

Vergütungssystem des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2023

Grundlagen

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der IVU Traffic Technologies AG und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. In Umsetzung des Unternehmenszwecks, öffentliche Mobilität für Personen und Güter auf hohem Niveau zu stärken und zu optimieren, will die IVU Traffic Technologies AG in ihrem Kerngeschäft wachsen und die Digitalisierung ihrer Kunden vorantreiben. Das Vergütungssystem incentiviert die Erreichung der vorgenannten strategischen Ziele, unterstützt deren Verknüpfung und setzt wirksame Anreize für die langfristige wertschaffende Entwicklung des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern.

Die Festsetzung des Vergütungssystems erfolgt gemäß § 87 Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat. Das Gesamtgremium des Aufsichtsrats berät und beschließt dabei über Empfehlungen des Präsidialausschusses. Der Präsidialausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung. Er orientiert sich dabei an der Geschäftsstrategie und an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft sowie an den Empfehlungen des DCGK (Deutscher Corporate Governance Kodex). Präsidialausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf die Beratung durch externe Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch bei Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Interessenkonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und von diesem nebst ihrer Behandlung der Hauptversammlung zu berichten. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der diesbezüglichen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat beziehungsweise im Präsidialausschuss teil. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die regelmäßige Prüfung des Vergütungssystems erfolgt durch den Aufsichtsrat. Er wird dabei vom Präsidialausschuss unterstützt, der die Prüfung vorbereitet und Empfehlungen ausspricht. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft. Im externen Vergleich der Gesamtbezüge wird eine im Hinblick auf die Marktstellung der Gesellschaft (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe von Unternehmen aus Deutschland herangezogen. Im internen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft in Deutschland. Dies erfolgt über einen Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen der definierten Personen-

gruppen. Der obere Führungskreis besteht aus der Geschäftsleitung, mithin aus der Führungsebene unterhalb des Vorstands. Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor. Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

Übersicht

Das Vergütungssystem des Vorstands der IVU Traffic Technologies AG setzt sich aus festen/erfolgsunabhängigen und variablen/erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen:

feste Vergütung	Grundgehalt	wird monatlich ausgezahlt	
	Nebenleistungen	insbesondere ÖPNV-Zuschuss, Überlassung eines Dienstwagens	
variable Vergütung	kurzfristig	Typ	Tantieme
		Begrenzung / Cap	maximal 150 % des Grundgehalts
		Leistungskriterien	Profitabilität (EBIT/RE) und Betriebsergebnis (EBIT) des IVU-Konzerns
		Auszahlung	jährlich nach Feststellung des Jahresabschlusses; 50 % als Zahlung und 50 % als Aktien mit dreijähriger Sperrfrist
		Typ	zielorientierte Sondervergütung
		Begrenzung / Cap	maximal 50 % des Grundgehalts
		Leistungskriterien	individuelle Ziele
		Auszahlung	bei Zielerreichung als Zahlung
	langfristig	Typ	Long Term Incentive, Laufzeit 4 Jahre
		Begrenzung / Cap	maximal 400 % eines jährlichen Grundgehalts für die gesamte Laufzeit
		Leistungskriterien	Entwicklung der IVU-Marktkapitalisierung relativ zu einem Vergleichsindex und Erreichung von drei ESG-Kriterien
		Auszahlung	nach der vierjährigen Performanceperiode in Aktien mit zweijähriger Sperrfrist
Malus / Clawback	teilweise oder vollständige Rückforderung der variablen Vergütung möglich		

Feste Vergütung

Die feste Vergütung setzt sich aus einem Grundgehalt und Nebenleistungen zusammen. Das Grundgehalt wird monatlich ausgezahlt. Mit dem Grundgehalt ist eine etwaige Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied konzernfremde Aufsichtsratsmandate übernimmt, wird eine daraus erzielte Vergütung nicht auf die hiesige Vergütung angerechnet. Die Nebenleistungen beinhalten insbesondere einen ÖPNV-Zuschuss, die Überlassung eines Dienstwagens bzw. alternativ eine Kfz-Kompensation, sowie die Übernahme von allgemeinen Sicherheitsleistungen. Es gibt keine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.

Variable Vergütung

Die Gewährung dieser Komponenten ist abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien. Die Leistungskriterien werden aus wirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens abgeleitet. Die variable Vergütung unterteilt sich in kurzfristige und langfristige Vergütungsbestandteile.

Die **kurzfristige variable Vergütung** („Short Term Incentive“) setzt sich aus einer Tantieme und einer zielorientierten Sondervergütung zusammen.

Die **Tantieme** honoriert den operativen Erfolg des Unternehmens, sie setzt sich wie folgt zusammen:

- Die erste Komponente der Tantieme orientiert sich an der Erreichung der Zielmarge aus dem Verhältnis des Betriebsergebnis (EBIT – „Earnings Before Interest and Taxes“ – „Gewinn vor Zinsen und Steuern“) zum Rohergebnis (RE) der Gesellschaft. Als Zielmarge für das Geschäftsjahr, auf das sich die variable Vergütung bezieht, wird der Durchschnittswert der letzten drei Geschäftsjahre herangezogen. Dabei wird das letzte Geschäftsjahr gegenüber den beiden vorangehenden Geschäftsjahren doppelt gewichtet. Bei Erreichung der Zielmarge erhält der Vorstand eine definierte Tantieme, bei Erreichung der halben Zielmarge (untere Schranke) halbiert sich die Tantieme und bei Erreichung der anderthalbfachen Zielmarge verandert halbfacht sich die Tantieme (obere Schranke). Zwischen den Schranken wird die Tantieme linear interpoliert, darüber ist die Tantieme konstant und darunter null.
- Die zweite Komponente der Tantieme orientiert sich am durchschnittlichen EBIT der Gesellschaft der letzten drei Geschäftsjahre, wobei das Geschäftsjahr, auf welches sich die variable Vergütung bezieht, gegenüber den beiden vorangehenden Geschäftsjahren doppelt gewichtet wird. Zusätzlich führt ein EBIT, welches in dem Geschäftsjahr, auf das sich die variable Vergütung bezieht, signifikant niedriger ist als in einem der beiden Vorjahre, zu einer weiteren Reduzierung der Tantieme.
- Beide Komponenten der Tantieme werden addiert. Keine Komponente kann negativ werden. Die Tantieme ist auf 150 % des Grundgehalts begrenzt.
- Die Tantieme wird jährlich auf Basis des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt und zur Hälfte ausgezahlt und zur Hälfte in Aktien gewährt. Hierzu wird der auf die Hälfte der Tantieme entfallende Nettobetrag durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der IVU-Aktie der letzten 30 Handelstage vor der Feststellung des Jahresabschlusses dividiert und die Zahl der Aktien ermittelt. Aktien,

die im Rahmen der Tantieme übertragen werden, unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist. Während der Sperrfrist sind die den Vorstandsmitgliedern übertragenen Aktien stimm- und dividendenberechtigt.

- Berechnungsgrundlage für das EBIT und RE ist die Konzern-Gewinn- und -Verlustrechnung der Gesellschaft für das jeweilige Geschäftsjahr nach IFRS, wie vom Aufsichtsrat in seiner Bilanzsitzung festgestellt.

Die **zielorientierte Sondervergütung** wird fakultativ und individuell vereinbart. Sie ist abhängig von der Erreichung konkreter strategischer, nachhaltiger und operativer Herausforderungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Methode zur Feststellung der Zielerreichung folgt aus den jeweiligen Zielen. Sie wird bei Zielerreichung jährlich ausgezahlt. Die zielorientierte Sondervergütung ist auf 50 % des Grundgehalts begrenzt.

Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung („Long Term Incentive“) ist auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Maßgebliches Erfolgsziel für die Berechnung des Long Term Incentives ist die Steigerung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft während der Performanceperiode unter Berücksichtigung der Wertentwicklung des Vergleichsindex und unter Berücksichtigung der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (ESG-Kriterien).

Das Long Term Incentive hat eine Laufzeit von vier Jahren, es beginnt am 1.1.2023 und endet am 31.12.2026 (Performanceperiode). Die gesamten Ansprüche aus dem Long Term Incentive werden den Vorstandsmitgliedern erst nach Ablauf der Performanceperiode in Form von Aktien der Gesellschaft vergütet, die einer Sperrfrist von zwei Jahren unterliegen. Aufgrund der vorherigen vierjährigen Performanceperiode ist die Verfügungsmöglichkeit für diesen Vergütungsbestandteil somit für die Dauer von sechs Jahren nicht gegeben. Während der zweijährigen Sperrfrist sind die den Vorstandsmitgliedern übertragenen Aktien stimm- und dividendenberechtigt. Die dem Vorstand zu übertragenden Aktien hat/wird die IVU Traffic Technologies AG im Rahmen eines Aktienrückkaufprogramms unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben als eigene Aktien zunächst erwerben oder sonst in der von der Hauptversammlung beschlossenen Weise unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben an den Vorstand ausgeben.

Die **Steigerung der Marktkapitalisierung** wird wie folgt ermittelt:

- Zunächst wird die absolute Steigerung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft ermittelt. Hierzu wird die Differenz der Marktkapitalisierung der Gesellschaft mit einem Mittelkurs der letzten 30 Handelstage des Jahres 2026 und der ersten 30 Handelstage des Jahres 2023 gebildet.
- Die absolute Steigerung der Marktkapitalisierung wird mit der Entwicklung des Börsenindex „DAXsector Software“ im gleichen Zeitraum gewichtet.
- Alle Kursbetrachtungen basieren auf den Kursdaten im XETRA Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse oder einem Nachfolgesystem.

Die Erfolgsziele für die **Erreichung der ESG-Kriterien** (Environment, Social, Governance) für nachhaltiges unternehmerisches Wirken orientieren sich an der Mitarbeiterzufriedenheit abgeleitet aus der Umfrage „Great Place To Work“ (GPTW) und am Frauenanteil im Führungskreis der Gesellschaft. Die ESG-Kriterien sind wie folgt definiert:

- Als Kennzahlen der Mitarbeiterzufriedenheit werden die GPTW-Gesamtbewertung sowie der GPTW-Trustindex herangezogen. Für beide Kennzahlen wird das Verhältnis zwischen definiertem Ziel und tatsächlichem Befragungsergebnis am Ende der Performanceperiode ermittelt.
- Der Anteil an weiblichen Führungskräften soll in der Performanceperiode sowohl absolut als auch insbesondere auf den höheren Führungsebenen gesteigert werden. Der Führungskreis der IVU besteht aus den Führungskräften der drei Ebenen unterhalb des Vorstands: Geschäftsleitung, Bereichsleitung und Teamleitung. Um die Steigerung des weiblichen Anteils an Führungskräften zu messen, wird das Verhältnis zwischen definiertem Ziel und tatsächlichem gewichteten Frauenanteil am Ende der Performanceperiode ermittelt.
- Der ESG-Faktor ist der arithmetische Mittelwert der drei ESG-Kriterien. Er kann minimal 0,9 und maximal 1,1 betragen.

Zur Berechnung der Anzahl der am Ende der Performanceperiode zu übertragenden Aktien wird nun die indexgewichtete Steigerung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft mit dem ESG-Faktor und einem definierten Anteil für jedes Vorstandsmitglied multipliziert. Die langfristige variable Vergütung ist dabei für die Summe der vierjährigen Performanceperiode auf 400 % eines jährlichen Grundgehalts begrenzt.

Die Übertragung der Aktien findet so bald als möglich nach dem Ablauf der Performanceperiode statt. Für die Übertragung der Aktien wird der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der IVU-Aktie der letzten 30 Handelstage herangezogen.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung ist die Gesamtvergütung, die einem Vorstandsmitglied bei optimalem Geschäftsverlauf insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließt. Im Falle einer Maximalvergütung sollen Grundgehalt und Nebenleistungen rund 25 % der Vergütung, Tantieme und zielorientierte Sondervergütung rund 50 % und das Long Term Incentive rund 25 % betragen. Die Maximalvergütung pro Jahr beträgt für den gesamten Vorstand höchstens TEUR 3.700. Die Maximalvergütung schließt die anteilige Wertzuteilung des Long Term Incentives während der Performanceperiode ein.

Malus / Clawback

Die IVU Traffic Technologies AG kann bei schwerwiegenden und vorsätzlich oder grob fahrlässig begangenen Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien zum Zwecke der Kompensation eines durch die Pflichtverletzung eingetretenen Schadens von dem Vorstandsmitglied für einen Zeitraum von bis zu sechsunddreißig Monaten, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Verstoßes, die für diesen Zeitraum ausgezahlten bzw. übertragenen variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückfordern.

Ferner kann die Gesellschaft Leistungen variabler Vergütungsbestandteile zurückfordern, wenn die Höhe der Leistungen auf der Grundlage von falschen Informationen berechnet wurden. Die Gesellschaft ist berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe im Vergleich

zur erfolgten Auszahlung bzw. Übertragung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die zur Vergütungsberechnung zugrunde gelegten Informationen falsch waren und dass die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds aus diesem Grund zu hoch war. Die Rückforderung setzt voraus, dass der Konzernabschluss, der die falsche Information enthält, oder dem die falsche Information zugrunde liegt, von dem Wirtschaftsprüfer oder der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, der oder die den Konzernabschluss geprüft hat, nachträglich als fehlerhaft beurteilt wird.

Der Anspruch eines Vorstandsmitglieds auf Übertragung von Aktien auf Basis des Long Term Incentive Plans kann in bestimmten Beendigungskonstellationen abhängig vom Beendigungsgrund teilweise oder vollständig entfallen. Entlassungsentschädigungen werden nicht zugesagt. Bei einer Beendigung des Vorstandsamtes vor Ablauf der regulären Bestelldauer betragen eine mögliche an den Vorstand im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstvertrages zu gewährender Abfindung oder sonstige Leistungen einschließlich aller Nebenleistungen zusammen nicht mehr als den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht mehr als den Wert der Restlaufzeit des Dienstvertrages (Abfindungs-Cap).

Berlin, im Mai 2022

Der Aufsichtsrat