

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft, Hannover

ISIN: DE 000 825 0002

WKN: 825 000

## Vergütungsbericht 2023

Der Bericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) sowie den Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS) erstellt und wird gemäß § 120a Abs. 4 AktG der nächsten ordentlichen Hauptversammlung am 29. August 2024 zur Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht gibt Auskunft über die im Geschäftsjahr 2023 den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats der ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft (nachfolgend „**ÜSTRA**“) geschuldete und gewährte sowie für das Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung. Die Vergütung für die Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2023 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 2023 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung; das Vergütungssystem Aufsichtsrat auf alle aktiven Aufsichtsratsmitglieder. Eine vollständige Beschreibung der Vergütungssysteme ist unter <https://www.uestra.de/unternehmen/uestra/investor-relations/corporate-governance/> öffentlich zugänglich.

### I. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

#### 1. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 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 2023 geltenden Vergütungssystem Vorstand:

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
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	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
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Tantieme	Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung	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
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vermeidung unkontrolliert hoher Auszahlungen	Vorstandsvorsitz: 500 TEUR Jedes weitere Vorstandsmitglied: 425 TEUR
Vergütung im Krankheitsfall		Fortzahlung Grundvergütung von bis zu 6 Wochen Ab der 7. Woche Zuschuss, der der Differenz zwischen Grundvergütung und gesetzliche Krankengeldleistungen entspricht
Vergütung im Todesfall		Zahlung Grundvergütung für den Sterbemonat und weitere drei Monate an die Hinterbliebenen

## 2. Zielvereinbarung und Zielerreichung 2022 (fällig in 2023)

Der Zielerreichungsgrad des Gesamtvorstands und damit auch der individuelle Zielerreichungsgrad der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat mit 107,5 % festgestellt.

Zielbereiche	Gewichtung	Zielerreichungsmaßstab	Zielerreichung 31.12.2022

<p><b>Finanzziele</b> Einhaltung des Wirtschaftsplans des Jahres 2022; Basis ist das geplante Jahresergebnis nach Steuern in Höhe von - 98.584 T€ (Das Wirtschaftsplanergebnis ist ggf. um unvorhergesehene bzw. nicht vom Vorstand beeinflussbare Ergebnisse zu korrigieren). (Gewichtung 50 %)</p> <p>Einhaltung der Sollkosten aus dem Öffentlichen Dienstleistungsauftrag Stadtverkehr Hannover (Gewichtung 50 %)</p>	30 %	<p>a) Stufe 5: 7,5 % besser als Stufe 3 (=150%) Stufe 4: 3,75 % besser als Stufe 3 (=125%) Stufe 3: -98.584 T€ = Plan (=100%) Stufe 2: 3,75 % schlechter als Stufe 3 (= 50%) Stufe 1: 7,5 % schlechter als Stufe 3</p> <p>b) Ja/Nein</p>	<p>- 48,1 Mio. € Stufe 5 150 % = <b>22,5 %</b></p> <p>Ja = <b>15 %</b></p>
<p><b>Kundenziele</b> Einhaltung der Qualitätsmerkmale Qualitätskennzahlen gemäß Öffentlichem Dienstleistungsauftrag Stadtverkehr Hannover, (Gewichtung 50 %)</p> <p>Gesamtzufriedenheit (gem. ÖDA Anlage 2 Abs. 5 Pkt. 19) (Gewichtung 50 %)</p>	30 %	<p>Stufe 5 = &gt; 101,0 % (=150%) Stufe 4 = 100,5 % (=125%) Stufe 3 = 100,0 % (=100%) Stufe 2 = 99,5 % (= 50%) Stufe 1 = &lt; 99,5 %</p> <p>Anmerkung: Die Skalierung gilt für den Durchschnitt beider Teilziele</p>	<p>102,5 % Stufe 5 150 % = <b>45 %</b></p>
<p><b>Führungs- und Personalziele</b> Erhöhung des Frauenanteils auf 22% bis 2022. Meilenstein 31.12.2022: 21,3 % (Gewichtung 50 %)</p> <p>Einhaltung der Gesundheitsquote von 94,1% (Durchschnitt der Jahre 2020 und 2021) (Gewichtung 50 %)</p>	15 %	<p>a) Stufe 5 = &gt; 22,4 % (=150%) Stufe 4 = 22,2 % (=125%) Stufe 3 = 22,0 % (=100%) Stufe 2 = 21,8 % (= 50%) Stufe 1 = &lt; 21,6 %</p> <p>b) Stufe 5 = &gt; 94,3 (=150%) Stufe 4 = 94,2 (=125%) Stufe 3 = 94,1 (=100%) Stufe 2 = 94,0 (= 50%) Stufe 1 = &lt; 93,9</p>	<p>21,3 % Stufe 1 0 % = <b>0 %</b></p> <p>92,6 % Stufe 1 0 % = <b>0 %</b></p>

<b>Projekt- und Prozessziele</b>	25 %		
Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie (mehrjähriges Ziel)	(6 %)	a) Ja /nein	Ja = 6 %
Implementierung der Digitalisierungsstrategie	(6 %)	b) ja/nein	Ja = 6 %
Ziele aufgrund Dienstverschaffung GF-Leistungen ÜSTRA ./ regiobus [gemäß Vorgabe regiobus]	(13 %)	c) [gemäß Vorgabe regiobus]	Ja = 13 %

= 107,5 %

### 3. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

#### a. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 und 2022 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 <sup>2</sup>	
Elke Maria van Zadel (Vorstandsvorsitzende)	2023 in TEUR	270	5	30	305	68 <sup>2</sup>	373
	2023 in % <sup>1</sup>	72,4	1,3	8,1	81,8	18,2	100,0
	2022 in TEUR	270	4	30	304	54 <sup>2</sup>	358
	2022 in % <sup>1</sup>	75,4	1,1	8,4	84,9	15,1	100,0
Denise Hain	2023 in TEUR	235	6	30	271	60 <sup>2</sup>	331
	2023 in % <sup>1</sup>	71,0	1,8	9,1	81,9	18,1	100,0
	2022 in TEUR	235	1	30	266	49 <sup>2</sup>	315
	2022 in % <sup>1</sup>	74,6	0,3	9,5	84,4	15,6	100,0
Regina Oelfke	2023 in TEUR	235	2	30	267	56	323
	2023 in % <sup>1</sup>	72,8	0,6	9,3	82,7	17,3	100,0
	2022 in TEUR	235	3	30	268	29	297
	2022 in % <sup>1</sup>	79,1	1	10,1	90,2	9,8	100,0

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

<sup>2</sup> Die variable Tantieme wird bei der Gesellschaft auch als sogenannte Jahresabschlussvergütung bezeichnet.

#### **b. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 (in TEUR)**

Früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG gewährt und geschuldet.

#### **4. Pensionsverpflichtungen im Geschäftsjahr 2023**

Für das ordentliche Vorstandsmitglied Denise Hain bestehen aus Vorbeschäftigung Pensionsverpflichtungen in Höhe von 149 TEUR zum 31.12.2023 (im Vorjahr 161 TEUR).

#### **5. Einhaltung der Vergütungsobergrenze (Maximalvergütung) im Geschäftsjahr 2023**

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. Die Einhaltung der jeweiligen Maximalvergütung ergibt sich aus der Tabelle in vorstehender Ziffer 3a. und einem Vergleich der dort angegebenen Gesamtvergütung im Jahr 2023 mit der jeweiligen Maximalvergütung für das betreffende Vorstandsmitglied.

#### **6. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen**

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

## **II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

### **1. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023 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 2023

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 dargestellt:

<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>		<b>Grundvergütung</b>	<b>Sitzungsgeld</b>	<b>Gesamtvergütung</b>
Ulf-Birger Franz	<i>2023 in EUR</i>	2.000	1.200	3.200
	<i>2023 in %</i>	62,5	37,5	100
	<i>2022 in EUR</i>	2.000	1.200	3.200
	<i>2022 in %</i>	62,5	37,5	100
Christian Bickel	<i>2023 in EUR</i>	1.500	1.125	2.625
	<i>2023 in %</i>	57,1	42,9	100
	<i>2022 in EUR</i>	1.500	1.200	2.700
	<i>2022 in %</i>	55,6	44,4	100
Mira Ball (bis 31.05.2022)	<i>2023 in EUR</i>	./.	./.	./.
	<i>2023 in %</i>	./.	./.	./.
	<i>2022 in EUR</i>	500	300	800
	<i>2022 in %</i>	62,5	37,5	100
Dr. Elisabeth Clausen-Muradian (seit 25.08.2022)	<i>2023 in EUR</i>	1.000	675	1.675
	<i>2023 in %</i>	59,7	40,3	100
	<i>2022 in EUR</i>	333	450	783
	<i>2022 in %</i>	42,5	57,5	100
Daniel Di Michele	<i>2023 in EUR</i>	1.000	1.050	2.050
	<i>2023 in %</i>	48,8	51,2	100

	2022 in EUR	1.000	1.125	2.125
	2022 in %	47,1	52,9	100
Metin Dirim	2023 in EUR	1.000	1.725	2.725
	2023 in %	36,7	63,3	100
	2022 in EUR	1.000	1.125	2.125
	2022 in %	47,1	52,9	100
Marian-Kristoff Drews	2023 in EUR	1.000	1.500	2.500
(seit 05.09.2022)	2023 in %	40,0	60,0	100
	2022 in EUR	333	750	1.083
	2022 in %	30,7	69,3	100
Holger Elix	2023 in EUR	1.000	750	1.750
	2023 in %	57,1	42,9	100
	2022 in EUR	1.000	900	1.900
	2022 in %	52,6	47,4	100
Daniel Farnung	2023 in EUR	1.000	825	1.825
	2023 in %	54,8	45,2	100
	2022 in EUR	1.000	900	1.900
	2022 in %	52,6	47,4	100
Juliane Fuchs	2023 in EUR	1.000	675	1.675
	2023 in %	59,7	40,3	100
	2022 in EUR	1.000	900	1.900
	2022 in %	52,6	47,4	100
Silke Gardlo	2023 in EUR	1.000	750	1.750
	2023 in %	57,1	42,9	100
	2022 in EUR	1.000	1.050	2.050
	2022 in %	48,8	51,2	100
Hermann Hane	2023 in EUR	./.	./.	./.
(bis 25.08.2022)	2023 in %	./.	./.	./.
	2022 in EUR	500	675	1.175
	2022 in %	42,6	57,4	100
Claudia Hopfe	2023 in EUR	1.000	1.125	2.125



	2023 in %	47,1	52,9	100
	2022 in EUR	1.000	1.275	2.275
	2022 in %	44,0	56,0	100
Frank Jacobs	2023 in EUR	./.	./.	./.
(bis 25.08.2022)	2023 in %	./.	./.	./.
	2022 in EUR	500	375	875
	2022 in %	57,1	42,9	100
Linda Katzmarek	2023 in EUR	1.000	675	1.675
	2023 in %	59,7	40,3	100
	2022 in EUR	1.000	1.200	2.200
	2022 in %	45,5	54,5	100
Eike Lengemann	2023 in EUR	1.000	750	1.750
(seit 25.08.2022)	2023 in %	57,1	42,9	100
	2022 in EUR	333	450	783
	2022 in %	42,5	57,5	100
Karsten Melching	2023 in EUR	1.000	825	1.825
	2023 in %	54,8	45,2	100
	2022 in EUR	1.000	975	1.975
	2022 in %	50,6	49,4	100
Swantje Michaelsen	2023 in EUR	./.	./.	./.
(bis 25.08.2022)	2023 in %	./.	./.	./.
	2022 in EUR	500	300	800
	2022 in %	62,5	37,5	100
Michaela Michalowitz	2023 in EUR	1.000	750	1.750
	2023 in %	57,1	42,9	100
	2022 in EUR	1.000	825	1.825
	2022 in %	54,8	45,2	100
Ernesto Nebot Pomar	2023 in EUR	1.000	900	1.900
	2023 in %	52,6	47,4	100
	2022 in EUR	1.000	1.275	2.275
	2022 in %	44,0	56,0	100
Carsten Oppermann	2023 in EUR	583,33	300	883,33

(bis 31.08.2023)	2023 in %	66,0	34,0	100
	2022 in EUR	1.000	450	1.450
	2022 in %	69,0	31,0	100
Marc Perl	2023 in EUR	333,33	300	633,33
(seit 31.08.2023)	2023 in %	52,6	47,4	100
	2022 in EUR	./.	./.	./.
	2022 in %	./.	./.	./.
Frank Straßburger	2023 in EUR	1.000	1.050	2.050
	2023 in %	48,8	51,2	100
	2022 in EUR	1.000	900	1.900
	2022 in %	52,6	47,4	100
Andrea Wemheuer	2023 in EUR	1.000	525	1.525
(seit 25.08.2022)	2023 in %	65,6	34,4	100
	2022 in EUR	333	300	633
	2022 in %	52,6	47,4	100
Eberhard Wicke	2023 in EUR	./.	./.	./.
(bis 25.08.2022)	2023 in %	./.	./.	./.
	2022 in EUR	500	600	1.100
	2022 in %	45,5	54,5	100
Prof. Dr. Roland Zieseniß	2023 in EUR	1.000	1.500	2.500
(seit 25.08.2022)	2023 in %	40,0	60,0	100
	2022 in EUR	333	825	1.158
	2022 in %	28,8	71,2	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 2020, 2021, 2022 und 2023 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	Veränderung in %	2023
<b>Ertragskennzahlen</b>							
Jahresergebnis (in TEUR)	-52.795	-25,1	-66.023	+28,8	-48.130	-52,2	-71.611
Einhaltung ÖDA-Sollkosten	Ja		Ja		Ja		Ja

<b>Arbeitnehmervergütung (in EUR je Ø Vollzeit-Äquivalenz)</b>							
Gesamtbelegschaft	57.454	+2,5	58.873	+2,4	60.314	+5,6	63.705
Tarifmitarbeiter	58.511	+2,4	59.894	+2,8	61.601	+5,7	65.126
<b>Vorstandsvergütung (in TEUR)</b>							
<b>Vorstandsmitglieder</b>							
Elke Maria van Zadel <sup>[1]</sup>	272	+26,5	344	+3,9	358	+4,2	373
Denise Hain	307	+4,9	322	-2,2	315	+5,1	331
Regina Oelfke <sup>[2]</sup>	./.	./.	156	+47,5	297	+8,8	323
<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied</b>							
Dr. Volkhardt Klöppner <sup>[3]</sup>	360	+103,3	732		./.		./.
<b>Aufsichtsratsvergütung (in EUR)</b>							
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>							
Ulf-Birger Franz	3.200	0,0	3.200	0,0	3.200	0,0	3.200
Christian Bickel	2.550	+29,4	3.300	-18,2	2.700	-2,8	2.625
Mira Ball <sup>6</sup>	1.450	+15,5	1.675	-52,2	800		./.
Dr. Elisabeth Clausen-Muradian <sup>3</sup>	./.		./.		783	+113,9	1.675
Willi Degener <sup>5</sup>	1.825	+61,6	2.950		./.		./.
Daniel Di Michele <sup>4</sup>	./.		./.		2.125	-3,5	2.050
Metin Dirim	2.050	-14,6	1.750	+21,4	2.125	+28,2	2.725
Marian-Kristoff Drews <sup>1</sup>	./.		./.		1.083	+130,8	2.500
Holger Elix	1.825	+4,1	1.900	0,0	1.900	-7,9	1.750
Daniel Farnung	1.975	-7,6	1.825	+4,1	1.900	-4,0	1.825
Juliane Fuchs	1.600	+14,1	1.825	+4,1	1.900	-11,8	1.675
Silke Gardlo	2.125	+17,6	2.500	-18,0	2.050	-14,6	1.750
Hermann Hane <sup>2</sup>	2.275	+19,8	2.725	-56,9	1.175		./.

Claudia Hopfe	1.900	+11,8	2.125	+7,1	2.275	-6,6	2.125
Frank Jacobs <sup>2</sup>	1.675	+17,9	1.975	-55,7	875		./.
Linda Katzmarek	1.825	0,0	1.825	+20,5	2.200	-23,9	1.675
Uwe Köhler <sup>5</sup>	1.900	-7,9	1.750		./.		./.
Eike Lengemann <sup>3</sup>	./.		./.		783	+123,5	1.750
Karsten Melching <sup>4</sup>	./.		./.		1.975	-7,6	1.825
Swantje Michaelsen <sup>2</sup>	1.675	+9,0	1.825	-56,2	800		./.
Michaela Michalowitz	558	+267,2	2.050	-11,0	1.825	-4,1	1.750
Ernesto Nebot Pomar	1.675	+35,8	2.275	0,0	2.275	-16,5	1.900
Carsten Oppermann <sup>8</sup>	1.375	+21,8	1.675	-13,4	1.450	-39,1	883,33
Marc Perl <sup>9</sup>	./.		./.		./.		633,33
Frank Straßburger	1.450	+41,4	2.050	-7,3	1.900	+7,9	2.050
Andrea Wemheuer <sup>7</sup>	./.		./.		633	+140,9	1.525
Eberhard Wicke <sup>2</sup>	2.500	+12,0	2.800	-60,7	1.100		./.
Prof. Dr. Roland Zieseniß <sup>3</sup>	./.		./.		1.158	+115,9	2.500

<sup>[1]</sup> Veränderung aufgrund Übernahme Vorstandsvorsitz ab 01.06.2021

<sup>[2]</sup> Vorstandsmitglied seit 01.06.2021

<sup>[3]</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31.05.2021

<sup>1</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 05.09.2022 Drews

<sup>2</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 25.08.2022 Wicke, Hane, Jacobs, Michaelsen

<sup>3</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 25.08.2022 Zieseniß, Lengemann, Clausen

<sup>4</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 01.01.2022 Melching, di Michele

<sup>5</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 31.12.2021 Köhler, Degener

<sup>6</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 31.05.2022 Ball

<sup>7</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 26.08.2022 Wemheuer

<sup>8</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 31.08.2023 Oppermann

<sup>9</sup> Aufsichtsratsmitglied seit 31.08.2023 Perl