

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft, Hannover

ISIN: DE 000 825 0002

WKN: 825 000

Vergütungsbericht 2021

Der Vergütungsbericht gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats der ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft (nachfolgend „**ÜSTRA**“) geschuldete und gewährte Vergütung sowie für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte Zuwendungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Die Vergütung für die Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2021 beruht auf dem aktuellen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ÜSTRA (nachfolgend „**Vergütungssystem Vorstand**“), welches gemäß § 87a Abs. 1 AktG entwickelt und von der ordentlichen Hauptversammlung am 15.07.2021 bei 26.287.323 gültig abgegebenen Stimmen (99,57% des Grundkapitals) mit einer Mehrheit von 99,90 % gebilligt wurde. Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats (nachfolgend „**Vergütungssystem Aufsichtsrat**“) wurde in derselben Hauptversammlung bei 26.287.323 gültig abgegebenen Stimmen (99,57% des Grundkapitals) mit einer Mehrheit von 99,92% der abgegebenen Stimmen gemäß § 113 Abs. 3 AktG bestätigt. Das Vergütungssystem Vorstand fand im Geschäftsjahr 2021 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung; das Vergütungssystem Aufsichtsrat auf alle aktiven Aufsichtsratsmitglieder. Eine vollständige Beschreibung der Vergütungssysteme ist unter <https://www.uestra.de/unternehmen/ueber-uns/investor-relations/> öffentlich zugänglich.

I. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Das Vergütungssystem Vorstand ist ein wesentlicher Baustein für die zielgerichtete strategische Ausrichtung der ÜSTRA. Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Umsetzung der auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit angelegten Unternehmensführung zu leisten. Deshalb berücksichtigt das Vergütungssystem neben finanziellen Leistungskriterien auch nicht-finanzielle Nachhaltigkeitskriterien.

Die ÜSTRA ist ein börsennotiertes Verkehrsunternehmen und betreibt mit ihren Stadtbussen und Stadtbahnen im Auftrag der Region Hannover auf Grundlage eines öffentlichen Dienstleistungsauftrages (ÖDA) im Sinne der VO (EG) 1370/2007 das Stadtbus- und Stadtbahnliniennetz im Verkehrsverbund Großraumverkehr Hannover (GVH). Die ÜSTRA ist Partner im GVH und als Mobilitätsdienstleister mit über 170 Millionen Fahrgästen im Jahr ein leistungsstarker und umweltfreundlicher Partner für die effiziente und klimaschonende öffentliche Mobilität. Zur langfristigen Unternehmenssicherung hat die ÜSTRA im Mai 2008 einen Partnerschaftsvertrag mit der Region Hannover als Mehrheitsgesellschafter des GVH, dem Betriebsrat sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) abgeschlossen. Der Partnerschaftsvertrag und der öffentliche Dienstleistungsauftrag (ÖDA) stellen den normativen Rahmen zur Umsetzung und Weiterführung der Unternehmensstrategie dar.

Die ÜSTRA verfolgt das langfristige Ziel, ihre Stellung als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen, kundenorientierte Dienstleisterin, attraktive Arbeitgeberin, innovatives Unternehmen und Kompetenzträgerin im Nahverkehr weiter zu festigen. Als öffentliches Verkehrsunternehmen ist die ÜSTRA den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit verpflichtet und verankert die soziale, wirtschaftliche und ökologische Verträglichkeit in ihren Aktivitäten. Die Vorstandsvergütung der ÜSTRA dient der nachhaltigen Incentivierung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung dieser strategischen Handlungsfelder für eine zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung und zur Schärfung des Unternehmensprofils in der Region Hannover.

Entsprechend basiert das Vergütungssystem für den Vorstand der ÜSTRA auf folgenden Leitlinien:

- Eine transparente, nachvollziehbare und am nachhaltigen Erfolg des Gesamtunternehmens orientierte Vergütung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu Aufgabenspektrum und Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Variable Vergütungsbestandteile werden von der Erreichung ambitionierter, aber realistischer Zielsetzungen abhängig gemacht und wesentliche Zielverfehlungen führen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung.
- Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag, um die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und weiteren Stakeholder zu verknüpfen.
- Das Zielvereinbarungssystem für den Vorstand nach dem Prinzip "Management by Objectives" soll eine enge Verzahnung mit den strategischen Handlungsfeldern der ÜSTRA sicherstellen sowie die Einhaltung der im Partnerschaftsvertrag und öffentlichen Dienstleistungsauftrag (ÖDA) definierten Ziel- bzw. Sollgrößen gewährleisten.
- 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 des Unternehmens Rechnung.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystem Vorstand:

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Sicherung eines angemessenen Grundeinkommens unter Berücksichtigung von Aufgabenspektrum und Ressortzuschnitt, Erfahrung und weiteren Parametern	- Festes Grundgehalt pro Geschäftsjahr - Auszahlung monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen - Vorstandsvorsitz: 270 TEUR - Ordentliches Vorstandsmitglied: 235 TEUR
Nebenleistungen		- Dienstwagen oder Mobilitätspauschale - Marktübliche Telekommunikationsmittel - Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen

Altersvorsorge	Aufbau bzw. Fortführung einer Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Versorgungszusage - Freiwilliger Zuschuss zur Altersvorsorge pro Kalenderjahr - Maximal 15% der Grundvergütung - Wahl der Form der Altersvorsorge obliegt jeweils dem Vorstandsmitglied - Zweckmäßige Verwendung des Zuschusses ist nachzuweisen
Erfolgsabhängige Vergütung		
Tantieme	Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsbezogene Tantieme auf Grundlage eines Zielvereinbarungssystems („Management by Objectives“), die vollständig in Geld gewährt wird - Höchstens 30% der festen Grundvergütung (Cap) - Mehrjährige Bemessungsgrundlage und Auszahlung der variablen Vergütung (70% Ausgangsjahrtranche; 15% Folgejahrtranche; 15% Folgejahrtranche) - Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien
Weitere Vergütungsregelungen		
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vermeidung unkontrolliert hoher Auszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitz: 500 TEUR - Jedes weitere Vorstandsmitglied: 425 TEUR
Vergütung im Krankheitsfall		<ul style="list-style-type: none"> - Fortzahlung Grundvergütung von bis zu 6 Wochen - Ab der 7. Woche Zuschuss, der der Differenz zwischen Grundvergütung und gesetzliche Krankengeldleistungen entspricht
Vergütung im Todesfall		<ul style="list-style-type: none"> - Zahlung Grundvergütung für den Sterbemonat und weitere drei Monate an die Hinterbliebenen

2. Zielvereinbarung und Zielerreichung 2020 (fällig in 2021)

Der Zielerreichungsgrad des Gesamtvorstands und damit auch der individuelle Zielerreichungsgrad der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat mit 96,25% festgestellt.

Zielbereiche	Gewichtung	Zielerreichungsmaßstab	Zielerreichung 31.12.2020
Finanzziele a) Einhaltung des Wirtschaftsplans des Jahres 2019; Basis ist das geplante Jahresergebnis nach Steuern in Höhe von -49.778 T€ (Das Wirtschaftsplanergebnis ist ggf. um unvorhergesehene bzw. nicht vom Vorstand beeinflussbare Ergebnisse zu korrigieren). (Gewichtung 50 %) b) Einhaltung der Sollkosten aus dem Öffentlichen Dienstleistungsauftrag Stadtverkehr Hannover (Gewichtung 50 %)	30 %	a) Stufe 5: 7,5 % besser als Stufe 3 (=150%) Stufe 4: 3,75 % besser als Stufe 3 (=125%) Stufe 3: -49.778 T€ = Plan (=100%) Stufe 2: 3,75 % schlechter als Stufe 3 (= 50%) Stufe 1: 7,5 % schlechter als Stufe 3 b) Ja/Nein	= Stufe 3 = 15% Ja = 15%
Kundenziele Einhaltung der Qualitätsmerkmale a) Qualitätskennzahlen gemäß Öffentlichem Dienstleistungs-auftrag Stadtverkehr Hannover, (Gewichtung 50 %) b) Gesamtzufriedenheit (Gewichtung 50 %)	30 %	Stufe 5 = > 101,0 % (=150%) Stufe 4 = 100,5 % (=125%) Stufe 3 = 100,0 % (=100%) Stufe 2 = 99,5 % (= 50%) Stufe 1 = < 99,5 % Anmerkung: Die Skalierung gilt für beide Teilziele	= Stufe 3: 30%

<p>Führungs- und Personalziele</p> <p>a) Einhaltung der Gesundheitsquote in Höhe von 93,5 % (Gewichtung 50 %)</p> <p>b) Erhöhung des Frauenanteils auf 22% bis 2022. Meilenstein 31.12.2020: 21,5 % (Gewichtung 50 %)</p>	<p>15 %</p>	<p>a) Stufe 5 = 93,7 % (=150%) Stufe 4 = 93,6 % (=125%) Stufe 3 = 93,5 % (=100%) Stufe 2 = 93,4 % (= 50%) Stufe 1 = 93,3 %</p> <p>b) Stufe 5 = 21,9 (=150%) Stufe 4 = 21,7 (=125%) Stufe 3 = 21,5 (=100%) Stufe 2 = 21,3 (= 50%) Stufe 1 = 21,1</p>	<p>94,1% = Stufe 5 = 150% = 11,25%</p> <p>20,9% = Stufe 1 =0%</p>
<p>Projekt- und Prozessziele</p> <p>Einreichung Förderantrag TW4000 inkl. Loskonzeption</p> <p>Linieneinsatz der E-Citaro</p> <p>Digitalisierungsstrategie</p>	<p>25 %</p>	<p>ja/nein</p> <p>ja/nein</p> <p>ja/nein</p>	<p>25%</p>

= **96,25%**

3. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

a. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

		Feste Vergütung				Variable Vergütung	Gesamtvergütung
Mitglieder des Vorstands		Grundvergütung	Nebenleistungen	Zuschuss Altersvorsorge	Summe	Tantieme ³	
Elke Maria van Zadel (Vorstandsvorsitzende seit 01.06.2021)	2021 in TEUR	255	3	18	276	[68] ²	344
	2021 in % ¹	74,1	0,9	5,2	80,2	19,8	100,0
	2020 in TEUR	235	2		237	35	272
	2020 in %	86,4	0,7		87,1	12,9	100,0
Denise Hain	2021 in TEUR	235	1	18	254	[68] ²	322
	2021 in %	73,0	0,3	5,6	78,9	21,1	100,0
	2020 in TEUR	235	1		236	71	307
	2020 in %	76,5	0,3		76,9	23,1	100,0

Regina Oelfke (seit 01.06.2021)	2021 in TEUR	137	1	18	156	./.	156
	2021 in %	87,8	0,6	11,5	100,0	./.	100,0
	2020 in TEUR						
	2020 in %						

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die in der Tabelle dargestellte Gesamtvergütung.

² Die variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2020 wurde im Geschäftsjahr 2021 vollständig ausbezahlt; der Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 lag noch kein maßgebliches, von der Hauptversammlung beschlossenes Vergütungssystem zugrunde. Im Übrigen entsprechen die festen und variablen Vergütungsbestandteile der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung dem Vergütungssystem Vorstand. Insbesondere erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2021 in mehreren Tranchen nach Maßgabe von Ziffer 5.2 lit. b) des Vergütungssystem Vorstand.

³ Die variable Tantieme wird bei der Gesellschaft auch als sogenannte Jahresabschlussvergütung bezeichnet.

b. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 (in TEUR)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG. Der Vergütung lag noch kein maßgebliches, von der Hauptversammlung beschlossenes Vergütungssystem zugrunde.

		Feste Vergütung				Variable Vergütung ³	Abfindung	Gesamtvergütung
Mitglieder des Vorstands		Grundvergütung	Nebenleistungen	Zuschuss Altersvorsorge	Summe	Tantieme		
Dr. Volkhardt Klöppner (Vorstandsvorsitzender bis 30.05.2021)	2021 in TEUR	270	9	./.	279	162 ²	291	732
	2021 in % ¹	36,9	1,2	./.	38,1	22,1	39,8	100,0

	2020 in TEUR	270	9	./.	279	81	./.	360
	2020 in %	75,0	2,5	./.	77,5	22,5	./.	100,0

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die in der Tabelle dargestellte Gesamtvergütung.

² Die variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2020 wurde im Geschäftsjahr 2021 vollständig ausbezahlt; der Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 lag noch kein maßgebliches, von der Hauptversammlung beschlossenes Vergütungssystem zugrunde. Im Übrigen entsprechen die festen und variablen Vergütungsbestandteile der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung dem Vergütungssystem Vorstand. Insbesondere erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2021 in mehreren Tranchen nach Maßgabe von Ziffer 5.2 lit. b) des Vergütungssystem Vorstand.

³ Die variable Tantieme wird bei der Gesellschaft auch als sogenannte Jahresabschlussvergütung bezeichnet.

4. Pensionsverpflichtungen im Geschäftsjahr 2021

Für das ordentliche Vorstandsmitglied Denise Hain bestehen aus Vorbeschäftigung Pensionsverpflichtungen in Höhe von 166 TEUR zum 31.12.2021.

5. Einhaltung der Vergütungsobergrenze (Maximalvergütung) im Geschäftsjahr 2021

Die entsprechend § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsvorsitzende in Höhe von EUR 500.000 und für jedes weitere Vorstandsmitglied in Höhe von EUR 425.000 wurde eingehalten.

6. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

7. Aufhebungsvereinbarung mit Dr. Volkhardt Klöppner

Gemäß Aufhebungsvereinbarung vom 22.01.2021 zwischen der Gesellschaft und Herrn Dr. Klöppner hat Herr Dr. Klöppner sein Amt als Vorstand der Gesellschaft mit Wirkung zum 31.05.2021 niedergelegt. In der Zeit vom 01.06.2021 bis 31.12.2021 wurde Herr Dr. Klöppner von der Verpflichtung zur Erbringung der Dienstleistung unter Fortzahlung der Grundvergütung des Vorstandsdienstvertrages unter Anrechnung etwaiger noch bestehender und noch entstehender Urlaubsansprüche unwiderruflich freigestellt. Die Zielvereinbarung für die variable Vergütungskomponente (Tantieme) für das Geschäftsjahr 2020 in Form einer sogenannten Jahresabschlussvergütung gilt fort. Der Zahlungsanspruch wurde zeitgleich mit den variablen Jahresabschlussvergütungen aller übrigen Vorstände 2021 abgerechnet und ausbezahlt. Aufgrund der Freistellungsphase wurde die variable Jahresabschlussvergütung für das Jahr 2021 mit EUR 81.000 brutto pauschaliert und mit der letzten Verdienstabrechnung im Dezember 2021 abgerechnet und bezahlt. Der Dienstwagen stand Herrn Dr. Klöppner bis zum 31.12.2021 im bisherigen Umfang auch zur privaten Nutzung zur Verfügung.

Die ÜSTRA hat Herrn Dr. Klöppner wegen der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages eine einmalige Abfindung in Höhe von EUR 291.000 brutto ausbezahlt. Der Abfindungsanspruch ist mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung entstanden und vererbbar, wurde jedoch erst mit der letzten Verdienstabrechnung fällig.

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

1. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Das Vergütungssystem Aufsichtsrat trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder der ÜSTRA Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen

Entwicklung der Gesellschaft. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird bei der ÜSTRA durch die Hauptversammlung auf Grundlage von § 13 der Satzung festgelegt.

Die an die Mitglieder ausgezahlte Vergütung entspricht dem Vergütungssystem Aufsichtsrat. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen jeweils eine feste jährliche Vergütung. Die Festvergütung je Geschäftsjahr beträgt EUR 1.000, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende den doppelten Betrag (EUR 2.000) und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende den eineinhalbfachen Betrag (EUR 1.500) dieses Pauschalbetrags erhält. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt somit die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge oder Ziele abhängt, ist nicht vorgesehen. Die Vergütung kann daher nur eingeschränkt auf die Geschäftsstrategie ausgerichtet werden und so auch nur bedingt auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft Einfluss nehmen. Jedoch wird damit der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung getragen, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Zusätzlich erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld für jede Sitzung des Aufsichtsrats, des Präsidialausschusses oder eines der Fachausschüsse, an der es teilnimmt. Das Sitzungsgeld beträgt EUR 75. Der Anspruch auf Zahlung der Festvergütung und des Sitzungsgeldes entsteht zeitanteilig für jeden vollen Kalendermonat der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat bzw. der Teilnahme an den Sitzungen. Die Festvergütung wird als Einmalbetrag im Dezember eines jeden Jahres fällig und ausgezahlt. Die Auszahlung der Sitzung der Sitzungsgelder erfolgt jeweils im Nachgang zu den Sitzungen. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, und die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

2. Höhe der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021

In der nachfolgenden Tabelle wird die Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 und 2020 dargestellt:

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Ulf-Birger Franz	<i>2021 in EUR</i>	2.000	1.200	3.200
	<i>2021 in %</i>	62,5	37,5	100
	<i>2020 in EUR</i>	2.000	1.200	3.200
	<i>2020 in %</i>	62,5	37,5	100
Christian Bickel	<i>2021 in EUR</i>	1.500	1.800	3.300
	<i>2021 in %</i>	45,5	54,5	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.500	1.050	2.550
	<i>2020 in %</i>	58,8	41,2	100
Mira Ball	<i>2021 in EUR</i>	1.000	675	1.675
	<i>2021 in %</i>	59,7	40,3	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.000	450	1.450
	<i>2020 in %</i>	69,0	31,0	100
Willi Degener	<i>2021 in EUR</i>	1.000	1.950	2.950
	<i>2021 in %</i>	33,9	66,1	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.000	825	1.825
	<i>2020 in %</i>	54,8	45,2	100

Metin Dirim	2021 in EUR	1.000	750	1.750
	2021 in %	57,1	42,9	100
	2020 in EUR	1.000	1.050	2.050
	2020 in %	48,8	51,2	100
Holger Elix	2021 in EUR	1.000	900	1.900
	2021 in %	52,6	47,4	100
	2020 in EUR	1.000	825	1.825
	2020 in %	54,8	45,2	100
Daniel Farnung	2021 in EUR	1.000	825	1.825
	2021 in %	54,8	45,2	100
	2020 in EUR	1.000	975	1.975
	2020 in %	50,6	49,4	100
Juliane Fuchs	2021 in EUR	1.000	825	1.825
	2021 in %	54,8	45,2	100
	2020 in EUR	1.000	600	1.600
	2020 in %	62,5	37,5	100
Silke Gardlo	2021 in EUR	1.000	1.500	2.500
	2021 in %	40,0	60,0	100
	2020 in EUR	1.000	1.125	2.125
	2020 in %	47,1	52,9	100
Hermann Hane	2021 in EUR	1.000	1.725	2.725
	2021 in %	36,7	63,3	100
	2020 in EUR	1.000	1.275	2.275
	2020 in %	44,0	56,0	100

Claudia Hopfe	2021 in EUR	1.000	1.125	2.125
	2021 in %	47,1	52,9	100
	2020 in EUR	1.000	900	1.900
	2020 in %	52,6	47,4	100
Frank Jakobs	2021 in EUR	1.000	975	1.975
	2021 in %	50,6	49,4	100
	2020 in EUR	1.000	675	1.675
	2020 in %	59,7	40,3	100
Linda Katzmarek	2021 in EUR	1.000	825	1.825
	2021 in %	54,8	45,2	100
	2020 in EUR	1.000	825	1.825
	2020 in %	54,8	45,2	100
Uwe Köhler	2021 in EUR	1.000	750	1.750
	2021 in %	57,1	42,9	100
	2020 in EUR	1.000	900	1.900
	2020 in %	52,6	47,4	100
Swantje Michaelsen	2021 in EUR	1.000	825	1.825
	2021 in %	54,8	45,2	100
	2020 in EUR	1.000	675	1.675
	2020 in %	59,7	40,3	100
Michaela Michalowitz	2021 in EUR	1.000	1.050	2.050
	2021 in %	48,8	51,2	100
	2020 in EUR	333,33	225	558,33
	2020 in %	59,7	40,3	100

Ernesto Nebot Pomar	<i>2021 in EUR</i>	1.000	1.275	2.275
	<i>2021 in %</i>	44,0	56,0	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.000	675	1.675
	<i>2020 in %</i>	59,7	40,3	100
Carsten Oppermann	<i>2021 in EUR</i>	1.000	675	1.675
	<i>2021 in %</i>	59,7	40,3	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.000	375	1.375
	<i>2020 in %</i>	72,7	27,3	100
Frank Straßburger	<i>2021 in EUR</i>	1.000	1.050	2.050
	<i>2021 in %</i>	48,8	51,2	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.000	450	1.450
	<i>2020 in %</i>	69,0	31,0	100
Eberhardt Wicke	<i>2021 in EUR</i>	1.000	1.800	2.800
	<i>2021 in %</i>	35,7	64,3	100
	<i>2020 in EUR</i>	1.000	1.500	2.500
	<i>2020 in %</i>	40,0	60,0	100

III. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der ÜSTRA, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der ÜSTRA nach HGB auf Grundlage des jeweiligen Jahresabschlusses und der Einhaltung der ÖDA-Sollkosten dargestellt. Beides sind als wesentliche Steuerungsgrößen auch Grundlage der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung des Vorstands.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Gesamtvergütung) im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis wird auf den Kreis der ÜSTRA-Mitarbeiter (ohne Konzerngesellschaften) abgestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variable Vergütungsbestandteile (z.B. in Form von Boni). Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

	2020	Veränderung in %	2021
Ertragskennzahlen			
Jahresergebnis (in TEUR)	-52.795	-25,1	-66.023
Einhaltung ÖDA-Sollkosten	ja	./.	ja
Arbeitnehmervergütung (in TEUR)			
Gesamtbelegschaft	119.331	5,3	125.677
Tarifmitarbeiter	115.209	5,4	121.376
Vorstandsvergütung (in TEUR)			
Vorstandsmitglieder			
Elke Maria van Zadel ¹	272	+26,5	344
Denise Hain	307	+4,9	322
Regina Oelfke ²	./.	./.	156

Aufsichtsratsvergütung (in EUR)	2020	Veränderung in %	2021
Aufsichtsratsmitglieder			
Ulf-Birger Franz	3.200	0,0	3.200
Christian Bickel	2.550	29,4	3.300
Mira Ball	1.450	15,5	1.675
Willi Degener	1.825	61,6	2.950
Metin Dirim	2.050	-14,6	1.750

¹ Veränderung aufgrund Übernahme Vorstandsvorsitz ab 01.06.2021

² Vorstandsmitglied seit 01.06.2021 und daher in 2020 keine Vorstandsbezüge

Holger Elix	1.825	4,1	1.900
Daniel Farnung	1.975	-7,6	1.825
Juliane Fuchs	1.600	14,1	1.825
Silke Gardlo	2.125	17,6	2.500
Hermann Hane	2.275	19,8	2.725
Claudia Hopfe	1.900	11,8	2.125
Frank Jakobs	1.675	17,9	1.975
Linda Katzmarek	1.825	0,0	1.825
Uwe Köhler	1.900	-7,9	1.750
Swantje Michaelen	1.675	9,0	1.825
Michaela Michalowitz ³	558	267,2	2.050
Ernesto Nebot Pomar	1.675	35,8	2.275
Carsten Oppermann	1.375	21,8	1.675
Frank Straßburger	1.450	41,4	2.050
Eberhardt Wicke	2.500	12,0	2.800

³ Aufsichtsratsmitglied seit 27.08.2020

Aufsichtsrat der
 ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe
 Aktiengesellschaft
 Der Aufsichtsratsvorsitzende

gez. Ulf-Birger Franz