

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

Präambel

Der Vergütungsbericht wurde entsprechend den Anforderungen des §162 Aktiengesetz (AktG) von Aufsichtsrat und Vorstand der IVU gemeinsam für das Geschäftsjahr 2022 erstellt und erläutert gemäß den anwendbaren gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat sowie die gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022.

Vergütung des Vorstands

Billigung des Vergütungssystems durch die Aktionäre

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung der IVU bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Die Beschlussfassung des im Vergütungsbericht 2022 anzuwendenden Vergütungssystems ist in der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 erfolgt. In der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 erfolgte zudem die Beschlussfassung eines neuen Vergütungssystems, welches ab dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung findet.

Vergütungssystem

Grundlagen

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der IVU 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 in ihrem Kerngeschäft wachsen und die Digitalisierung der Kunden vorantreiben. Das Vergütungssystem incentiviert die Erreichung der vorgenannten strategischen Ziele, unterstützt deren Verknüpfung und setzt wirksame Anreize für die langfristige wert-

schaffende 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. 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 Personengruppen. 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. Das System erlaubt funktionsspezifische Differenzierungen – beispielsweise für den Vorstandsvorsitzenden.

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

sige 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.

Kurzfristige variable Vergütung

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

feste Vergütung	Grundgehalt	wird monatlich ausgezahlt	
	Nebenleistungen	insbesondere ÖPNV-Zuschuss, Überlassung eines Dienstwagens	
variable Vergütung	kurzfristig	Typ	Tantieme und zielorientierte Sondervergütung
		Begrenzung / Cap	150 % des Grundgehalts
		Leistungskriterien	Tantieme: EBT des Konzerns unter Berücksichtigung des EBT der beiden Vorjahre zielorientierte Sondervergütung: individuelle Ziele
		Auszahlung	jährlich nach Feststellung des Jahresabschlusses Tantieme: 50 % als Zahlung, 50 % als Aktien mit dreijähriger Sperrfrist zielorientierte Sondervergütung: als Zahlung
	langfristig	Typ	Long Term Incentive
		Begrenzung / Cap	Durch maximale Anzahl und maximalen Wert
		Leistungskriterien	Entwicklung des IVU-Aktienkurses relativ zum TecDax während einer vierjährigen Performanceperiode
		Auszahlung	nach der vierjährigen Performanceperiode in Aktien mit einjähriger 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 Festgehalt ist eine etwaige Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften abgegolten. Sofern ein Vorstandsmitglied konzernfremde Aufsichtsratsmandate übernimmt, wird eine daraus erzielte Vergütung nicht auf die hie-

Die **Tantieme** honoriert den operativen Erfolg des Unternehmens:

- Die Tantieme orientiert sich am durchschnittlichen Gewinn vor Steuern (EBT – „Earnings Before Taxes“) 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 EBT, 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.

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

Die kurzfristig variable **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 gesamte kurzfristige variable Vergütung ist auf 150 % des Grundgehalts begrenzt.

Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung („Long Term Incentive“) ist auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesellschaft möchte langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für ihre Aktionäre sicherstellen. Anspruch auf Übertragung und die Anzahl der Aktien, die an den Vorstand tatsächlich übertragen werden, hängt nach Grundsatz einer nachhaltigen Vergütung von der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft während der Performanceperiode ab.

Der Laufzeitbeginn des Long Term Incentives ist der 1.1.2019. Das Long Term Incentive hat eine Laufzeit von vier Jahren und endet somit zum 31.12.2022 (Performanceperiode). Die Zuteilung der Vergütung aus dem Long Term Incentive erfolgte im Januar 2023. Da

es bereits zum 31.12.2022 als geschuldet gilt, wird es in voller Höhe dem Geschäftsjahr 2022 zugeordnet.

Die Vergütungshöhe ist abhängig von der Kursentwicklung der IVU-Aktie relativ zur Entwicklung des TecDax während der Performanceperiode. Basis ist die Erreichung eines am Anfang der Performanceperiode vom Aufsichtsrat definierten Zielkurses zum Ende der Performanceperiode.

Die gesamten Ansprüche aus dem Long Term Incentive werden den Vorstandsmitgliedern in Form von Aktien der Gesellschaft vergütet, die einer Sperrfrist von einem Jahr unterliegen. Aufgrund der vorherigen vierjährigen Performanceperiode ist die Verfügungsmöglichkeit für diesen Vergütungsbestandteil somit für die Dauer von fünf Jahren nicht gegeben. Während der einjährigen Sperrfrist sind die den Vorstandsmitgliedern übertragenen Aktien stimm- und dividendenberechtigt. Die dem Vorstand übertragenen Aktien hat die IVU im Rahmen eines Aktienrückkaufprogramms unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben als eigene Aktien erworben.

Die Berechnung der Anzahl der übertragenen Aktien basiert auf folgenden Bezugsgrößen:

- Die Anzahl der an den Vorstand übertragenen Aktien wird berechnet, indem zunächst der tatsächliche Kurs der Aktien der Gesellschaft am Ende der Performanceperiode abzüglich des Ausgangskurses durch den Zielkurs der Performanceperiode abzüglich Ausgangskurs der Aktien der Gesellschaft bei Beginn der Performanceperiode dividiert wird.
- Dieser Wert wird in einem nächsten Schritt mit dem Faktor, der die Performance der IVU-Aktie mit der Entwicklung des TecDax vergleicht, multipliziert. Dieser Wert wird nun in einem letzten Schritt mit der Basiszielgröße multipliziert.
- Die Basiszielgröße für die Anzahl der dem Vorstand zum Ende der Performanceperiode zugeteilten Aktien der Gesellschaft bei Erreichung des vorgegebenen Zielkurses beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 40.000 und für die übrigen Vorstände jeweils 25.000.
- Die maximale Anzahl der zu übertragenden Aktien ist auf das 2-fache der Basiszielgröße begrenzt. Die maximale Anzahl der zu übertragenden Aktien ist weiterhin durch den Betrag begrenzt, der sich aus dem 3-fachen des Ausgangskurses und der maximal möglichen Aktienanzahl ergibt.

- Die Übertragung der Aktien fand im Januar 2023 statt. Für die Übertragung der Aktien wurde der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der IVU-Aktie der letzten 30 Handelstage im Jahr 2022 herangezogen.
- Alle Kursbetrachtungen basieren auf den Kursdaten im XETRA Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse, wobei die Mittelkurse aus den Kurswerten der Aktie der Gesellschaft jeweils als Durchschnitt von 30 Handelstagen zu Beginn des Quartals oder am Ende des Quartals berechnet werden.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung ist die Gesamtvergütung, die dem Vorstand bei optimalem Geschäfts- und Aktienkursverlauf insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließt. Im Falle einer Maximalvergütung sollen Grundgehalt und Nebenleistungen rund 30 % der Vergütung (TEUR 866), Tantieme und zielorientierte Sondervergütung rund 40 % (TEUR 1.211) und das Long Term Incentive rund 30 % (TEUR 741) entsprechen. Die Maximalvergütung während der Performanceperiode beträgt pro Jahr für den gesamten Vorstand TEUR 2.818. Die Maximalvergütung schließt die anteilige Wertzuteilung des Long Term Incentives während der Performanceperiode ein.

Da die Zuteilung der Vergütung aus dem Long Term Incentive für die vierjährige Performanceperiode in voller Höhe allerdings dem Geschäftsjahr 2022 zuzuordnen ist, erhöht sich die Maximalvergütung in diesem Jahr einmalig um TEUR 2.223 (anteilige Wertzuteilung des Long Term Incentives während der Geschäftsjahre 2019 bis 2021) auf TEUR 5.041.

Malus / Clawback

Die IVU 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 ausbezahlt 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 Infor-

mationen 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 gewährenden Abfindung oder sonstigen 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).

Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die gewährte individuelle Vergütung des Vorstands der IVU im Geschäftsjahr 2022 (mit Vergleichszahlen für 2021) ist in der untenstehenden Tabelle beigefügt.

Die vorgesehene Maximalvergütung des Vorstands wurde unter Berücksichtigung der Besonderheiten in der Zuteilung der Vergütung aus dem Long Term Incentive nicht überschritten. Eine zielorientierte Sondervergütung wurde nicht vereinbart. Dadurch ergibt sich ein Anteil der festen Vergütung von rund 15% und der variablen Vergütung von rund 85%. Rückforderungen aus Malus / Clawback-Regelungen wurden nicht gestellt.

Im internen Vergleich entspricht die feste Vergütung des Vorstands dem 1,7-fachen der festen Vergütung des oberen Führungskreises und dem 3,8-fachen der Gesamtbelegschaft in Deutschland.

Die Gesamtvergütung des Vorstands unter Berücksichtigung des Long Term Incentives (diese sind in voller Höhe aus der Vierjahresperiode dem Jahr 2022

zugordnet) entspricht dem 7,3-fachen der durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises und das 19,6-fache der Gesamtbelegschaft in Deutschland.

Ohne die Berücksichtigung des Long Term Incentives entspricht die Gesamtvergütung des Vorstands das 3,0-fache der durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises und das 8,4-fache der Gesamtbelegschaft in Deutschland.

Vergütung des Vorstands in T€

	Feste Vergütung							
	Grundgehalt				Nebenleistungen			
	2021	Anteil in %	2022	Anteil in %	2021	Anteil in %	2022	Anteil in %
Martin Müller-Elschner (CEO)	324,0	40	324,0	15	21,2	3	20,6	1
Leon Struijk (CCO)	240,0	44	267,5	18	17,9	3	17,9	1
Matthias Rust (CTO)	216,0	41	216,0	16	17,9	3	19,2	1
VORSTAND GESAMT	780,0	41	807,5	16	57,1	3	57,7	1

Vergütung des Vorstands in T€

	Variable Vergütung								Gesamtvergütung	
	Tantieme				Long Term Incentive				2021	2022
	2021	Anteil in %	2022	Anteil in %	2021	Anteil in %	2022	Anteil in %		
Martin Müller-Elschner (CEO)	472,5	58	486,0	23	0	0	1.314,7	61	817,7	2.145,3
Leon Struijk (CCO)	287,2	53	360,0	25	0	0	821,7	56	545,2	1.467,2
Matthias Rust (CTO)	287,2	55	324,0	23	0	0	821,7	60	521,1	1.380,9
VORSTAND GESAMT	1.046,9	56	1.170,0	23	0	0	2.958,1	59	1.884,0	4.993,4

Vergütung des Aufsichtsrats

Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei der IVU mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen.

Die erstmalige Beschlussfassung ist in der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 erfolgt. In der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 erfolgte eine geringfügige Anpassung des Systems; die Höhe der Vergütung wurde dabei nicht verändert.

Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft beschließt die Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung. Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 der Satzung der Gesellschaft hat bei der Festsetzung der Höhe der Vergütung die Hauptversammlung den Vorsitz und den

stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Aufsichtsratsausschüssen besonders zu berücksichtigen.

Die Regelungen gelten für das gesamte Geschäftsjahr 2022 bis zum Geschäftsjahr 2025 oder bis zu einer Neufestsetzung gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 der Satzung.

Vergütungssystem

Grundlagen

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, den zeitlich und inhaltlich gestiegenen Anforderungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie den gesetzlichen Regelungen und Empfehlungen des DCGK zu entsprechen.

Der Aufsichtsrat hat hierzu gemeinsam mit einem externen Berater einen horizontalen Peer Group-Vergleich durchgeführt, um eine im Vergleich moderate, aber den Anforderungen und den Verpflichtungen angemessene Vergütung der Aufsichtsrats Tätigkeit zu ermitteln.

Feste Vergütung

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für die Aufsichtsratsarbeit die folgenden festen Vergütungsbestandteile:

Ein einfaches Mitglied erhält TEUR 8,0 pro Jahr, der stellvertretende Vorsitzende TEUR 17,0 pro Jahr und der Vorsitzende TEUR 44,0 pro Jahr.

Für die Tätigkeit im Präsidialausschuss erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 4,5 und für den Vorsitz in Höhe von TEUR 9. Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine weitere jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 4,5 und für den Vorsitz in Höhe von TEUR 18.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt in den Aufsichtsrat erfolgt eine zeitanteilige Vergütung auf Basis angefangener Kalendermonate.

Sitzungsgeld

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält pro ordentlicher Sitzung (bei Anwesenheit) ein Sitzungsgeld in Höhe von TEUR 2,5 (bei vier ordentlichen Sitzungen pro Jahr insgesamt TEUR 10).

Erstattungen

Neben dem Ersatz seiner Auslagen im Zusammenhang mit seiner Aufsichtsrats Tätigkeit erstattet die IVU jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Vergütung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer.

Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die individuelle Vergütung des Aufsichtsrates der IVU im Geschäftsjahr 2022 (mit Vergleichszahlen für 2021) betrug:

Vergütung des Aufsichtsrats in T€	Feste Vergütung				Sitzungsgeld				Gesamtvergütung	
	2021	Anteil in %	2022	Anteil in %	2021	Anteil in %	2022	Anteil in %	2021	2022
Prof. Dr. Herbert Sonntag (Vorsitzender)	67,5	100	57,5	85	-	0	10,0	15	67,5	67,5
Ute Witt (stellvertretende Vorsitzende)	45,0	100	35,0	78	-	0	10,0	22	45,0	45,0
Dr. Heiner Bente	22,5	100	12,5	56	-	0	10,0	44	22,5	22,5
Prof. Dr. Barbara Lenz	18,0	100	8,0	44	-	0	10,0	56	18,0	18,0
Benedikt Woelki	18,0	100	8,0	44	-	0	10,0	56	18,0	18,0
Axel Zimmermann	22,5	100	12,5	56	-	0	10,0	44	22,5	22,5
AUFSICHTSRAT GESAMT	193,5	100	133,5	69	-	0	60,0	31	193,5	193,5

Jährliche Veränderung der Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die prozentuale Veränderung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden und zur Ertragsentwicklung der IVU. Beginnend mit dem Jahr 2020 wird ein sukzessiver Aufbau der Vergleichswerte der jährlichen Vergütungsveränderung bis zum Geschäftsjahr 2025 angestrebt.

Für die Betrachtung der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der gesamten Belegschaft der IVU an den deutschen Standorten abgestellt. Dabei wurde bei Teilzeitarbeitskräften die Vergütung auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Im Abschnitt „Vergütung der Mitarbeitenden“ wird darüber hinaus in einem zweiten Vergleichswert die durchschnittliche Festgehaltsvergütung bestehender Mitarbeitender der IVU angeführt, deren Betriebszugehörigkeit sich mindestens auf zwei Geschäftsjahre erstreckt.

Vergleich der jährlichen Veränderung der Vergütung

	2020/ 2021	2021/ 2022
Gesamtvergütung Vorstand		
Martin Müller-Elschner (CEO)	6%	162%
Leon Struijk (CCO)	11%	169%
Matthias Rust (CTO)	6%	165%
Gesamtvergütung Vorstand (ohne LTI)		
Martin Müller-Elschner (CEO)	6%	2%
Leon Struijk (CCO)	11%	18%
Matthias Rust (CTO)	6%	7%
Gesamtvergütung Aufsichtsrat		
Prof. Dr. Herbert Sonntag (Vorsitzender)	64%	0%
Ute Witt (stellvertretende Vorsitzende)	71%	0%
Dr. Heiner Bente	20%	0%
Prof. Dr. Barbara Lenz	20%	0%
Benedikt Woelki	20%	0%
Axel Zimmermann	20%	0%
Vergütung Mitarbeitende		
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	0%	4%
Festgehaltsvergütung bestehender Mitarbeitenden	3%	4%
Ertragsentwicklung		
EBIT IVU AG (HGB)	6%	18%
EBIT IVU Konzern (IFRS)	9%	7%

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die IVU Traffic Technologies AG, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der IVU Traffic Technologies AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870(08.2021)) durchgeführt.

Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, 28. März 2023

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sartori
Wirtschaftsprüferin

Blohm
Wirtschaftsprüfer