



## **Vergütungsbericht 2021**

**zum Jahresabschluss der InVision AG  
zum 31. Dezember 2021**

**InVision AG**

# Vergütungsbericht 2021

zum Jahresabschluss der InVision AG, Düsseldorf, zum 31.12.2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach §162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen des Vorstands und des Aufsichtsrats der InVision AG, Düsseldorf, im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Er entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II).

Um die Angaben einordnen zu können und das Verständnis zu fördern, werden die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat in ihren Grundzügen wiedergegeben.

## I. Vergütung des Vorstands

### 1. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand

Das vom Aufsichtsrat am 23. August 2021 beschlossene Vergütungssystem wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Oktober 2021 mit einer Mehrheit von 99,99% des vertretenen Kapitals gebilligt. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

### 2. Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

Im Fokus der Geschäftsstrategie der InVision Aktiengesellschaft steht die Neuausrichtung der Gesellschaft auf starkes Wachstum. Die Gesellschaft plant, in den nächsten fünf Jahren erheblich in den Ausbau der Geschäftsaktivitäten und seiner Mitarbeiterzahl zu investieren. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der InVision Aktiengesellschaft trägt zur Förderung dieser Wachstumsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei und ist auf eine nachhaltige und wertsteigernde Unternehmensentwicklung ausgerichtet, die konvergent mit Aktionärsinteressen ist.

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es wird nach den Vorgaben des Aktiengesetzes gewährleistet, dass der Aufsichtsrat auf organisatorische Änderungen reagieren sowie gewandelte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann. Der Aufsichtsrat möchte im Rahmen des rechtlich Zulässigen die Attraktivität der InVision Aktiengesellschaft im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte durch das Angebot einer marktüblichen und gleichzeitig wettbewerbsfähigen Vergütung sicherstellen.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Grundsätze:

- Der Aufsichtsrat legt einen Schwerpunkt auf die Förderung der Geschäftsstrategie sowie die langfristige Unternehmensentwicklung und hat den Anteil der mehrjährigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage der InVision Aktiengesellschaft Rechnung.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgabe und Leistungen stehen.

Das vorliegende Vergütungssystem findet seit seiner Verabschiedung durch den Aufsichtsrat auf neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge Anwendung. Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags.

### **3. Bestandteile der Vergütung**

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der InVision Aktiengesellschaft setzt sich zusammen aus festen, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen variablen Bestandteilen. Die erfolgsunabhängige Komponente erfasst das jährliche Grundgehalt mit Nebenleistungen (Festvergütung). Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählt ein aktienbasierter long-term incentive plan (LTIP) mit mehrjähriger Laufzeit. Die Erfolgsziele richten sich an einem mehrjährigen Betrachtungszeitraum aus.

Wie die einzelnen Vergütungskomponenten, aus denen sich die Ziel-Gesamtvergütung zusammensetzt, relativ zueinander stehen, kann den nachfolgenden Ausführungen entnommen werden; für den LTIP ist dabei eine aufwandsbezogene Betrachtung maßgeblich.

#### **a) Grundgehalt**

Die jährliche Grundvergütung wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und wird in zwölf gleichmäßigen Raten monatlich ausgezahlt. Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit der Gesellschaft gem. §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhält das Vorstandsmitglied keine gesonderte Vergütung.

Der relative Anteil des Grundgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung soll zwischen 45% und 95% liegen.

## **b) Nebenleistungen**

Zusätzlich zur Erstattung von Reisekosten und sonstigen dienstlichen Auslagen erhält jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften monatliche Zuschüsse zu seiner Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Erstattung der Kosten für eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung. Pensionszusagen oder Ruhegeldvereinbarungen gibt es nicht.

Darüber hinaus übernimmt die Gesellschaft für Vorstandsmitglieder die Zahlung von Prämien für eine Unfall- und D&O-Versicherung mit Leistungen auf marktüblichem Niveau.

Der Aufsichtsrat kann ferner vorsehen, dass den Vorstandsmitgliedern ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt oder ihnen ein monatlicher Fahrzeugzuschuss gewährt wird.

In Einzelfällen kann der Aufsichtsrat neuen Vorstandsmitgliedern bei Amtsantritt eine Einmalzahlung gewähren, um den durch den Wechsel zur Gesellschaft verbundenen Wegfall der vom bisherigen Arbeitgeber gewährten Vergütung zu kompensieren.

Der relative Anteil der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung soll zwischen 0% und 5% liegen.

## **c) Langfristige variable Vergütung**

Die variable Vergütung ist nach dem neuen System bewusst ausschließlich langfristig ausgerichtet.

Die langfristige variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, um im Sinne der Unternehmensstrategie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Dazu sieht das Vergütungssystem eine aktienbasierte Vergütungskomponente durch ein Aktienoptionsprogramm mit mehrjähriger Laufzeit (long-term incentive plan, "LTIP") vor.

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung soll zwischen 5% und 50% liegen. Dadurch, dass der variable Anteil der Gesamtvergütung in einer langfristigen variablen Vergütung besteht, wird eine starke Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie in Form eines nachhaltigen Unternehmenswachstums erreicht. Das LTIP weist ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil auf. Einem Risiko des Totalverlustes der langfristigen Vergütung bei einer im Vergleich geringen erfolgsunabhängigen Grundvergütung steht gleichzeitig ein Verzicht auf eine Obergrenze für die den Aktienoptionen immanente Wertsteigerung gegenüber. Auf diese Weise wird eine große Harmonisierung der Interessen der Aktionäre mit den Interessen des Vorstands erreicht.

Der ganz überwiegende Teil der Arbeitnehmer und Führungskräfte der Gesellschaft sowie verbundener Unternehmen ist ebenfalls in den LTIP eingebunden. Dadurch wird gewährleistet, dass

die Interessen der Belegschaft mit den Interessen des Vorstands gleichgerichtet sind und im gesamten Unternehmen die Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird.

Die Aktienoptionen können nur dann ausgeübt werden, wenn eine Wartefrist von 4 Jahren abgelaufen ist und das langfristige Erfolgsziel erreicht wurde. Das Erfolgsziel ist erreicht, wenn die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (compound annual growth rate, CAGR) des Konzernumsatzes der Gesellschaft im Referenzzeitraum mindestens 20% beträgt. Der Referenzzeitraum umfasst die 20 Berichtsquartale der Gesellschaft (dies entspricht einem Zeitraum von fünf Jahren) beginnend mit dem vierten Quartal, das vor dem Quartal liegt, in das der Ausgabebetrag fällt.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Festlegung dieses Erfolgsziels einen besonderen Anreiz für die Vorstandsmitglieder schafft, um im Einklang mit der verfolgten Unternehmensstrategie für die kommenden Jahre das Ziel eines erfolgreichen und nachhaltigen Wachstums der InVision Aktiengesellschaft zu erreichen. Die Vergütung des Vorstandes wird hierdurch an die ambitionierten strategischen Wachstumsziele der Gesellschaft gekoppelt.

Wird das Erfolgsziel nicht erreicht, verfallen die vom Erfolgsziel abhängigen Aktienoptionen ersatz- und entschädigungslos. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Ambition dieser Erfolgsbedingung, um sie gegebenenfalls für zukünftige Tranchen anzupassen.

Die Aktienoptionen können innerhalb von drei Jahren nach Ablauf der jeweiligen Wartefrist ausgeübt werden, danach verfallen sie entschädigungslos. Der Ausübungspreis entspricht dem arithmetischen Mittelwert der Schlusskurse der Aktien der InVision Aktiengesellschaft im Xetra-Handelssystem der Deutsche Börse AG (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) an den 60 Handelstagen vor dem Ausgabebetrag der Aktienoptionen.

Bei außerordentlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen kann der Aufsichtsrat entsprechend § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG eine Begrenzung festlegen, um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen.

#### **d) Maximalvergütung**

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat einen absoluten Euro-Betrag als Maximalvergütung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung festgelegt; maßgeblich ist eine aufwandsbezogene Betrachtung. Die Summe sämtlicher Vergütungskomponenten ist pro Vorstandsmitglied auf EUR 1.900.000,00 begrenzt.

#### **4. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021**

Im Geschäftsjahr 2021 war Peter Bollenbeck, Kaufmann, Düsseldorf, zum Vorstand der InVision AG bestellt. Der bestehende Vorstandsdiensvertrag regelt bereits die Konditionen zur erfolgsunabhängigen Festvergütung, die langfristige variable Vergütung wurde in einem separaten Aktienoptionsvertrag festgelegt.

##### **a) Grundgehalt**

Dem Vorstand wurde im Geschäftsjahr ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 380 (Vorjahr: TEUR 360) in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

##### **b) Nebenleistungen**

Die gezahlten Beträge für Nebenleistungen in Höhe von TEUR 5 (Vorjahr: TEUR 5) umfassen Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungskosten.

Außerdem werden die Mitglieder des Vorstands in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O Versicherung) einbezogen, deren Prämie die Gesellschaft zahlt.

##### **c) Langfristige variable Vergütung**

Aufgrund des am 8. Oktober 2021 in der ordentlichen Hauptversammlung der InVision AG gefassten Hauptversammlungsbeschlusses und dem Aufsichtsratsbeschluss vom 18. November 2021 sind für den Vorstand der Gesellschaft 78.225 Aktienoptionen und die hieraus resultierenden Bezugsrechte ausgegeben worden.

##### **d) Maximalvergütung**

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde in 2021 in allen Aspekten eingehalten.

## **II. Vergütung des Aufsichtsrates**

### **1. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrates**

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in §16 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 8. Oktober 2021 mit einer Mehrheit von 99,99% des vertretenen Kapitals ebenfalls gebilligt.

### **2. Grundzüge des Vergütungssystems für Mitglieder des Aufsichtsrates**

Die Vergütung des Aufsichtsrates ist als reine Festvergütung ausgestaltet und wird in bar ausgezahlt. Variable Vergütungsbestandteile bestehen nicht.

Die Festvergütung beläuft sich aktuell auf EUR 12.500,00 im Jahr, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrates das Zweifache und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages erhalten. Mit dieser Ausgestaltung wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates angemessen berücksichtigt. Eine weitere Vergütung von Mitgliedschaften in Ausschüssen (welche derzeit ohnehin nicht gebildet sind) erfolgt nicht. Ein Sitzungsgeld wird nicht bezahlt. Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmung der Satzung und des Hauptversammlungsbeschlusses vom 01. Juni 2018 (Tagesordnungspunkt 8) hinausgehen.

Es gibt keine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens oder eine Bestimmung hinsichtlich der Vergütung nach der Amtszeit. Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres tätig waren, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Vergütung zu entrichtende Umsatzsteuer.

Außerdem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O Versicherung) einbezogen, deren Prämie die Gesellschaft zahlt.

Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung, die ausschließlich eine feste Vergütung vorsieht, stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. Dadurch soll die Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat geschaffen werden. Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung ist unter Berücksichtigung der Aufsichtsratsvergütung anderer börsennotierter Gesellschaften vergleichbarer Größe in Deutschland marktgerecht. Damit fördert die Aufsichtsratsvergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat prüft in regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, ob die Vergütung seiner Mitglieder unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und der Lage des Unternehmens angemessen ist. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, einen horizontalen Marktvergleich und/oder einen vertikalen Vergleich mit der Vergütung der Mitarbeiter des Unternehmens vorzunehmen. Aufgrund der Besonderheit der Arbeit des Aufsichtsrates wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung in der Regel kein vertikaler Vergleich mit der Vergütung von Mitarbeitern des Unternehmens herangezogen. Abhängig vom Ergebnis einer Überprüfung kann der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Aufsichtsratsvergütung unterbreiten.

Die rechtlichen Vorgaben für den Umgang mit Interessenkonflikten werden bei den Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems eingehalten.

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Aufsichtsrat wie im Vorjahr wie folgt zusammen:

- Dr. Thomas Hermes (Vorsitzender), Rechtsanwalt und Notar, Essen
- Matthias Schroer (stellvertretender Vorsitzender), Kaufmann, Prien am Chiemsee
- Prof. Dr. Wilhelm Mülder, Hochschulprofessor, Essen

Im Geschäftsjahr wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in §16 der Satzung geregelt angewendet. Die Gesamtvergütung in Höhe von 56.250 EUR wurde in einem Betrag ausgezahlt und teilt sich wie folgt auf:

In EUR	2021	2020
Dr. Thomas Hermes, Vorsitzender	25.000	25.000
Matthias Schroer, stellvertretender Vorsitzender	18.750	18.750
Prof. Dr. Wilhelm Mülder	12.500	12.500

### III. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern der letzten beiden Geschäftsjahre dar. Zur Berechnung der Arbeitnehmervergütung wurden die durchschnittlichen Gehälter der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis im jeweiligen Geschäftsjahr herangezogen. Der Vergleich wird bewusst auf die deutsche Gesellschaft beschränkt, da hier die meisten Mitarbeiter beschäftigt sind.

in EUR	2021	2020	Δ
<b>Mitglieder des Vorstands</b>			
Peter Bollenbeck			
- Grundgehalt	380.000	360.000	5,6%
- Nebenleistungen	4.895	4.695	4,3%
<b>Mitglieder des Aufsichtsrates</b>			
Dr. Thomas Hermes, Vorsitzender	25.000	25.000	0%
Matthias Schroer, stellvertretender Vorsitzender	18.750	18.750	0%
Prof. Dr. Wilhelm Mülder	12.500	12.500	0%
<b>Ertragsentwicklung</b>			
Konzerngesamtergebnis	-1.555.873	287.716	-640,8%
Jahresergebnis der InVision AG, Düsseldorf	-3.215.055	-1.134.992	-183,3%
Ø Arbeitnehmervergütung in Deutschland	69.377	67.754	+2,4%



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

An die InVision AG, Düsseldorf

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der InVision AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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

Düsseldorf, den 28. März 2022

RSM GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

.....  
Weyers  
Wirtschaftsprüfer

.....  
Grote  
Wirtschaftsprüfer