

# Vergütungssystem des Vorstands

## Grundlagen

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder folgt den Anforderungen des § 87a Aktiengesetz sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird.

### 1. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Geschäftsstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Der öffentliche Verkehr verändert sich tiefgreifend und mit einer hohen Dynamik. Insbesondere der Klimaschutz gehört zu den drängendsten Themen unserer Zeit. In Umsetzung unseres Unternehmenszwecks, öffentliche Mobilität für Personen und Güter auf hohem Niveau zu ermöglichen, wollen wir in unserem Kerngeschäft wachsen, elektrisches Fahren begleiten und die Digitalisierung unserer Kunden vorantreiben. Bei allen Aktivitäten ist das Erreichen unserer finanziellen Ziele eine wesentliche Bedingung. Wir richten unsere Prozesse und unsere Organisation kundenzentriert aus und entwickeln für und mit unseren Kunden das beste Produkt und die beste Lösung für ihre Mobilitätsbedürfnisse.

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.

### 2. Vergütungsbestandteile und ihre jeweiligen relativen Anteile an der Vergütung

Die Bezüge des Vorstands setzen sich aus festen/erfolgsunabhängigen und variablen/erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen.

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 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.

Die **variable Vergütung** setzt sich zusammen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung, bestehend aus Tantieme und zielorientierter Sondervergütung, sowie einer langfristigen variablen Vergütung.

Die Gewährung dieser Komponenten ist abhängig von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien. Die Leistungskriterien werden aus den strategischen langfristigen Zielen des Unternehmens abgeleitet.

Die **kurzfristige variable Vergütung** („Short Term Incentive Plan“) in Form der Tantieme honoriert den operativen Erfolg des Unternehmens und 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 mit dem Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt und zur Hälfte ausgezahlt und zur Hälfte in Aktien gewährt.

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 **langfristige variable Vergütung** ("Long Term Incentive Plan") ist auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesellschaft möchte langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für Ihre Aktionäre sicherstellen. Die Rendite wird durch die Aktienkursentwicklung und Dividendenausschüttung ausgedrückt.

Die Vergütungshöhe ist abhängig von der Entwicklung der IVU-Aktie relativ zur Entwicklung des TecDax während einer vierjährigen Performanceperiode. Basis ist die Erreichung eines am Anfang der Performanceperiode vom Aufsichtsrat definierten Zielkurses zum Ende der Performanceperiode. Alle Aktien-Kursbetrachtungen basieren auf den Kursdaten im XETRA Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse.

Die Vergütung erfolgt am Ende der Performanceperiode in Form von Aktien.

Die **Gesamtvergütung** weist hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile und damit insgesamt betragsmäßige **Höchstgrenzen** auf. Die kurzfristige variable Vergütung ist auf

150 % des Grundgehalts begrenzt. Die langfristige variable Vergütung wird durch eine vereinbarte maximale Anzahl von Aktien und einen maximalen Aktienkurswert begrenzt. Die Maximalvergütung ist die Gesamtvergütung, die einem Vorstandsmitglied bei optimalem Geschäfts- und Aktienkursverlauf insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließt. Im Falle einer Maximalvergütung betragen Grundgehalt und Nebenleistungen rund 30 % der Vergütung, Tantieme und zielorientierte Sondervergütung rund 40 % und das Long-Term Incentive rund 30 %. Die Maximalvergütung pro Jahr beträgt für den gesamten Vorstand 2.850 T€.

feste Vergütung	Grundgehalt	wird monatlich ausgezahlt		
	Nebenleistungen	insbesondere ÖPNV-Zuschuss, Überlassung eines Dienstwagens		
variable Vergütung	kurzfristig	Typen	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			

### **3. Aktienbasierte Vergütung**

Die Hälfte der jährlichen Tantieme und die gesamten Ansprüche aus dem Long Term Incentive Plan werden den Vorstandsmitgliedern in Form von Aktien der Gesellschaft vergütet, die einer Sperrfrist unterliegen.

Die Sperrfrist beträgt für die im Rahmen der Tantieme übertragenen Aktien drei Jahre. Die Sperrfrist für die nach den Vorgaben des Long Term Incentive Plans übertragenen Aktien beträgt ein Jahr. Aufgrund der vorherigen vierjährigen Performanceperiode ist die Verfügungsmöglichkeit für diesen Vergütungsbestandteil also für die Dauer von 5 Jahren nicht gegeben.

Während der Sperrfrist sind die den Vorstandsmitgliedern übertragenen Aktien stimm- und dividendenberechtigt.

### **4. Malus / Clawback**

Die Gesellschaft kann bei schwerwiegenden und vorsätzlich oder grob fahrlässig begangenen Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien, die dem Vorstandsmitglied im Zeitpunkt des Verstoßes bekannt waren oder bekannt sein mussten, 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 ausgezahlt 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 feststellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war.

Der Anspruch eines Vorstandsmitglieds auf Übertragung nach dem Long Term Incentive Plan 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 gewährende 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).

## **5. Festsetzung der Gesamtbezüge**

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 gegebenenfalls 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 funktionspezifische Differenzierungen – beispielsweise für den Vorstandsvorsitzenden – nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats.

## **6. Darstellung des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie zur Prüfung des Vergütungssystems, einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten**

Die Festsetzung des Vergütungssystems erfolgt gemäß § 87 Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat 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, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. 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. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr gemäß § 120a Abs. 2 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Berlin, im Mai 2021

**Der Aufsichtsrat**