

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft, Hannover

ISIN: DE 000 825 0002

WKN: 825 000

Vergütungsbericht 2022

Der Vergütungsbericht gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2022 den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats der ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft (nachfolgend „ÜSTRA“) geschuldete und gewährte Vergütung sowie für das Geschäftsjahr 2022 zugesagte Zuwendungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Die Vergütung für die Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022 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 2022 geltenden Vergütungssystem Vorstand:

| Bestandteil | Zielsetzung | Ausgestaltung |
|-------------------------------------|--|--|
| Erfolgsunabhängige Vergütung | | |
| Grundvergütung | Sicherung eines angemessenen Grundeinkommens unter Berücksichtigung von Aufgabenspektrum und Ressortzuschnitt, Erfahrung und weiteren Parametern | <ul style="list-style-type: none"> - Festes Grundgehalt pro Geschäftsjahr - Auszahlung monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen - Vorstandsvorsitz: 270 TEUR - Ordentliches Vorstandsmitglied: 235 TEUR |
| Nebenleistungen | | <ul style="list-style-type: none"> - 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) |

| | | |
|---|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - 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 2021 (fällig in 2022)

Der Zielerreichungsgrad des Gesamtvorstands und damit auch der individuelle Zielerreichungsgrad der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat mit 111,25% festgestellt.

| Zielbereiche | Gewichtung | Zielerreichungsmaßstab | Zielerreichung 31.12.2021 |
|---|------------|--|--|
| Finanzziele a) Einhaltung des Wirtschaftsplans des Jahres 2021; Basis ist das geplante Jahresergebnis nach Steuern in Höhe von - 96.887 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: -96.887 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 = 100 % = 15 % Ja = 15% |
| Kundenziele Einhaltung der Qualitätsmerkmale a) Qualitätskennzahlen gemäß Öffentlichem Dienstleistungs-auftrag Stadtverkehr Hannover, (Gewichtung 50 %) b) Gesamtzufriedenheit (gem. ÖDA Anlage 2 Abs. 5 Pkt. 19) (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 | 102,1 % = Stufe 5 = 150 % = 22,5 % 102,1 % = Stufe 5 = 150 % = 22,5 % |

| | | | |
|--|-------------|---|--|
| <p>Führungs- und Personalziele</p> <p>a) Erhöhung des Frauenanteils auf 22% bis 2022. Meilenstein 31.12.2021: 21,5 % (Gewichtung 50 %)</p> <p>b) Mitarbeiterzufriedenheit: Erreichung eines Gesamtzufriedenheitswertes von 2,29 (Gewichtung 50 %)</p> | <p>15 %</p> | <p>a) 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>b) Stufe 5 = 2,19 (=150%) Stufe 4 = 2,24 (=125%) Stufe 3 = 2,29 (=100%) Stufe 2 = 2,34 (= 50%) Stufe 1 = 2,39</p> | <p>21,0 % = Stufe 1 = 0 % = 0 %</p> <p>2,15 = Stufe 5 = 150 % = 11,25 %</p> |
| <p>Projekt- und Prozessziele</p> <p>a) Überführung der Digitalisierungsstrategie in einen Maßnahmenplan und Umsetzungsbeginn</p> <p>b) Lastenheft TW 4000</p> <p>c) Erarbeitung eines Konzeptes zum Umgang mit Corona und den Folgen</p> | <p>25 %</p> | <p>a) ja/nein</p> <p>b) ja/nein</p> <p>c) ja/nein</p> | <p>ja</p> <p>ja</p> <p>ja</p> <p>= 25 %</p> |

= 111,25 %

3. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

a. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

| Mitglieder des Vorstands | | Feste Vergütung | | | | Variable Vergütung | Gesamtvergütung |
|---|------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|-------|-----------------------|-----------------|
| | | Grundvergütung | Nebenleistungen | Zuschuss Altersvorsorge | Summe | Tantieme ² | |
| Elke Maria van Zadel (Vorstandsvorsitzende seit 01.06.2021) | 2022 in TEUR | 270 | 4 | 30 | 304 | 54 ² | 358 |
| | 2022 in % ¹ | 75,4 | 1,1 | 8,4 | 84,9 | 15,1 | 100,0 |
| | 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 |
| Denise Hain | 2022 in TEUR | 235 | 1 | 30 | 266 | 49 ² | 315 |
| | 2022 in % ¹ | 74,6 | 0,3 | 9,5 | 84,4 | 15,6 | 100,0 |
| | 2021 in TEUR | 235 | 1 | 18 | 254 | 68 ² | 322 |
| | 2021 in % ¹ | 73,0 | 0,3 | 5,6 | 78,9 | 21,1 | 100,0 |
| Regina Oelfke (seit 01.06.2021) | 2022 in TEUR | 235 | 3 | 30 | 268 | 29 | 297 |
| | 2022 in % ¹ | 79,1 | 1 | 10,1 | 90,2 | 9,8 | 100,0 |
| | 2021 in TEUR | 137 | 1 | 18 | 156 | ./. | 156 |
| | 2021 in % ¹ | 87,8 | 0,6 | 11,5 | 100,0 | ./. | 100,0 |

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

² Die variable Tantieme wird bei der Gesellschaft auch als sogenannte Jahresabschlussvergütung bezeichnet.

b. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 (in TEUR)

Früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG gewährt und geschuldet.

4. Pensionsverpflichtungen im Geschäftsjahr 2022

Für das ordentliche Vorstandsmitglied Denise Hain bestehen aus Vorbeschäftigung Pensionsverpflichtungen in Höhe von 161 TEUR zum 31.12.2022 (im Vorjahr 166 TEUR).

5. Einhaltung der Vergütungsobergrenze (Maximalvergütung) im Geschäftsjahr 2022

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 2022 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

1. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022 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 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 2022

In der nachfolgenden Tabelle wird die Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 dargestellt:

| Amtierende Aufsichtsratsmitglieder | | Grundvergütung | Sitzungsgeld | Gesamtvergütung |
|---|-------------|----------------|--------------|-----------------|
| Ulf-Birger Franz | 2022 in EUR | 2.000 | 1.200 | 3.200 |
| | 2022 in % | 62,5 | 37,5 | 100 |
| | 2021 in EUR | 2.000 | 1.200 | 3.200 |
| | 2021 in % | 62,5 | 37,5 | 100 |
| Christian Bickel | 2022 in EUR | 1.500 | 1.200 | 2.700 |
| | 2022 in % | 55,6 | 44,4 | 100 |
| | 2021 in EUR | 1.500 | 1.800 | 3.300 |
| | 2021 in % | 45,5 | 54,5 | 100 |
| Mira Ball (bis 31.05.2022) | 2022 in EUR | 500 | 300 | 800 |
| | 2022 in % | 62,5 | 37,5 | 100 |
| | 2021 in EUR | 1.000 | 675 | 1.675 |
| | 2021 in % | 59,7 | 40,3 | 100 |
| Dr. Elisabeth Clausen-Muradian (seit 25.08.2022) | 2022 in EUR | 333 | 450 | 783 |
| | 2022 in % | 42,5 | 57,5 | 100 |
| | 2021 in EUR | ./. | ./. | ./. |
| | 2021 in % | ./. | ./. | ./. |
| Daniel Di Michele (seit 01.01.2022) | 2022 in EUR | 1.000 | 1.125 | 2.125 |
| | 2022 in % | 47,1 | 52,9 | 100 |
| | 2021 in EUR | ./. | ./. | ./. |

| | | | | |
|--|--------------------|-------|-------|-------|
| | <i>2021 in %</i> | ./. | ./. | ./. |
| Metin Dirim | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 1.125 | 2.125 |
| | <i>2022 in %</i> | 47,1 | 52,9 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 750 | 1.750 |
| | <i>2021 in %</i> | 57,1 | 42,9 | 100 |
| Marian Kristoff Drews (seit 05.09.2022) | <i>2022 in EUR</i> | 333 | 750 | 1.083 |
| | <i>2022 in %</i> | 30,7 | 69,3 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | ./. | ./. | ./. |
| | <i>2021 in %</i> | ./. | ./. | ./. |
| Holger Elix | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 900 | 1.900 |
| | <i>2022 in %</i> | 52,6 | 47,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 900 | 1.900 |
| | <i>2021 in %</i> | 52,6 | 47,4 | 100 |
| Daniel Farnung | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 900 | 1.900 |
| | <i>2022 in %</i> | 52,6 | 47,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 825 | 1.825 |
| | <i>2021 in %</i> | 54,8 | 45,2 | 100 |
| Juliane Fuchs | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 900 | 1.900 |
| | <i>2022 in %</i> | 52,6 | 47,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 825 | 1.825 |
| | <i>2021 in %</i> | 54,8 | 45,2 | 100 |
| Silke Gardlo | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 1.050 | 2.050 |
| | <i>2022 in %</i> | 48,8 | 51,2 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.500 | 2.500 |

| | | | | |
|-------------------|--------------------|-------|-------|-------|
| | <i>2021 in %</i> | 40,0 | 60,0 | 100 |
| | | | | |
| Hermann Hane | <i>2022 in EUR</i> | 500 | 675 | 1.175 |
| (bis 25.08.2022) | <i>2022 in %</i> | 42,6 | 57,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.725 | 2.725 |
| | <i>2021 in %</i> | 36,7 | 63,3 | 100 |
| | | | | |
| Claudia Hopfe | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 1.275 | 2.275 |
| | <i>2022 in %</i> | 44,0 | 56,0 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.125 | 2.125 |
| | <i>2021 in %</i> | 47,1 | 52,9 | 100 |
| | | | | |
| Frank Jacobs | <i>2022 in EUR</i> | 500 | 375 | 875 |
| (bis 25.08.2022) | <i>2022 in %</i> | 57,1 | 42,9 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 975 | 1.975 |
| | <i>2021 in %</i> | 50,6 | 49,4 | 100 |
| | | | | |
| Linda Katzmarek | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 1.200 | 2.200 |
| | <i>2022 in %</i> | 45,5 | 54,5 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 825 | 1.825 |
| | <i>2021 in %</i> | 54,8 | 45,2 | 100 |
| | | | | |
| Eike Lengemann | <i>2022 in EUR</i> | 333 | 450 | 783 |
| (seit 26.08.2022) | <i>2022 in %</i> | 42,5 | 57,5 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | ./. | ./. | ./. |
| | <i>2021 in %</i> | ./. | ./. | ./. |
| | | | | |
| Karsten Melching | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 975 | 1.975 |
| (seit 01.01.2022) | <i>2022 in %</i> | 50,6 | 49,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | ./. | ./. | ./. |

| | | | | |
|----------------------|--------------------|-------|-------|-------|
| | <i>2021 in %</i> | ./. | ./. | ./. |
| Swantje Michaelsen | <i>2022 in EUR</i> | 500 | 300 | 800 |
| (bis 25.08.2022) | <i>2022 in %</i> | 62,5 | 37,5 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 825 | 1.825 |
| | <i>2021 in %</i> | 54,8 | 45,2 | 100 |
| Michaela Michalowitz | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 825 | 1.825 |
| | <i>2022 in %</i> | 54,8 | 45,2 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.050 | 2.050 |
| | <i>2021 in %</i> | 48,8 | 51,2 | 100 |
| Ernesto Nebot Pomar | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 1.275 | 2.275 |
| | <i>2022 in %</i> | 44,0 | 56,0 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.275 | 2.275 |
| | <i>2021 in %</i> | 44,0 | 56,0 | 100 |
| Carsten Oppermann | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 450 | 1.450 |
| | <i>2022 in %</i> | 69,0 | 31,0 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 675 | 1.675 |
| | <i>2021 in %</i> | 59,7 | 40,3 | 100 |
| Frank Straßburger | <i>2022 in EUR</i> | 1.000 | 900 | 1.900 |
| | <i>2022 in %</i> | 52,6 | 47,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.050 | 2.050 |
| | <i>2021 in %</i> | 48,8 | 51,2 | 100 |
| Andrea Wemheuer | <i>2022 in EUR</i> | 333 | 300 | 633 |
| (seit 26.08.2022) | <i>2022 in %</i> | 52,6 | 47,4 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | ./. | ./. | ./. |

| | | | | |
|--|--------------------|-------|-------|-------|
| | <i>2021 in %</i> | ./. | ./. | ./. |
| Eberhard Wicke (bis 25.08.2022) | <i>2022 in EUR</i> | 500 | 600 | 1.100 |
| | <i>2022 in %</i> | 45,5 | 54,5 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | 1.000 | 1.800 | 2.800 |
| | <i>2021 in %</i> | 35,7 | 64,3 | 100 |
| Prof. Dr. Roland Zieseniß (seit 25.08.2022) | <i>2022 in EUR</i> | 333 | 825 | 1.158 |
| | <i>2022 in %</i> | 28,8 | 71,2 | 100 |
| | <i>2021 in EUR</i> | ./. | ./. | ./. |
| | <i>2021 in %</i> | ./. | ./. | ./. |

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 2020, 2021 und 2022 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 | Veränderung in % | 2022 |
|---|---------|------------------|---------|------------------|---------|
| Ertragskennzahlen | | | | | |
| Jahresergebnis (in TEUR) | -52.795 | -25,1 | -66.023 | +28,8 | -47.041 |
| Einhaltung ÖDA-Sollkosten | Ja | | Ja | | Ja |
| Arbeitnehmervergütung (in TEUR) | | | | | |
| Gesamtbelegschaft | 119.331 | +5,3 | 125.677 | +2,1 | 128.336 |
| Tarifmitarbeiter | 115.209 | +5,4 | 121.376 | +2,0 | 123.754 |
| Vorstandsvergütung (in TEUR) | | | | | |
| Vorstandsmitglieder | | | | | |
| Elke Maria van Zadel ¹ | 272 | +26,5 | 344 | +3,9 | 358 |
| Denise Hain | 307 | +4,9 | 322 | -2,2 | 315 |
| Regina Oelfke ² | ./. | ./. | 156 | +47,5 | 297 |
| Aufsichtsratsvergütung (in EUR) | | | | | |
| Aufsichtsratsmitglieder | | | | | |
| Ulf-Birger Franz | 3.200 | 0,0 | 3.200 | 0,0 | 3.200 |
| Christian Bickel | 2.550 | 29,4 | 3.300 | -18,2 | 2.700 |
| Mira Ball ³ | 1.450 | 15,5 | 1.675 | -52,2 | 800 |
| Dr. Elisabeth Clausen-Muradian ⁴ | ./. | | ./. | | 783 |
| Daniel Di Michele ⁶ | ./. | | ./. | | 2.125 |
| Metin Dirim | 2.050 | -14,6 | 1.750 | 21,4 | 2.125 |
| Marian Kristoff Drews ⁵ | ./. | | ./. | | 1.083 |

¹ Veränderung aufgrund Übernahme Vorstandsvorsitz ab 01.06.2021

² Vorstandsmitglied seit 01.06.2021

³ Aufsichtsratsmitglied bis 31.05.2022

⁴ Aufsichtsratsmitglied seit 25.08.2022

⁵ Aufsichtsratsmitglied seit 05.09.2022

⁶ Aufsichtsratsmitglied seit 01.01.2022

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Holger Elix | 1.825 | 4,1 | 1.900 | 0,0 | 1.900 |
| Daniel Farnung | 1.975 | -7,6 | 1.825 | 4,1 | 1.900 |
| Juliane Fuchs | 1.600 | 14,1 | 1.825 | 4,1 | 1.900 |
| Silke Gardlo | 2.125 | 17,6 | 2.500 | -18,0 | 2.050 |
| Hermann Hane ¹ | 2.275 | 19,8 | 2.725 | -56,9 | 1.175 |
| Claudia Hopfe | 1.900 | 11,8 | 2.125 | 7,1 | 2.275 |
| Frank Jacobs ¹ | 1.675 | 17,9 | 1.975 | -55,7 | 875 |
| Linda Katzmarek | 1.825 | 0,0 | 1.825 | 20,5 | 2.200 |
| Eike Lengemann ² | ./. | | ./. | | 783 |
| Karsten Melching ³ | ./. | | ./. | | 1.975 |
| Swantje Michaelsen ¹ | 1.675 | 9,0 | 1.825 | -56,2 | 800 |
| Michaela Michalowitz | 558 | 267,2 | 2.050 | -11,0 | 1.825 |
| Ernesto Nebot Pomar | 1.675 | 35,8 | 2.275 | 0,0 | 2.275 |
| Carsten Oppermann | 1.375 | 21,8 | 1.675 | -13,4 | 1.450 |
| Frank Straßburger | 1.450 | 41,4 | 2.050 | -7,3 | 1.900 |
| Andrea Wemheuer ² | ./. | | ./. | | 633 |
| Eberhard Wicke ¹ | 2.500 | 12,0 | 2.800 | -60,7 | 1.100 |
| Prof. Dr. Roland Zieseniß ² | ./. | | ./. | | 1.158 |

¹ Aufsichtsratsmitglied bis 25.08.2022

² Aufsichtsrat ab 25.08.2022

³ Aufsichtsratsmitglied seit 01.01.2022