment, Social & Governance“, Mautdienste, Global Operations	1959	2002	2029
Alfredo Escribá Gallego Mitglied Chief Technology Officer	Technologie & Plattformen, Software Excellence, Application Center Tolling und Traffic, Produktmanagement, Corporate Information & Management Systems	1969	2019	2029
Samuel Kapsch Mitglied Chief Operating Officer	Vertriebsregion Lateinamerika & APAC, Produktion (Österreich), Supply Chain Management, Marketing	1996	2025	2030

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik betreffend den Vorstand.

In der Aufsichtsratssitzung vom 18. Juni 2024 beschloss der Aufsichtsrat die vom Vergütungsausschuss vorgeschlagene Vergütungspolitik für den Vorstand und Aufsichtsrat („Vergütungspolitik 2024“) und ersetzte somit jene aus 2020. Der Aufsichtsrat legte diese Vergütungspolitik der ordentlichen Hauptversammlung am 4. September 2024 zur Abstimmung vor. Bei einer Präsenz von 73,5 % stimmten mehr als 98,3 % für die Vergütungspolitik 2024. Die Abstimmung hatte empfehlenden Charakter und war nicht anfechtbar. Die in der Vergütungspolitik 2024 vorgenommenen Änderungen waren 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.

In weiterer Folge ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen und wird dementsprechend in der Hauptversammlung 2028 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der gesamte Vorstand von Kapsch TrafficCom unterliegt der Vergütungspolitik 2024.

3.1.1 Grundsätze und Übersicht.

Grundsätze.

- Die Vergütung gewährleistet, dass der Vorstand zum Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionär*innen, der Arbeitnehmer*innen 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 Arbeitnehmer*innen der Gesellschaft werden bei der Festlegung der Vergütung ebenso einbezogen. Die Gesellschaft ist bestrebt, hoch qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer*innen 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 die Arbeitnehmer*innen tragen 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 nichtfinanzielle 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 Staubildung vermeiden. Immer mit Fokus auf den Schutz der Umwelt.

Übersicht der Vergütungsbestandteile.

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

- Feste Vergütung
- Variable Vergütung
 - Gewinnabhängige Komponente
 - Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung I
 - Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit)
- Allen Mitarbeiter*innen gleichermaßen zustehende Leistungen
- D&O-Versicherung
- Optionale sonstige vertragliche Leistungen
 - Betriebliche Altersvorsorge
 - Abfertigung
 - Versicherung
 - Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Ableben
 - Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt keine aktienbasierte Vergütung.

3.1.2 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. Ist ein Vorstandsmitglied kürzer als ein Geschäftsjahr bei der Gesellschaft beschäftigt oder scheidet ein Vorstandsmitglied vor Ende des Ablaufes 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), berechnet vom Bureau of Labor Statistics) angepasst. Über darüber hinausgehende Anpassungen beschließt der Vergütungsausschuss.

3.1.3 Variable Vergütung.

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.

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 entlang der definierten Korridore zu berücksichtigen ist, sowie (ii) einem individuell mit dem jeweiligen Mitglied des Vorstands zu vereinbarenden Prozentsatz vom EBIT.

Auszahlungsmodalität. 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“).

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.

Nichtfinanzielle Ziele: Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit).

Zufriedene Mitarbeiter*innen 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.

3.1.4 Allen Mitarbeiter*innen gleichermaßen zustehende Leistungen.

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

- Eine Dienstreise-Krankenversicherung zur Abdeckung medizinischer Kosten auf Dienstreisen.
- Die Dienstreise-Notfallhilfe zur Unterstützung im medizinischen oder sicherheitsrelevanten Notfall. Zudem bietet sie vor Reiseantritt Beratung bei Fragen zum Reiseland (insbesondere zu Risikofaktoren). Eine Zurechnung von Kosten auf einzelne Personen ist nicht möglich.

3.1.5 D&O-Versicherung.

Die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie leitende Mitarbeiter*innen 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 Vorstands übernommen werden. Es handelt sich dabei nach der geltenden österreichischen Rechtslage nicht um einen der Lohnsteuer zu unterziehenden Sachbezug.

3.1.6 Optionale sonstige vertragliche Leistungen.

Betriebliche Altersvorsorge.

Die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge 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.

Abfertigung.

Es kann mit den Mitgliedern des Vorstands in deren Vorstandsverträgen in folgenden Situationen ein Anspruch auf Abfertigung vereinbart werden: bei Auslaufen der Vorstandstätigkeit ohne weitere Verlängerung oder im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vertrages 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

- um den zum Stichtag vorhandenen Kontostand gemäß Vorsorgekasse sowie
- um etwaige bestehende Ansprüche auf Fortzahlung der festen Vergütung

zu reduzieren.

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.

Entgeltfortzahlung 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 maximal die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages, jedoch bis zu maximal zwei Gesamtjahresvergütungen aufrecht bleiben.

Für den Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann zugunsten der gesetzlichen Erben ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Sterbemonat und die beiden Folgemonate gewährt werden.

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 dem 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) in Anspruch genommen 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 Vorstandsmandates nicht in Wien oder innerhalb 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 Vorstands für ihre Tätigkeit relevante Schulungen anbieten und die anfallenden Kosten tragen.

Außerordentliche Vergütungen.

Außerordentliche Vergütungen sind nicht vorgesehen.

3.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

3.2.1 Gesamtvergütung.

Die Gesamtvergütung des Vorstands von Kapsch TrafficCom im Geschäftsjahr 2025/26 stieg um 14,5 % auf TEUR 2.041. Der wesentliche Grund dafür war die Bestellung von Samuel Kapsch per 1. April 2025 in den Vorstand. Georg Kapsch verzichtete im Geschäftsjahr 2025/26 auf TEUR 28 seiner festen Vergütung, Samuel Kapsch auf TEUR 150.

3.2.2 Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025/26.

in EUR	Georg Kapsch	Alfredo Escribá Gallego ¹⁾	Samuel Kapsch	Gesamt
Feste Vergütung	964.439	671.859	299.992	1.936.290
Gewinnabhängige Vergütung	-	-	-	-
	(0,75 % des EBIT ²⁾)	(0,50 % des EBIT ²⁾)	(0,50 % des EBIT ²⁾)	
davon verschobene Auszahlungen	-	-	-	-
Variable Vergütung I	10.000	10.000	10.000	30.000
Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit)	-	-	-	-
Variable Vergütung	10.000	10.000	10.000	30.000
Pensionskasse	n.a.	13.936	n.a.	13.936
Sonstige Vergütung³⁾	13.848	44.823	2.249	60.920
Gesamtvergütung	988.287	740.618	312.241	2.041.147

¹⁾ Auszahlungen in US-Dollar; angewendeter Durchschnittsdevisenkurs in der Berichtsperiode: 1,084. Unter Pensionskasse sind Einzahlungen in den US-Altersvorsorgeplan 401 (k) zu verstehen.

²⁾ EBIT = Earnings Before Interest and Taxes, Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit

³⁾ Sonstige Vergütung umfasst: diverse Versicherungen sowie Sachbezug für Dienstwagen oder Autozuschuss

Im Geschäftsjahr 2025/26 gab es Auszahlungen in Höhe von TEUR 128 an Mitglieder des Vorstands für variable und gewinnabhängige Vergütungsbestandteile aus Vorperioden. Andreas Hämmerle, dessen Dienstvertrag als CFO vereinbarungsgemäß im Geschäftsjahr 2024/25 endete, erhielt die verschobene Auszahlung (Tranche 2) der gewinnabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023/24 im November 2025. Georg Kapsch und Alfredo Escribá Gallego erhielten diese Tranchen nicht, da die für die beiden relevante EBIT-Entwicklung unterhalb des für eine Auszahlung erforderlichen Korridors lag. Die dritte Tranche kommt im November 2026 zur Auszahlung. Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile aus dem Geschäftsjahr 2025/26 erfolgt im November 2026.

Gewinnabhängige Vergütung. Im Berichtszeitraum entstand für die Mitglieder des Vorstands kein Anspruch auf eine gewinnabhängige Vergütung, weil die Voraussetzung eines EBIT von mindestens EUR 20 Mio. im Geschäftsjahr nicht erfüllt wurde.

Variable Vergütung I. Die mehrjährigen, das Geschäftsjahr 2025/26 betreffenden Ziele aus dem Geschäftsjahr 2023/24 waren:

- Reduktion des Corporate Carbon Footprint (CCF) bis Ende des Geschäftsjahres 2025/26 um 14 % auf Basis des Geschäftsjahres 2023/24.
- Verbesserung des CDP-Ratings auf Bewertung A- bis Ende des Geschäftsjahres 2025/26.

Die auf ein Jahr ausgelegten Ziele für das Geschäftsjahr 2025/26 lauteten:

- Steigerung der Anzahl generalüberholter (refurbished) On-Board Units um 30 % im Vergleich zum Vorjahr.
- Anteil von Frauen in Führungspositionen, einschließlich Expertinnen, von zumindest 30 %.

Mit Ausnahme der angestrebten Reduktion des Corporate Carbon Footprint wurden die definierten Ziele im Geschäftsjahr 2025/26 nicht erreicht.

Variable Vergütung II. In definierten Intervallen findet eine Befragung statt, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zu erheben. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bilden die Basis für Ansprüche auf die Variable Vergütung II (Mitarbeiterzufriedenheit). Jedem Mitglied des Vorstands wird für jedes Geschäftsjahr seit der letzten Befragung eine Prämie von EUR 10.000 gewährt, wenn die folgenden Kriterien zu 100 % erfüllt werden:

- Eine Rücklaufquote von über 55 %.
- Die positive Beantwortung der Frage „Alles in allem denke ich, dass die KTC ein sehr guter Arbeitgeber ist.“ zu mehr als 85 %.

Seit dem Geschäftsjahr 2024/25 sind bis zu zwei Befragungen pro Jahr geplant. Für die Zielerreichung wird der Durchschnitt aus den beiden Befragungen gebildet.

Die Kriterien wurden im Berichtsjahr teilweise erreicht. Die Rücklaufquote wurde erfüllt, aber der Zielwert zur positiven Beantwortung der Frage blieb mit 82 % unter dem festgelegten Schwellenwert, wenngleich der Wert gegenüber dem Vorjahreswert von 81 % leicht gesteigert werden konnte. Daher entstand kein Anspruch auf die Variable Vergütung II.

Die Informationen zur Variablen Vergütung I und II erfüllen die Anforderungen zu ESRS 2 GOV-3 29 (a)-(c) in der konsolidierten Nichtfinanziellen Erklärung 2025/26.

3.2.3 Prozentuelle Zusammensetzung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025/26.

	Fest	Variabel	Pensionskasse	Sonstige	Gesamt¹⁾
Georg Kapsch	98 %	1 %	n.a.	1 %	100 %
Alfredo Escribá Gallego	91 %	1 %	2 %	6 %	100 %
Samuel Kapsch	96 %	3 %	n.a.	1 %	100 %

¹⁾ Werte werden zum Zweck der Übersichtlichkeit gerundet. Für Berechnungen werden die genauen Beträge verwendet, sodass dadurch Rundungsdifferenzen auftreten können.

3.2.4 Vergütungsentwicklung.

	2024/25	Veränderung		2025/26
		absolut	in %	
Gesamtvergütung Vorstandsmitglieder (in EUR)				
Georg Kapsch	944.557	43.730	4,6 %	988.287
Alfredo Escribá Gallego ¹⁾	692.031	48.587	7,0 %	740.618
Samuel Kapsch ²⁾	n.a.	n.a.	n.a.	312.241
Andreas Hämmerle ³⁾	146.112	-146.112	-100,0 %	-
Gesamt	1.782.700	258.447	14,5 %	2.041.147
Durchschnittliche Vergütung (in EUR)				
Durchschnittliche Jahresvergütung eines Vorstandsmitglieds ⁴⁾	792.311	-111.929	-14,1 %	680.382
Durchschnittliche Mitarbeiterentlohnung ⁵⁾	78.426	2.027	2,6 %	80.453
Wirtschaftlicher Erfolg von Kapsch TrafficCom				
Umsatz (EUR Mio.)	530,3	-99,7	-18,8 %	430,6
EBIT ⁶⁾ (EUR Mio.)	7,3	-1,7	-23,6 %	5,6
Eigenkapitalquote ⁷⁾	19,1 %	n.a.	-1,4 PP	17,7 %

¹⁾ Auszahlungen in US-Dollar; angewendeter Durchschnittsdevisenkurs in der Berichtsperiode: 1,084

²⁾ Mitglied des Vorstands seit 1. April 2025

³⁾ Andreas Hämmerle verließ den Vorstand am 6. November 2023, der Dienstvertrag endete vereinbarungsgemäß im Geschäftsjahr 2024/25.

⁴⁾ Berechnung: Gesamtvergütung des Vorstands / Anzahl der Vorstandsmitglieder; unterjährige Bestellungen oder Austritte werden aliquot erfasst.

⁵⁾ Durchschnittliche Entlohnung der bei Kapsch TrafficCom Beschäftigten (exklusive Vorstand) auf Vollzeitäquivalentbasis

⁶⁾ EBIT = Earnings Before Interest and Taxes, Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit; 2024/25 angepasst, Details siehe Konzernabschluss Erläuterung 30 über die rückwirkende Änderung

⁷⁾ Berechnung: Summe Eigenkapital / Bilanzsumme; 2024/25 angepasst, Details siehe Konzernabschluss Erläuterung 30 über die rückwirkende Änderung

4 Aufsichtsratsvergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025/26 waren:

Name	Position	Geburtsjahr	Jahr Erstbestellung	Jahr Ablauf laufende Bestellung
Sonja Hammerschmid	Vorsitzende	1968	2021	2029
Monika Brodey	Stv. Vorsitzende	1966	2023	2027
Sonja Wallner	Mitglied	1971	2024	2028
Martin Fellendorf	Mitglied	1960	2024	2028
Christian Windisch	Mitglied ¹⁾	1963	2002	-
Robert Kutschera	Mitglied ¹⁾	1976	2023	-

¹⁾ Vom Betriebsrat entsandt; dieser kann jederzeit ein von ihm entsandtes Mitglied abberufen.

Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss und einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Prüfungsausschuss setzt sich zum Ende der Berichtsperiode aus Sonja Wallner (Vorsitzende und Finanzexpertin), Monika Brodey und Christian Windisch zusammen. Sonja Hammerschmid (Vorsitzende) und Sonja Wallner bilden den Vergütungsausschuss. Beide Ausschussmitglieder verfügen über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Vergütungspolitik.

4.1 Grundsätze der Vergütungspolitik betreffend den Aufsichtsrat.

4.1.1 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. Hoch qualifizierte Aufsichtsräte sind notwendig, damit sie ihrer Aufsichtsfunktion ordentlich nachkommen und 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 Arbeitnehmer*innen von Kapsch TrafficCom mangels Relevanz nicht berücksichtigt.

4.1.2 Vergütung.

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

Unter den Kapitalvertreter*innen wird eine Gesamtvergütung verteilt, deren Höhe die Hauptversammlung beschließt. Die Allokation dieses Betrages obliegt der/dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Sie/Er berücksichtigt dabei die von den Kapitalvertreter*innen übernommenen Funktionen (zum Beispiel Vorsitz Tätigkeit, Mitgliedschaft in Ausschüssen). Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann monatlich, quartalsweise oder jährlich ausgezahlt 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 Kapitalvertreter*innen und der Gesellschaft. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats stehen auch sonst keine Boni, aktienbasierte Vergütungen oder sonstige variable Vergütungskomponenten zu.

Spesen und Infrastruktur.

Reisespesen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats ersetzt.

Alle Kapitalvertreter*innen 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 im 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.

D&O-Versicherung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstands sowie leitende Mitarbeiter*innen 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 Aufsichtsrats übernommen werden. Es handelt sich dabei nach den geltenden österreichischen Vorschriften nicht um einen der Lohnsteuer zu unterziehenden Sachbezug.

4.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

In der ordentlichen Hauptversammlung am 4. September 2024 wurde eine Gesamtvergütung der gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats von EUR 160.000 pro Jahr beschlossen. Bis dahin galt die mit Hauptversammlungsbeschluss vom 9. September 2015 festgelegte Gesamtvergütung von EUR 120.000 pro Jahr. Dies gilt so lange, bis eine künftige Hauptversammlung eine andere Vergütung beschließt. Die konkrete Verteilung dieses Betrages obliegt der/dem Vorsitzenden. Folgende Beträge gelangten zur Auszahlung:

in EUR	Funktionen	2024/25	2025/26
Sonja Hammerschmid	Vorsitzende des Aufsichtsrats ¹⁾ , Mitglied des Aufsichtsrats ²⁾ , Vorsitzende des Vergütungsausschusses ¹⁾ , Mitglied des Vergütungsausschusses ²⁾	35.000	48.000
Monika Brodey	Stv. Vorsitzende des Aufsichtsrats ¹⁾ , Mitglied des Aufsichtsrats ²⁾ , Mitglied des Prüfungsausschusses	38.000	48.500
Sonja Wallner	Mitglied des Aufsichtsrats ¹⁾ , Vorsitzende des Prüfungsausschusses ¹⁾ , Mitglied des Vergütungsausschusses ¹⁾	19.250	38.500
Martin Fellendorf	Mitglied des Aufsichtsrats ¹⁾	12.500	25.000
Franz Semmernegg	Vorsitzender des Aufsichtsrats ²⁾ , Vorsitzender des Vergütungsausschusses ²⁾	17.000	-
Harald Sommerer	Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats ²⁾ , Vorsitzender des Prüfungsausschusses ²⁾	20.000	-
Gesamt		141.750	160.000

¹⁾ Ab 4. September 2024

²⁾ Bis 4. September 2024

Der Vergütungsanspruch im Geschäftsjahr 2025/26 wurde zur Gänze vor dem Bilanzstichtag beglichen.

Die in der ordentlichen Hauptversammlung am 4. September 2024 beschlossene Gesamtvergütung von EUR 160.000 (zuvor EUR 120.000) wird gemäß dem bisherigen Schema wie folgt aufgeteilt:

in EUR	1. Okt. 2021 bis 30. Sept. 2024	Seit 1. Okt. 2024
Aufsichtsrat		
Vorsitz	30.000	45.000
Stv. Vorsitz	30.000	40.000
Mitglied	19.000	25.000
Prüfungsausschuss		
Vorsitz	10.000	12.000
Mitglied	8.500	8.500
Vergütungsausschuss		
Vorsitz	2.000	3.000
Mitglied	1.500	1.500

Wien, am 27. Juli 2026



Georg Kapsch
Vorsitzender des Vorstands



Sonja Hammerschmid
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Haftungsausschluss.

Bestimmte Aussagen in diesem Bericht sind zukunftsgerichtet. Sie enthalten die Worte „glauben“, „beabsichtigen“, „erwarten“, „planen“, „annehmen“ und Begriffe ähnlicher Bedeutung. Zukunftsgerichtete Aussagen spiegeln die Ansichten und Erwartungen des Unternehmens wider. Die tatsächlichen Ereignisse können aufgrund einer Reihe von Faktoren wesentlich von der erwarteten Entwicklung abweichen. Die Leserin/Der Leser sollte daher nicht übermäßig auf diese zukunftsgerichteten Aussagen vertrauen. Kapsch TrafficCom ist nicht verpflichtet, das Ergebnis allfälliger Berichtigungen der hierin enthaltenen zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen, außer dies ist nach geltendem Recht erforderlich.

Dieser Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt und unter gewissenhafter Prüfung sämtlicher Daten erstellt. Satz- und Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können Rundungsdifferenzen auftreten.

Bei Personenbezeichnungen achten die Autor*innen darauf, möglichst durchgängig die männliche und die weibliche Form zu verwenden (zum Beispiel Mitarbeiter*innen). Aus Gründen der Lesbarkeit wird vereinzelt nur die männliche Form angeführt. Es sind aber stets Personen aller Geschlechtskategorien gemeint.

Dieser Bericht stellt keine Empfehlung oder Einladung dar, Wertpapiere von Kapsch TrafficCom zu kaufen oder zu verkaufen.

Impressum.

Medieninhaber und Hersteller: Kapsch TrafficCom AG

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Österreich

Redaktionsschluss: 27. Juli 2026

Kapsch TrafficCom

Kapsch TrafficCom ist ein weltweit anerkannter Anbieter von Verkehrslösungen für nachhaltige Mobilität, mit Projekterfolgen in mehr als 50 Ländern. Innovative Lösungen in den Anwendungsbereichen Maut und Verkehrsmanagement tragen zu einer gesünderen Welt ohne Staus bei.

Mit One-Stop-Shop-Lösungen deckt das Unternehmen die gesamte Wertschöpfungskette der Kunden ab, von Komponenten über Design bis zu der Implementierung und dem Betrieb von Systemen.

Kapsch TrafficCom, mit Hauptsitz in Wien, verfügt über Tochtergesellschaften und Niederlassungen in mehr als 25 Ländern und notiert im Segment Prime Market der Wiener Börse (Symbol: KTCG). Im Geschäftsjahr 2025/26 erwirtschafteten rund 2.700 Mitarbeiter*innen einen Umsatz von EUR 431 Mio.

>>> www.kapsch.net