

Vergütungssystem des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2027

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 Personengruppen. Der obere Führungskreis besteht aus der Geschäftsleitung, mithin aus der Führungsebene unterhalb des Vorstands. Im Falle von wesentlichen Ver-

schiebungen 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	Short Term Incentive, jährliche Tantieme
		Begrenzung / Cap	maximal 150 % des Grundgehalts
		Leistungskriterien	Betriebsergebnis (EBIT), Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation (EBITDA) und Effizienz (EBIT/RE) des IVU-Konzerns sowie sonstige Ziele
		Auszahlung	jährlich nach Feststellung des Jahresabschlusses; 50 % als Zahlung und 50 % als Aktien mit dreijähriger Sperrfrist
	langfristig	Typ	Long Term Incentive, Laufzeit 4 Jahre
		Begrenzung / Cap	maximal 200 % eines jährlichen Grundgehalts
		Leistungskriterien	Steigerung des operativen Unternehmenswerts und der IVU-Marktkapitalisierung relativ zu einem Vergleichsindex und Erreichung von drei ESG-Kriterien
		Auszahlung	während der ersten drei Jahre anteilig gestaffelt, vollständig erst nach Ablauf der kompletten Performanceperiode; ausschließlich 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“) honoriert den operativen Erfolg des Unternehmens und wird in Form einer Tantieme gewährt:

- Die Tantieme setzt sich mit einer Gewichtung von jeweils 30 % aus den Komponenten „EBIT“ (Betriebsergebnis), „EBITDA“ (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation), „Effizienz“ (EBIT/Rohergebnis) sowie „Sonstige Ziele“ mit 10 % zusammen.
- Die Zielwerte der ersten drei Komponenten werden aus dem vom Aufsichtsrat gebilligten Geschäftsplan der IVU AG abgeleitet. Für jede Komponente wird zudem eine untere Schranke (Minimum) definiert. (Die Definition der Komponenten erfolgte auf Basis der zum Zeitpunkt der Erstellung des Geschäftsplans geltenden International Financial Reporting Standards (IFRS). Änderungen der Rechnungslegungsstandards sind bei der Bestimmung der Zielwerte und der Zielerreichung entsprechend zu berücksichtigen.)
- Die Ziele der vierten Komponente „Sonstige Ziele“ werden jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat für das Vorstandsgremium festgelegt. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres.
- 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 **langfristige variable Vergütung** („Long Term Incentive“) ist sowohl auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft als auch auf die langfristige Bindung der Vorstandsmitglieder ausgerichtet. Maßgebliche Erfolgsziele für die Berechnung des Long Term Incentives sind die Steigerung des operativen Unternehmenswerts und der Marktkapitalisierung der Gesellschaft sowie die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (ESG-Kriterien). Das Long Term Incentive hat eine Laufzeit von vier Jahren, es beginnt am 1.1.2027 und endet am 31.12.2030 (Performanceperiode).

Die Erfolgsziele zur **Steigerung des operativen Unternehmenswerts und der Marktkapitalisierung** fließen jeweils mit einer Gewichtung von 50% in die Berechnung des Long Term Incentives ein und werden wie folgt definiert:

- Der operative Unternehmenswert wird nach üblicher Bewertungsmethodik auf Basis des EBITDA (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation) und einem für die gesamte Performanceperiode festgelegten Multiplikator (Multiple) ermittelt. Die Zielwerte werden aus dem vom Aufsichtsrat gebilligten Geschäftsplan der IVU AG abgeleitet. (Die Definition erfolgte auf Basis der zum Zeitpunkt der Erstellung des Geschäftsplans geltenden International Financial Reporting Standards (IFRS). Änderungen der Rechnungslegungsstandards sind bei der Bestimmung der Zielwerte und der Zielerreichung entsprechend zu berücksichtigen.)
- Die Steigerung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft wird auf Basis der Differenz der Marktkapitalisierung der Gesellschaft mit einem Mittelkurs der letzten 30 Handelstage des Jahres 2030 und der ersten 30 Handelstage des Jahres 2027 hergeleitet. Die absolute Steigerung der Marktkapitalisierung wird mit der Entwicklung vergleichbarer börsennotierter Unternehmen verglichen. Als Vergleichsgruppe dienen die im Börsenindex DAXsector Software enthaltenen Softwareunternehmen.

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 werden 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.

Das Long Term Incentive soll sowohl den langfristigen Unternehmenserfolg als auch die langfristige Bindung des Vorstandsmitglieds an das Unternehmen belohnen, es wird daher zunächst nur anteilig nach den nachfolgenden Regelungen jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahres gewährt:

- Nach dem ersten Jahr maximal 100 %, nach dem zweiten Jahr maximal 250 % und nach dem dritten Jahr maximal 500 % einer jährlichen Grundvergütung – jeweils unter Anrechnung der bereits gewährten Tantiemen aus den Vorjahren.
- Das Long Term Incentive für die gesamte Performanceperiode wird erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode gewährt, es kann maximal 800 % betragen und ergibt sich aus der Erreichung der Erfolgsziele und dem ESG-Faktor unter Anrechnung der bereits gewährten Tantiemen aus den Vorjahren.
- Das Long Term Incentive wird ausschließlich in Aktien gewährt. Diese unterliegen einer zweijährigen Sperrfrist. Während der Sperrfrist sind die den Vorstandsmitgliedern übertragenen Aktien stimm- und dividendenberechtigt.

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 rund 30 % und das Long Term Incentive rund 45 % betragen. Die Maximalvergütung pro Jahr beträgt für den gesamten Vorstand höchstens rund TEUR 5.000. 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 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 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 April 2026

Der Aufsichtsrat