

Vergütungspolitik

AUSTRIACARD HOLDINGS AG

Mai 2026

1. Einführung

- 1.1 Die AUSTRIACARD HOLDINGS AG (die "**Gesellschaft**") hat eine Vergütungspolitik (die "**Politik**") für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 78a und für die Mitglieder des Aufsichtsrats (und seiner Ausschüsse) gemäß § 98a in Verbindung mit § 78a Aktiengesetz, durch welche die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre sowie bewährte Verfahren, die für börsennotierte Gesellschaften gelten, in österreichisches Recht umgesetzt werden, beschlossen.

2. Umfang

- 2.1 Diese Vergütungspolitik gilt für die folgenden Personen (die "**Erfassten Personen**"):
- (i) Mitglieder des Aufsichtsrates;
 - (ii) Mitglieder des Vorstands; und
 - (iii) Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats und des Vorstands, soweit zutreffend.
- 2.2 Die Vergütung umfasst jede Art von Entgelt oder Zahlung, Gebühren und Vorteile jeglicher Art, die die Erfassten Personen erhalten und die direkt von der Gesellschaft oder indirekt von verbundenen Unternehmen gemäß International Accounting Standard 24 ("**IAS 24**") für die Erbringung professioneller Dienstleistungen (im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder anderweitig) gezahlt werden, wie z. B. Gehälter, Pensionen, freiwillige Ruhestandsleistungen, Zulagen, Boni, variable Vergütungen oder erfolgsabhängige Vergütungen oder vertraglich vereinbarte Leistungen, wie z. B. aufgeschobene Aktienbonuspläne, Aktien-Incentive-Pläne, garantierte variable Vergütungen und Zahlungen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Vergütung kann aus geldwerten Bestandteilen bestehen, darunter Bargeld, Aktien, Vorkaufsrechte usw., sowie aus anderen zusätzlichen Vergütungsbestandteilen wie Leistungen der Gesundheitsvorsorge, Nutzung von Fahrzeugen, Mobiltelefonen usw.

3. Allgemeine Grundsätze

Die Vergütungspolitik fördert die wiederkehrende Wertschöpfung für die Gruppe und verfolgt gleichzeitig das Ziel, die Interessen der Mitarbeiter und Aktionäre mit einem soliden Risikomanagement in Einklang zu bringen.

- 3.1 **Angemessenheit:** Die Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu Größe, Tätigkeit, Art und interner Organisation der Gesellschaft stehen. Um die Verhältnismäßigkeit zu gewährleisten, vergleicht der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands in Bezug auf Vergütungshöhe und -struktur regelmäßig mit relevanten Vergleichsunternehmen.
- 3.2 **Rekrutierung, Motivation und Bindung von Führungskräften:** Die Gesellschaft ist bestrebt, Anreize für die Rekrutierung, Einstellung, Motivierung und langfristige Bindung von Führungskräften zu schaffen, die für die Umsetzung ihrer Strategie erforderlich sind. Zu diesem Zweck berücksichtigt die Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungshöhe für die Mitglieder des Vorstands die vorherrschenden Marktbedingungen, das

Wettbewerbsumfeld (durch Vergleich mit der Vergütung von Führungskräften in Unternehmen ähnlicher Größe, Komplexität und internationaler Reichweite) sowie die Positionierung und die Verhältnisse der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen.

- 3.3 **Beitrag zu Geschäftsstrategie, langfristigen Interessen und nachhaltigem Wachstum:** Die Vergütung der Erfassten Personen (wie oben definiert) soll den Business Plan der Gesellschaft fördern, sodass die Gesellschaft weiterhin langfristige Werte für ihre Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und andere Stakeholder schafft und ein nachhaltiges Wachstum fördern. Die oben genannten Ziele sollen durch eine faire und angemessene feste Vergütung sowie variable Vergütungsbestandteile erreicht werden, die ein nachhaltiges Wachstum anstelle von kurzfristigen Gewinnen und übermäßiger Risikobereitschaft fördern. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Mitglieder des Aufsichtsrates keine variable Vergütung erhalten.
- 3.4 **Belohnung für die Schaffung von Wert:** Die Vergütung derjenigen Erfassten Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, kann neben einem festen Bestandteil auch variable Bestandteile als Belohnung für ihren Beitrag zum Gesamterfolg des Unternehmens, zur Wertschöpfung und zum Aufbau eines engagierten Kundenstamms enthalten.
- 3.5 **Vermeidung von Interessenkonflikten:** Die Vergütung der Erfassten Personen (wie oben definiert) muss die Interessen der Erfassten Personen mit den Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre in Einklang bringen und darf nicht zu Interessenkonflikten führen oder Anreize für die Erfassten Personen (wie oben definiert) schaffen, ihre Interessen oder die Interessen Dritter zum Nachteil der Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre zu fördern.
- 3.6 **Risikomanagement:** Die Vergütung der Erfassten Personen (wie oben definiert) fördert ein richtiges und ordentliches Risikomanagement, indem sie für ein angemessenes Liquiditätsniveau sorgt, das für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens erforderlich ist, und die Erfassten Personen davon abhält, in erheblichem Maße von kurzfristigen Erfolgen zu profitieren, die möglicherweise nicht mit der Steigerung des Gesamtwerts des Unternehmens vereinbar sind und/oder die Nachhaltigkeit des Unternehmens gefährden.
- 3.7 **Vergütungspraktiken in der Gesellschaft:** Die Gesellschaft will sicherstellen, dass alle Mitarbeiter in Zusammenhang mit ihrer Funktion, Erfahrung und Leistung angemessen bezahlt werden und dass eine faire und angemessene Vergütung an die für die jeweilige Position am besten geeigneten Personen gezahlt wird. Bei der Festlegung der Vergütung der Erfassten Personen will die Gesellschaft sicherstellen, dass die Praktiken und die Struktur der Vergütung in der Gesellschaft weitgehend einheitlich sind, wobei jedoch zu beachten ist, dass sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands aufgrund ihrer Rolle und Verantwortung sowie ihrer Fähigkeit, die Leistung der Gesellschaft zu beeinflussen, von der Vergütung der anderen Mitarbeiter unterscheiden muss.
- 3.8 **Transparenz:** Alle zusätzlichen Vergütungen, die an Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands gezahlt werden, die an Ausschüssen teilnehmen, werden in einem separaten Abschnitt des jährlichen Vergütungsberichts dargestellt und von der Hauptversammlung der Gesellschaft als separate Vergütungspositionen genehmigt.

- 3.9 **Beschäftigung von Vorstandsmitgliedern in Tochtergesellschaften:** Vorstandsmitglieder können bei Tochtergesellschaften der Gesellschaft angestellt sein. In diesem Fall wird die Gesellschaft der betreffenden Tochtergesellschaft eine angemessene Entschädigung in Übereinstimmung mit ihren Verrechnungspreisstandards zahlen.

4. Überprüfung der Vorstandsvergütung im Jahr 2024

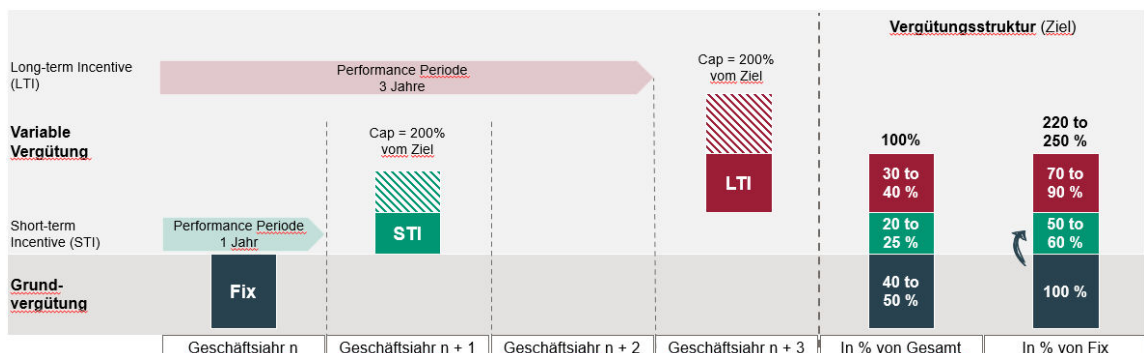
Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das für die Geschäftsjahre bis 2024 gilt, wurde vor dem Börsengang der Gesellschaft im Jahr 2023 entwickelt. Ab dem Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat - unter Federführung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses - ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands implementiert, das den Status der Gesellschaft als börsennotiertes Unternehmen explizit berücksichtigt, z.B. durch die Angleichung der Vergütung an den Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wurden Marktinformationen und die Interessen verschiedener Stakeholder, wie Aktionäre, Mitarbeiter und externe Berater, berücksichtigt. Darüber hinaus sehen die nicht-finanziellen Kriterien des Vergütungssystems mitarbeiterbezogene Leistungsziele in den ESG-Dimensionen vor.

Folglich kann das im folgenden Kapitel beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands als ein neues Vergütungssystem angesehen werden, das sich in mehreren Aspekten wie inhärenter Logik, KPIs, Gewährungshäufigkeit usw. deutlich vom alten System unterscheidet.

5. Bezüge der Mitglieder des Vorstandes

- 5.1 Reflexion der Rolle: Die Mitglieder des Vorstandes erhalten eine Vergütung, die ihrer Führungsrolle entspricht.

- 5.2 **Vergütungsstruktur:** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst feste und variable Bestandteile, um Anreize und Anerkennung für die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu schaffen und das Erreichen der jährlichen finanziellen und operativen Ziele zu belohnen. Die Gesellschaft stellt sicher, dass die festen und variablen Komponenten in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen, um einer übermäßigen Risikobereitschaft vorzubeugen. Die variable Vergütung besteht aus einem Short Term Incentive (STI) mit einem einjährigen Leistungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) mit einem dreijährigen Leistungszeitraum. Der relative Anteil dieser Komponenten stellt sich wie folgt dar (variable Komponenten bei 100 % Zielerreichung berücksichtigt): 40 bis 50 % feste Grundvergütung, 20 bis 25 % STI und 30 bis 40 % LTI, wie in der folgenden Grafik dargestellt.



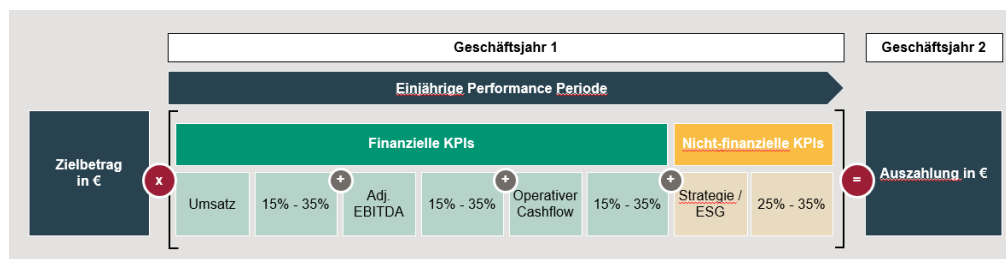
5.3 **Feste Grundvergütung:** Die feste Grundvergütung wird unter Berücksichtigung der Höhe der festen Vergütung festgelegt, die von anderen (vergleichbaren) Unternehmen ähnlicher Größe und Branche für ähnliche Positionen gezahlt wird, sowie der Ausbildung, der für die Position erforderlichen Fähigkeiten, der Erfahrung, der Position und der Verantwortlichkeiten des Vorstandsmitglieds, der individuellen Leistung, der Leistung des Unternehmens, der Gehalts- und Beschäftigungsbedingungen im Unternehmen sowie der allgemeinen wirtschaftlichen und inflationären Bedingungen im Wohnsitzland des Vorstandsmitglieds. Bei der Prüfung der Frage, ob die Mitglieder des Vorstandes für eine Erhöhung der festen Grundvergütung in Frage kommen, berücksichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die mit der Funktion verbundenen Verantwortlichkeiten, etwaige Erhöhungen für die gesamte Belegschaft des Unternehmens und der Gruppe, die individuelle Leistung und die Leistung des Unternehmens sowie die allgemeinen finanziellen Aussichten des Unternehmens.

5.4 **Variable Vergütung:** Die Mitglieder des Vorstands können eine variable Vergütung erhalten, so dass ihre Vergütung an die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Erreichung der Geschäftsziele der Gesellschaft sowie die Schaffung von langfristigem Wert gekoppelt ist. Die variable Vergütung ist insbesondere an die Erreichung quantitativer und qualitativer Geschäftsziele der Gesellschaft geknüpft und kann von der Gesellschaft frei widerrufen werden (vorbehaltlich der Bestimmungen der geltenden Gesetze). Die Gesellschaft ist nicht verpflichtet, eine variable Vergütung zu zahlen, wenn die Leistung der Gesellschaft eine solche Zahlung nicht zulässt.

5.5 **Elemente der variablen Vergütung:**

(i) **Kurzfristiges Incentive (STI):**

Der STI ist als Zielbonusplan mit einem einjährigen Bemessungszeitraum konzipiert und zielt darauf ab, die im Geschäftsjahr geleisteten Beiträge zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens zu honorieren. Der STI ist eine erfolgsabhängige variable Vergütungskomponente und umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kriterien. Die Gewichtung der finanziellen Kriterien reicht von 65 % - 75 %, während die Gewichtung der nicht-finanziellen Kriterien (Strategie / ESG) von 25 % - 35 % reicht. Die folgende Grafik verdeutlicht den Mechanismus der STI:



- **Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz, bereinigtes EBITDA, operativer Cashflow**

Diese Komponente des STI wird auf der Grundlage des Erreichens der drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, bereinigtes EBITDA und operativer

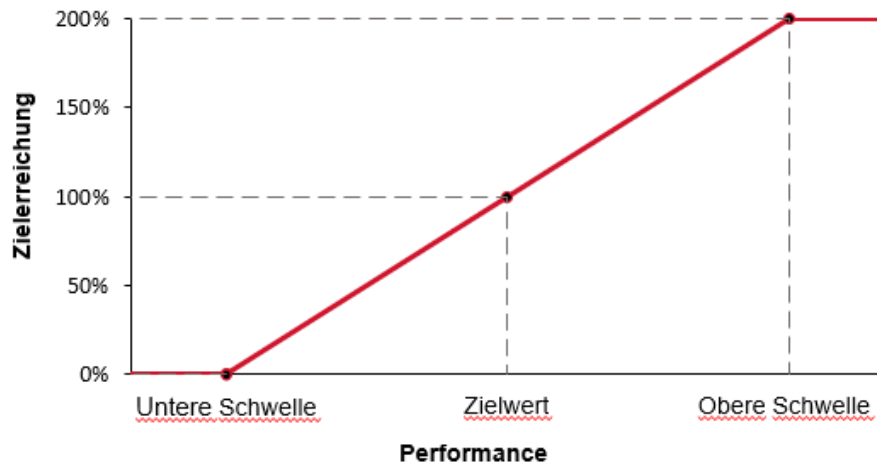
Cashflow gemessen. Der Aufsichtsrat legt die Gewichtung der einzelnen Finanzkriterien jährlich zwischen 15 % und 35 % fest, basierend auf den strategischen Prioritäten innerhalb des jeweiligen Jahres. Der Aufsichtsrat kann beschließen, andere KPIs zu verwenden, wenn er dies für geeigneter hält, und/oder regionale KPIs für bestimmte teilnehmende Mitglieder des Vorstands festzulegen (z. B. Segmentumsatz für Segment-EVPs).

- **Umsatz:** Der Umsatz ist bei AUSTRIACARD ein wichtiger Indikator, um die Wachstumsambitionen des Unternehmens voranzutreiben. Die Kopplung der Vergütung an den Umsatz unterstützt daher die Förderung der Geschäftsstrategie.
- **Adjusted EBITDA:** Das bereinigte EBITDA spiegelt die operative Ertragskraft von AUSTRIACARD wider und spiegelt die zugrunde liegende finanzielle Performance wider, wobei der Fokus auf operativer Exzellenz beibehalten wird, und steht somit im Einklang mit der Geschäftsstrategie von AUSTRIACARD.
- **Operativer Cashflow:** Der operative Cashflow sichert die kurzfristige Liquidität von AUSTRIACARD und bildet damit die strategische Grundlage für die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens, mit einem kontinuierlichen Fokus auf operative Exzellenz und damit in Ausrichtung an der Geschäftsstrategie.

Vor Beginn eines jeden neuen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes der oben genannten STI-Leistungskriterien einen Zielwert sowie eine obere und eine untere Schwelle fest. Der Aufsichtsrat kann sich in diesem Zusammenhang an der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr orientieren. Um sicherzustellen, dass diese Ziele ihre Anreizfunktion nicht verfehlen, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen sicherstellen, dass diese Ziele sowohl ambitioniert als auch für die Mitglieder des Vorstands erreichbar sind.

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades für die drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, bereinigtes EBITDA und operativer Cashflow wird die tatsächliche Leistung des Geschäftsjahres mit dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert verglichen. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für diese finanziellen Leistungskriterien im STI reicht von 0 % bis 200 %. Wenn der tatsächliche Wert den vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert erreicht, beträgt der Zielerreichungsgrad für dieses Leistungskriterium 100 %. Wenn der tatsächliche Wert zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert oder zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert liegt, wird die lineare Interpolation angewendet. Die Bandbreiten für die untere und obere Schwelle können je nach Leistungskriterien variieren und werden vom Aufsichtsrat überwacht und festgelegt.

Die Bonuskurven für die finanziellen Leistungskriterien sind nach folgendem Schema aufgebaut:



Nichtfinanzielle Leistungskriterien – Strategie / ESG

Neben der finanziellen Entwicklung ist auch die nachhaltige nichtfinanzielle Entwicklung von AUSTRIACARD von entscheidender Bedeutung für den langfristigen Erfolg. Insgesamt entfallen 25 % - 35 % des STI auf nichtfinanzielle Kriterien, wobei maximal drei nichtfinanzielle Leistungskriterien vom Aufsichtsrat auszuwählen sind. Dieser Teil des STI kann strategische Prioritäten im Zusammenhang mit der Geschäftsentwicklung oder wichtige ökologische (E), soziale (S) und Governance-Ziele (G) – d.h. ESG-Ziele – umfassen.

Strategie und ESG-Kriterien werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt. Strategische und ESG-Kriterien können vom Aufsichtsrat auf Basis der Prioritäten von AUSTRIACARD abgeleitet werden.

Bei der Festlegung dieser Kriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die nichtfinanziellen Leistungskriterien ausreichend von denen des LTI abgegrenzt sind, um doppelte Anreize zu vermeiden. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat nicht nur die nichtfinanziellen Leistungskriterien fest, sondern legt auch die Methode zur Erfolgsmessung, den Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert fest. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Darüber hinaus stellt der Aufsichtsrat sicher, dass sie sowohl messbar als auch transparent sind. Nach Ablauf der Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung auf Basis der definierten Bonuskurve und erläutert die Ergebnisse nachträglich im Vergütungsbericht.

- **Gesamt-STI-Zielerreichung und Zahlungsmodalitäten**

Die Gesamtzielerreichung der STI wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Basis der Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien und der jeweiligen Gewichtungen ermittelt.

Die Gesamtzielerreichung von STI ist die gewichtete Summe der Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien. Die gesamte STI-Zielerreichung wird dann mit dem STI-Zielwert multipliziert, um den jährlichen Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Der jährliche STI-Auszahlungsbetrag ist auf 200% des Zielwertes für alle

teilnehmenden Vorstandsmitglieder begrenzt. Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Die Auszahlung erfolgt in bar in der Regel im Monat April des auf den Leistungszeitraum folgenden Jahres. Der STI wird nur gezahlt, wenn das Unternehmen Gewinne erzielt.

(ii) **Langfristiges Incentive (LTI)**

Der LTI soll die Vorstandsmitglieder ermutigen, im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der AUSTRIACARD zu handeln. Die Kopplung der Entwicklung des Aktienkurses der AUSTRIACARD an das Incentive trägt zu einer stärkeren Verknüpfung der Aktionärsinteressen und einer Förderung des langfristigen Wachstums der AUSTRIACARD bei.

Der LTI ist als virtueller Performance Share Plan (vPSP) mit einer dreijährigen Performance-Periode (auf revolvingender Basis) ausgestaltet, d.h. den Planteilnehmern wird eine Menge an Performance Share Units bedingt gewährt. Zur Ermittlung der Anzahl der bedingt gewährten Performance Share Units wird der Zielwert für jedes teilnehmende Vorstandsmitglied durch den gewichteten durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der letzten 60 Handelstage vor dem Zuteilungstag dividiert.

Die endgültige Anzahl der Performance Share Units wird berechnet, indem die Anzahl der Performance Share Units zu Beginn des Programms mit dem Grad der Zielerreichung innerhalb der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien multipliziert wird, die zwischen 0 % und 200 % liegen können. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation der endgültigen Anzahl der Performance Share Units mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der 60 Handelstage vor Ende des LTI zuzüglich der während des Performance-Zeitraums gezahlten Dividenden pro Aktie. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf 200% des Zielwertes begrenzt.

Der LTI umfasst zwei finanzielle Leistungskriterien mit einer Gesamtgewichtung von 65 % - 75 %, während die Gewichtung der nichtfinanziellen Leistungskriterien 25 % - 35 % beträgt.

- **Finanzielle Leistungskriterien – Konzernumsatz, bereinigtes EBT**

Die relevanten finanziellen Leistungskriterien für den LTI sind der Konzernumsatz und das bereinigte EBT. Die Gewichtung des Konzernumsatzes wird auf 15 % - 25 % festgelegt, während die Gewichtung des bereinigten EBT auf 50 % - 60 % festgelegt wird.

- **Konzernumsatz:** Der Konzernumsatz spiegelt das langfristige operative Wachstum von AUSTRIACARD wider und dient als zentraler Indikator für die nachhaltige Ausweitung der Kerngeschäftsaktivitäten des Konzerns. Für die Zwecke des LTI wird der Konzernumsatz kumuliert über den dreijährigen Leistungszeitraum gemessen, basierend auf den konsolidierten Umsatzerlösen des Konzerns, wie sie im geprüften Konzernabschluss ausgewiesen sind.

Der kumulative Messansatz setzt gezielte Anreize für eine nachhaltige

Umsatzgenerierung während des gesamten Leistungszeitraums und unterstützt die Umsetzung der langfristigen Konzernstrategie.

- **Adjusted EBT:** Das bereinigte EBT fördert die operative Ertragskraft von AUSTRIACARD und trägt damit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens sowie zur weiteren Ausrichtung auf operative Exzellenz bei.

Zu Beginn jeder LTI-Tranche legt der Aufsichtsrat für jedes der oben genannten LTI-Leistungskriterien einen Zielwert sowie eine obere und untere Schwelle fest. Die Zielsetzung für den Konzernumsatz kann sich an der mehrjährigen strategischen und Budgetplanung des Konzerns orientieren, während das Ziel für das bereinigte EBT auf den Profitabilitätszielen des Konzerns basieren kann.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass alle Ziele ambitioniert, messbar und erreichbar sind. Um sicherzustellen, dass diese Ziele ihre Anreizfunktion nicht verfehlen, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen sicherstellen, dass diese Ziele sowohl ambitioniert als auch für die Mitglieder des Vorstands erreichbar sind.

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades am Ende des Performance-Zeitraums für die beiden finanziellen Leistungskriterien – Konzernumsatz und bereinigtes EBT – wird die tatsächliche Leistung während des Performance-Zeitraums mit dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert verglichen. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung für diese finanziellen Leistungskriterien im LTI reicht von 0 % bis 200 %. Wenn der tatsächliche Wert den vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert erreicht, beträgt der Zielerreichungsgrad für dieses Leistungskriterium 100 %. Wenn der tatsächliche Wert zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert oder zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert liegt, wird die lineare Interpolation angewendet. Die Bandbreiten für die untere und obere Schwelle können je nach Leistungskriterien variieren und werden vom Aufsichtsrat überwacht und festgelegt.

- **Nichtfinanzielle Leistungskriterien – ESG / Strategie**

Neben der finanziellen Performance ist auch die nachhaltige nichtfinanzielle Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung für den langfristigen Erfolg. Insgesamt entfallen 25 % - 35 % des LTI auf nichtfinanzielle Kriterien, wobei maximal drei nichtfinanzielle Leistungskriterien vom Aufsichtsrat zu wählen sind. Wichtig ist, dass der Aufsichtsrat darauf achtet, dass sich diese Kriterien von denen unterscheiden, die im STI festgelegt sind. Dieser Teil des LTI kann strategische Prioritäten im Zusammenhang mit der Geschäftsentwicklung oder wichtige ökologische (E), soziale (S) und Governance-Ziele (G) – d. h. ESG-Ziele – umfassen.

ESG- und Strategiekriterien werden vom Aufsichtsrat für jede Performance-Periode festgelegt. Strategische und ESG-Kriterien können vom Aufsichtsrat auf Basis der Prioritäten von AUSTRIACARD abgeleitet werden.

Zu Beginn jeder Performance-Periode legt der Aufsichtsrat nicht nur die nichtfinanziellen Leistungskriterien fest, sondern legt auch die Methode zur

Erfolgsmessung, den Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert fest. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Bei der Festlegung der nichtfinanziellen Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese sowohl messbar als auch transparent sind. Es liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, Kriterien festzulegen, die über den ESG-Katalog hinausgehen. Nach Ablauf der Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung auf Basis der definierten Bonuskurve und erläutert die Ergebnisse nachträglich im Vergütungsbericht.

- **Zielerreichung des Gesamt-LTI und Zahlungsmodalitäten**

Die Gesamtzielerreichung des LTI und der Auszahlungsbetrag werden vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Performance-Zeitraums auf Basis der Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien und der jeweiligen Gewichtung sowie des während des Performance-Zeitraums gezahlten Aktienkurses und der Dividenden ermittelt.

Die Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien ist die gewichtete Summe der Zielerreichung der einzelnen Kriterien. Die Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien wird dann mit der zu Beginn des Programms gewährten Anzahl an Performance Share Units multipliziert, um die endgültige Anzahl der Performance Share Units zu ermitteln.

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird dann die endgültige Anzahl der Performance Share Units mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden multipliziert. Der LTI-Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielwerts für alle Mitglieder des Vorstands begrenzt. Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Die Auszahlung erfolgt verzugsgemäß in bar, wobei es im Ermessen des Aufsichtsrats liegt, sich für eine Abfindung in Aktien zu entscheiden.

- **Kontrollwechsel/Delisting:**

Im Falle eines Kontrollwechsels über die Gesellschaft können die Mitglieder des Vorstands eine Auszahlung erhalten, die unter der Annahme erfolgt, dass (i) die Performance-Periode vollständig abgeschlossen ist und (ii) der Grad der Zielerreichung in Bezug auf alle anwendbaren Leistungsbedingungen zu 100 % (d.h. zum Zielwert) angenommen wird. Eine solche Auszahlung kann auch im Falle eines Delistings der Gesellschaft von der Wiener Börse und der Athener Börse gewährt werden, sofern (i) die relevanten finanziellen Kennzahlen (Konzernumsatz und bereinigtes Ergebnis vor Steuern, beide auf rollierender Zwölfmonatsbasis gemessen) zum Zeitpunkt des Delistings die finanziellen Kennzahlen des Geschäftsjahres vor dem Zeitpunkt der Gewährung übersteigen und (ii) eine solche Auszahlung anteilig zum Zeitpunkt der Gewährung erfolgt. Die Performance-Periode, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Delistings bereits abgelaufen ist.

- (iii) **Bereits bestehende variable Vergütungsbestandteile:** Vergütungsbestandteile, die den Mitgliedern des Vorstands vor der Verabschiedung der aktuellen Vergütungspolitik gewährt wurden, werden von deren Bedingungen nicht beeinflusst. Solche Vergütungsbestandteile werden auf der Grundlage der Bedingungen der ursprünglichen Zuteilung erfüllt, auch wenn sie nicht mit der aktuellen Vergütungspolitik übereinstimmen.

5.6 **Sonstige Leistungen:** Die Gesellschaft kann den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage eines Benchmarkings mit relevanten Mitbewerbern zusätzliche Leistungen gewähren, wie z. B. einen Firmenwagen, eine private Krankenversicherung, eine beitragsorientierte Altersvorsorge sowie Reise- und Treibstoffspesen, während die Gesellschaft zusätzliche Leistungen in Betracht ziehen kann, um Führungskräfte anzuwerben, zu motivieren und langfristig zu binden.

5.7 **D&O-Versicherung:** Die Mitglieder des Vorstandes sind durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Directors & Officers (D&O)-Versicherung angemessen vor Ansprüchen geschützt, die sich aus Entscheidungen und Handlungen ergeben können, die sie im Rahmen ihrer Aufgaben getroffen haben.

5.8 **Rückforderung:** Die Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstands können das Recht der Gesellschaft vorsehen, die variablen Vergütungsbestandteile innerhalb von drei Jahren nach deren Auszahlung ganz oder teilweise zurückzufordern. Vorbehaltlich der Bestimmungen der geltenden Gesetze kann die Gesellschaft beschließen, in den folgenden Fällen Rückforderung von bis zu 100 % der variablen Vergütungsbestandteile anzuwenden:

- Erstellung unrichtiger Jahresabschlüsse oder anderer finanzieller und nicht-finanzieller Informationen durch die Erfasste Person, auf denen die Zahlung des Bonus oder einer anderen variablen Vergütung beruhte;
- Behördliche Sanktionen, die der Gesellschaft auferlegt werden, soweit sie auf eine Handlung oder Unterlassung der Erfassten Person zurückzuführen sind;
- Betrügerische Veranlassung der Bonuskriterien durch die Erfasste Personen; und
- Straftaten gemäß den geltenden Strafgesetzen gegen das Vermögen der Gesellschaft.

6. **Dauer und Beendigung der Bestellung der Mitglieder des Vorstands**

6.1 Die Amtszeit der Vorstandsmitglieder wird durch einen entsprechenden Beschluss der zuständigen Organe festgelegt, darf aber in keinem Fall fünf (5) Jahre überschreiten. Eine Wiederwahl des Vorstandsmitglieds nach Ablauf der Amtszeit ist zulässig.

6.2 Für die Mitglieder des Vorstands gelten die gesetzlichen Bestimmungen über das Ende der Amtszeit, die Kündigungsfrist und die bei Beendigung der Amtszeit zu zahlenden Beträge nach den geltenden Gesetzen. Die Gesellschaft kann den Mitgliedern des Vorstands im Falle einer Kündigung ohne wichtigen Grund eine Abfindung gewähren. Die Abfindung darf die jährliche feste Grundvergütung zuzüglich des maximalen kurzfristigen Bonus für einen Zeitraum von bis zu zwei (2) Jahren nicht übersteigen.

7. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

- 7.1 **Feste Grundvergütung:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Grundvergütung für den Zeitaufwand, der für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Mitglieder des Aufsichtsrats erforderlich ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die Mitglieder in Ausschüssen des Aufsichtsrats sind, erhalten eine zusätzliche feste Grundvergütung, um ihrem erhöhten Zeitaufwand Rechnung zu tragen. Die feste Grundvergütung ist nicht erfolgsabhängig. Sie berücksichtigt vielmehr die mit der Funktion verbundenen Verantwortlichkeiten (z. B. ist die feste Grundvergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Vorsitzenden jedes Aufsichtsratsausschusses höher als die Vergütung der Mitglieder), die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse sowie die erwartete zeitliche Belastung und die allgemeinen wirtschaftlichen und inflationären Bedingungen. Bei der Festsetzung der festen Vergütungsbestandteile für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird regelmäßig ein Benchmarking mit relevanten Mitbewerbern durchgeführt, welche die Größe und Komplexität der Funktion widerspiegeln.
- 7.2 **Feste Sitzungsgelder pro Sitzung:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für Sitzungstage des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse feste Sitzungsgelder, die den zeitlichen Aufwand für die Teilnahme an den Sitzungen, einschließlich der Vorbereitung der Sitzungen und der Anreise zum Sitzungsort, widerspiegeln.
- 7.3 **Keine variable Vergütung:** Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine variable Vergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen weder an Pensionsplänen teil noch erhalten sie sonstige Sachleistungen.
- 7.4 Die Mitglieder des Aufsichtsrates können für zusätzliche Leistungen an die Gesellschaft eine zusätzliche Vergütung erhalten, soweit dies nach der Satzung der Gesellschaft, der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates und den geltenden österreichischen Gesetzen zulässig ist. Erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats von der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen neben der Vergütung für die Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats oder der Ausschüsse gemäß Punkt 7.1 eine nicht wesentliche zusätzliche Vergütung, so ist ihre Unabhängigkeit gemäß den in der Eignungsrichtlinie der Gesellschaft in Bezug auf die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats (die "**Eignungsrichtlinie**") festgelegten Kriterien nicht beeinträchtigt. Die Bedeutung der Vergütung wird sowohl in Bezug auf die Gesellschaft als auch auf das Mitglied des Aufsichtsrats bestimmt. Insbesondere: (a) gilt für die Gesellschaft eine Vergütung als wesentlich, wenn sie die Finanzlage oder den Erfolg oder die Geschäftstätigkeit oder allgemein die finanziellen Interessen der Gesellschaft wesentlich beeinflusst oder beeinflussen kann; und (b) wird für das Mitglied des Aufsichtsrats die Wesentlichkeit der Vergütung von Fall zu Fall bestimmt, wobei Kriterien wie Häufigkeit der Zahlung und Höhe der Vergütung berücksichtigt werden. Eine gelegentliche oder Ad-hoc-Vergütung von geringem Wert in Form von Geld- oder Sachleistungen oder eine feste Vergütung von geringem Wert, die nicht geeignet ist, die finanzielle Lage der Mitglieder des Aufsichtsrats zu beeinflussen, schließt nicht per se die Unabhängigkeit des Aufsichtsratsmitglieds aus.
- 7.5 **Auslagen:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats können angemessene Geschäftskosten (einschließlich Reisekosten, Unterbringung und Fortbildung) im Rahmen der

Spesenregelung des Unternehmens geltend machen und erhalten diese auf der gleichen Grundlage wie alle Mitarbeiter erstattet.

- 7.6 **D&O-Versicherung:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind durch eine Directors & Officers (D&O)-Versicherung abgedeckt, die von der Gesellschaft abgeschlossen wurde, um sie angemessen vor Ansprüchen zu schützen, die sich aus Entscheidungen und Handlungen ergeben können, die sie im Rahmen ihrer Aufgaben getroffen haben.

- 7.7 Die Vergütung ist 15 Tage nach der ordentlichen Hauptversammlung des folgenden Geschäftsjahres fällig; dies gilt auch für Aufsichtsratsmitglieder, die während des Geschäftsjahres ausscheiden. Die feste Grundvergütung wird regelmäßig überprüft und muss mindestens alle vier Jahre von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen werden.

8. Dauer und Beendigung der Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrates

- 8.1 Die Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrats wird durch den entsprechenden Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft festgelegt, endet aber jedenfalls mit dem Ende der Hauptversammlung, die über ihre Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach ihrer Wahl beschließt.
- 8.2 Die Mitglieder des Aufsichtsrats unterliegen den gesetzlichen Bestimmungen über das Ende der Amtszeit, die Kündigungsfrist und die bei Beendigung der Amtszeit zu zahlenden Beträge und erhalten keine zusätzliche Vergütung oder Abfindung.

9. Rolle des Nominierungs- und Vergütungsausschusses

- 9.1 Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss genehmigt die Vergütungspolitik, die dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt wird. Nach Genehmigung der Vergütungspolitik durch den Aufsichtsrat wird die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Beschlussfassung (mit empfehlendem Charakter) vorgelegt.
- 9.2 Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bewertet die Vergütungspolitik mindestens einmal jährlich neu und unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Änderung.

10. Abweichungen von der Vergütungspolitik

- 10.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik sind gemäß § 78a Abs 8 AktG in Ausnahmefällen vorübergehend zulässig, wenn dies zur Wahrung der langfristigen Interessen der Gesellschaft oder ihrer Nachhaltigkeit insgesamt oder ihrer Lebensfähigkeit erforderlich ist.
- 10.2 Jede Abweichung von dieser Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat geprüft und beschlossen.
- 10.3 Alle Abweichungen von der Vergütungspolitik werden im Vergütungsbericht, der der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt wird, beschrieben:
- (i) eine Angabe der spezifischen Elemente, von denen abgewichen wird, und eine Bestätigung, dass die Vergütungspolitik es zulässt, von diesen Elementen abzuweichen oder sie zu verwerfen;

- (ii) eine Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, einschließlich einer Erklärung, warum die Abweichung oder Abweichung notwendig ist, um dem langfristigen Interesse und der Nachhaltigkeit der Gesellschaft als Ganzes zu dienen oder seine Lebensfähigkeit zu gewährleisten; und
- (iii) Informationen über das angewandte Verfahren und eine Bestätigung, dass dieses Verfahren den Verfahrensbedingungen entspricht, die in der Vergütungspolitik für diese außergewöhnlichen Umstände festgelegt sind.

11. Jährlicher Vergütungsbericht

- 11.1 Der Vorstand und der Aufsichtsrat erstellen gemäß § 78c AktG einen Vergütungsbericht, der einen umfassenden Überblick über die im letzten Geschäftsjahr gewährten oder zu gewährenden Vergütungen einschließlich aller Nebenleistungen, gleich welcher Art, an die einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gibt und zu dem der Nominierungs- und Vergütungsausschuss gemäß der Geschäftsordnung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses Stellung nimmt.
- 11.2 Der Vergütungsbericht enthält gegebenenfalls die folgenden Angaben zur Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats:
- (i) die Gesamtvergütung, aufgeschlüsselt nach Bestandteilen, den relativen Anteil der festen und der variablen Vergütung, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik übereinstimmt, einschließlich der Frage, wie sie zur langfristigen Leistung der Gesellschaft beiträgt, sowie Informationen darüber, wie die Leistungskriterien angewandt wurden;
 - (ii) die jährliche Entwicklung der Bezüge, der Leistung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Bezüge (in Vollzeitäquivalenten) der Beschäftigten der Gesellschaft mit Ausnahme der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands zumindest in den letzten fünf Geschäftsjahren, die in einer Weise dargestellt werden, die einen Vergleich ermöglicht;
 - (iii) Vergütungen von Unternehmen, die demselben Konzern im Sinne des § 189a Abs 8 UGB angehören;
 - (iv) die Anzahl der gewährten oder angebotenen Aktien und Aktienoptionen sowie die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich des Ausübungspreises und des Ausübungsdatums, sowie jede Änderung derselben;
 - (v) Informationen über die Inanspruchnahme der Möglichkeit, variable Vergütungen zurückzufordern;
 - (vi) Informationen über etwaige Abweichungen vom Verfahren zur Umsetzung der Vergütungspolitik und über etwaige Ausnahmeregelungen gemäß Punkt 9 der Vergütungspolitik, einschließlich einer Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände und der Angabe der spezifischen Elemente, von denen abgewichen wird.
- 11.3 Die Gesellschaft gibt im Vergütungsbericht keine besonderen Kategorien personenbezogener Daten einzelner Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats oder personenbezogene Daten an, die sich auf deren familiäre Situation beziehen.

- 11.4 Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt (mit empfehlendem Charakter) über den Vergütungsbericht des letzten Geschäftsjahres. Die Gesellschaft erläutert im nachfolgenden Vergütungsbericht, wie der (empfehlende) Beschluss der Hauptversammlung berücksichtigt wurde.

12. Billigung und Überarbeitung der Vergütungspolitik

- 12.1 Das Verfahren für die Genehmigung der Vergütungspolitik ist wie folgt:

- Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss billigt einen Entwurf der Vergütungspolitik und legt ihn dem Aufsichtsrat vor;
- Der Aufsichtsrat genehmigt die Vergütungspolitik und legt sie der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vor.
- Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt (mit empfehlendem Charakter) über die Vergütungspolitik.

- 12.2 Nach der Beschlussfassung über die Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung wird die Vergütungspolitik auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht und bleibt mindestens so lange öffentlich und kostenlos zugänglich, wie sie gültig ist.

- 12.3 Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft die Vergütungspolitik jährlich in Übereinstimmung mit den vom Aufsichtsrat angenommenen Grundsätzen und Verfahren sowie der allgemeinen Unternehmensstrategie der Gesellschaft, so dass alle Arten von Risiken, die Liquidität und die Kapitaladäquanz der Gesellschaft bei der Bewertung der Mechanismen zur Anpassung der Vergütungspolitik an die Risiken berücksichtigt werden. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss empfiehlt auch Korrekturmaßnahmen, wenn Schwächen bei der Umsetzung der Vergütungspolitik festgestellt werden.

- 12.4 Die Mitglieder des Aufsichtsrates handeln unabhängig, wenn sie der Hauptversammlung die Genehmigung der Vergütungspolitik vorschlagen.

13. Dauer

- 13.1 Die Vergütungspolitik tritt nach Genehmigung durch die Hauptversammlung der Gesellschaft in Kraft und bleibt für vier (4) Jahre in Kraft, sofern die Hauptversammlung nicht beschließt, die Vergütungspolitik vor ihrem Ablauf zu ändern.

- 13.2 Die Vergütungspolitik wird bei jeder wesentlichen Änderung und in jedem Fall mindestens alle vier Jahre gemäß dem in Punkt 11 der Vergütungspolitik dargelegten Verfahren einer verbindlichen Abstimmung durch die Hauptversammlung der Gesellschaft unterzogen.

14. Sonstiges

Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, ihre Verpflichtungen aus Verträgen zu erfüllen, die vor dem Inkrafttreten dieser Vergütungspolitik mit den Erfassten Personen geschlossen wurden.