

## **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft, Hannover**

ISIN: DE 000 825 0002

WKN: 825 000

### **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ÜST- RA**

Das nachstehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde auf entsprechenden Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats in der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Juli 2021 bei 26.287.323 gültig abgegebenen Stimmen (99,57 % des Grundkapitals) mit 26.261.270 Ja-Stimmen (99,90 %) und 26.053 Nein-Stimmen (0,10 %) mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt.

#### **1. Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften beschließt nach § 87a Abs. 1 AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Über die Billigung dieses Systems muss die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre beschließen. Erstmals erfolgt die Beschlussfassung in der Hauptversammlung der ÜSTRA am 15.07.2021 (vgl. § 26j Abs. 1 EGAktG).

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ÜSTRA 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 Unternehmenssiche-

zung 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.

## 2. **Geltungsbereich**

Das vorliegende Vergütungssystem für den Vorstand gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Bestehende Vorstandsdienstverträge bleiben davon unberührt, können jedoch einvernehmlich an die Regelungen dieses Systems angepasst werden. Mit Wirkung zum 01.06.2021 wurden die Vorstandsmitglieder Frau Elke Maria van Zadel und Frau Denise Hain bis zum Ablauf des 31.05.2026 wiederbestellt. Frau Regina Oelfke wurde mit Wirkung zum 01.06.2021 bis zum Ablauf des 31.05.2026 Neubestellt. Frau van Zadel wurde mit Wirkung ab dem 01.06.2021 zur Vorsitzenden des Vorstands der Gesellschaft ernannt. Die zugrundeliegenden Vorstandsdienstverträge haben die gleiche Laufzeit und halten sich im Rahmen des vorliegenden Vergütungssystems.

## 3. **Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat als dem für die Vorstandsvergütung zuständigen Organ in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Billigung vorgelegt. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Präsidialausschuss unterstützt, der die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex bleiben bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems der ÜSTRA aus den in deren Entsprechenserklärung nach § 161 AktG näher dargelegten Gründen unberücksichtigt.

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird durch den Aufsichtsrat mit Unterstützung durch den Präsidialausschuss in regelmäßigen Abständen überprüft. Dies erfolgt unter anderem durch horizontalen (externen) Peer-Group Vergleich, als auch durch vertikalen (internen) Vergleich mit der sonstigen Vergütungsstruktur im Unternehmen. Für den horizontalen Vergleich werden ausgewählte Verkehrsunternehmen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) herangezogen. Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vorstandsver-

gütung zum oberen Führungskreis der ÜSTRA unterhalb der Vorstandsebene berücksichtigt.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat zur Beurteilung der horizontalen und vertikalen Angemessenheit externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so stellt er die Unabhängigkeit der beauftragten Vergütungsexperten sicher.

Im Hinblick auf die Vermeidung potentieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen, der den Aufsichtsrat hierüber in gebotener Weise informiert. Ein Interessenkonflikt kann dazu führen, dass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schweren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern geltenden Regelungen sind auch bei den Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems zu beachten.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung kann dabei einen bestätigenden Beschluss fassen.

#### 4. **Vorübergehende Abweichung von diesem Vergütungssystem**

In begründeten Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat beschließen, vorübergehend von diesem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der ÜSTRA als notwendig erscheint (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG). Dies gilt beispielsweise für Fälle von außerordentlichen, nicht vorhergesehenen Entwicklungen (z.B. außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation, Wirtschafts- und/oder Finanzkrisen, Pandemien), deren Effekte in den Zielvereinbarungen nicht hinreichend erfasst werden können und die ursprüngliche Unternehmensziele hinfällig erscheinen lassen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklung.

Im Falle einer notwendigen Abweichung darf vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: Vergütungsstruktur, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, einzelne Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien, deren Gewichtung und Bemessungsparameter, Art und Gewichtung der Erfolgsparameter innerhalb der

variablen Vergütung und deren Berechnungsmethoden und Zielerreichungsmaßstab. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesem Fall vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Abweichungen werden im Rahmen des jeweiligen Vergütungsberichts dargelegt und begründet.

## 5. **Vergütungsbestandteile, relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ÜSTRA besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt sich aus der Summe aller Vergütungsbeträge für ein Geschäftsjahr für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung. Erreicht das Vorstandsmitglied bei seiner variablen Vergütungskomponente einen Zielerreichungsgrad von 100 %, so ergibt die Summe aus der variablen Auszahlung und der Festvergütung sowie dem freiwilligen Zuschuss zur Altersversorgung und den Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung das Aufgabenspektrum und den Ressortzuschnitt des Vorstandsmitglieds, seine Erfahrungen sowie weitere Parameter zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen unter Berücksichtigung der vorstehenden Aspekte zulässig.

### 5.1 **Vergütungskomponenten und relativer Anteil**

Die einzelnen Vergütungskomponenten werden in der Ziel-Gesamtvergütung unterschiedlich stark gewichtet: Bei einer hundertprozentigen Zielerreichung bei der variablen Vergütung ergeben sich folgende relative Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung:

Es entfallen ca. 60 bis 80 % auf die Festvergütung. Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente basierend auf der jährlichen Zielvereinbarung trägt ca. 15 bis 25 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Es werden ein freiwilliger Zuschuss zur Altersversorgung von 5 bis 10 % und Nebenleistungen in Höhe von bis zu 5 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt.

Es können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile aufgrund schwankender Inanspruchnahme der Nebenleistungen (welche für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte angesetzt wurden) ergeben.

## 5.2 **Erfolgsunabhängige Vergütung**

Die erfolgsunabhängige Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für das Unternehmen. Die einzelnen erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung setzen sich wie folgt zusammen:

### a) **Grundvergütung**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Grundgehalt pro Geschäftsjahr, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Höhe des Grundgehalts orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum und Ressortzuschnitt des Vorstandsmitglieds, der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie weiteren Parametern.

### b) **Freiwilliger Zuschuss zur Altersvorsorge**

Die Gesellschaft erteilt den Mitgliedern des Vorstands keine Versorgungszusage. Zum Aufbau bzw. zur Fortführung einer Altersvorsorge gewährt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands jedoch bis auf Weiteres einen freiwilligen Zuschuss zur Altersvorsorge pro Kalenderjahr, die in monatlichen Teilbeträgen jeweils nachträglich gezahlt wird. Die Höhe des Zuschusses ist auf maximal 15 % der Grundvergütung begrenzt. Die zweckgemäße Verwendung des Zuschusses ist gegenüber der Gesellschaft nachzuweisen. Die Wahl der Form der Altersvorsorge obliegt jeweils den Mitgliedern des Vorstands.

### c) **Nebenleistungen**

Den Mitgliedern des Vorstands werden ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt, die aber individuell unterschiedlich in ihrer Höhe und ihrem Umfang unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation ausgestaltet werden können. Die-

se Nebenleistungen umfassen verschiedene Sachbezüge und geldwerte Vorteile wie z.B. die Bereitstellung eines Dienstwagens und marktübliche Telekommunikationsmittel zur dienstlichen und privaten Nutzung. Des Weiteren erhalten die Vorstandsmitglieder einen Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen (z.B. Unfall- und Reisegepäckversicherungen, Einbezug in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Strafrechtsschutz). Darüber hinaus können im Rahmen von neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

## 5.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zusätzlich zu ihrer Grundvergütung und den vertraglichen Nebenleistungen für jedes Geschäftsjahr eine variable Vergütungskomponente in Form einer erfolgsabhängigen Vergütung (gegenwärtig bei der ÜSTRA als Jahresabschlussvergütung bezeichnet), die auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruht.

### a) **Tantieme auf Grundlage eines Zielvereinbarungssystems**

Die variable Vergütungskomponente ist eine auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtete, leistungsbezogene Tantieme für ein bestimmtes Geschäftsjahr, die vollständig in Form einer Geldleistung gewährt wird. Die variable Vergütung basiert auf verschiedenen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien und daran anknüpfenden Erfolgsparametern, die auf jährlicher Basis zwischen dem einzelnen Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat in einer Zielvereinbarung festgehalten werden. Die Zielvereinbarungen werden regelmäßig am Ende eines Geschäftsjahres für das bevorstehende Geschäftsjahr („**Ausgangsjahr**“) abgeschlossen und beruhen auf dem Unternehmensführungskonzept „Management by Objectives“. Die Höhe der variablen Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und bestimmt sich nach der Zielerreichung im Ausgangs-

jahr und den beiden darauffolgenden Geschäftsjahren (jeweils ein „**Folgejahr**“).

Die variable Vergütung für ein Ausgangsjahr kann höchstens 30 % der festen Grundvergütung betragen (Cap). Bei deutlicher Zielverfehlung kann sie auch null betragen. Die genannten Anteile können bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

b) **Mehrjährige Bemessungsgrundlage und Auszahlung der variablen Vergütung**

Nach Ablauf eines Ausgangsjahres und Vorlage des geprüften Jahres- und Konzernabschlusses legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung im Ausgangsjahr die Höhe der individuellen für dieses Jahr zu gewährenden variablen Vergütungskomponente fest. Dabei hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen (z.B. im Falle des Eintritts unvorhersehbarer bzw. nicht vom Vorstand beeinflussbarer Umstände) in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Die Höhe der variablen Vergütungskomponente wird zunächst anhand der Zielerreichung für ein Ausgangsjahr berechnet. Eine Zahlung in Höhe von 70 % dieses Betrages („**Ausgangsjahrtranche**“) erfolgt spätestens zum Ende desjenigen Monats, der auf den Monat folgt, indem der Jahresabschluss der Gesellschaft für das Ausgangsjahr festgestellt worden ist. Die Zahlung von weiteren 15 % (jeweils eine „**Folgejahrtranche**“) erfolgt spätestens zum Ende desjenigen Monats, der auf den Monat folgt, indem der Jahresabschluss der Gesellschaft für ein Folgejahr festgestellt worden ist unter der Voraussetzung, dass die für das jeweilige Folgejahr festgelegten Gesamtziele zu mindestens 80 % (einschließlich) erreicht sind. Beträgt die Gesamtzielerreichung für ein Folgejahr weniger als 50 %, entfällt die jeweilige Folgejahrtranche vollständig (Malus). Bei einer Gesamtzielerreichung von 50 % und mehr bis 80 % (ausschließlich) halbiert sich die Folgejahrtranche (Malus).

Die variable Vergütungskomponente wird den Vorstandsmitgliedern für ein Ausgangsjahr gewährt. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, werden die Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr zeitanteilig ge-



währt. Für die Bemessung der variablen Vergütungskomponente wird zu diesem Zweck bei Ende des Dienstvertrags in einem Ausgangsjahr eine vollständige Zielerreichung in den Folgejahren angenommen. Die Zahlung der Folgejahrtranchen erfolgt dann zusammen mit der Ausgangsjahrtranche.

c) **Finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien**

Als finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat bis auf weiteres die nachfolgenden Zielbereiche mit unterschiedlicher Gewichtung bestimmt:

- Finanzziele (25 - 35 %)
- Kundenziele (25 - 35 %)
- Führung- und Personalziele (10 - 20 %)
- Projekt- und Prozessziele (20 - 30 %)

Der Aufsichtsrat legt in den einzelnen Zielbereichen auf Empfehlung des Präsidialausschusses jeweils ein oder mehrere Erfolgsparameter fest, die sich an den nachfolgenden Erfolgsparametern orientieren sollen:

Finanzziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einhaltung des Wirtschaftsplans basierend auf dem geplanten Jahresergebnis nach Steuern</li> <li>▪ Einhaltung der Sollkosten aus dem öffentlichen Dienstleistungsauftrag (ÖDA)</li> </ul>
Kundenziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kundengesamtzufriedenheit nach näherer Maßgabe des ÖDA</li> <li>▪ Qualitätskennzahlen nach ÖDA</li> </ul>
Führung- und Personalziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einhaltung einer bestimmten Gesundheitsquote</li> <li>▪ Mitarbeiterzufriedenheit: Erreichen eines bestimmten Gesamtzufriedenheitswertes</li> <li>▪ Erhöhung der Frauenquote</li> </ul>
Projekt- und Prozessziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfolgreiche Durchführung bestimmter Einzelprojekte und Pro-</li> </ul>

	zesse (z.B. Investitionsmaßnahmen, Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, Fortschritte in der Digitalisierung, Umgang mit der Corona-Pandemie)
--	---

Die vom Aufsichtsrat zum Zwecke der Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern ausgewählten Erfolgsparameter müssen messbar sein, mit der strategischen Ausrichtung der ÜSTRA und deren öffentlicher Beauftragung im Einklang stehen und nach der Überzeugung des Aufsichtsrats als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft geeignet sein. Die einzelnen Erfolgsparameter in den verschiedenen Zielbereichen sind untereinander gleichgewichtet, sofern der Aufsichtsrat keine andere Gewichtung vornimmt. Erfolgsparameter können dabei individuell oder für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Erreichen der jeweiligen Erfolgsparameter möglichst anhand objektiver Kriterien messbar ist, beispielsweise anhand der geprüften Abschlussunterlagen (insbesondere betreffend die Finanzziele), Abgleich mit dem jeweiligen Wirtschaftsplan, Fahrgastbefragungen, Mitarbeiterbefragungen, sonstige intern oder extern vorgenommene Auswertungen oder Audits, oder bei Projekt- und Prozesszielen anhand der objektiv erkennbaren Ergebnisse oder erreichten Meilensteine.

d) **Zielerreichungsmaßstab**

Der Grad der Zielerreichung bemisst sich nach einem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielerreichungsmaßstab, der regelmäßig in die fünf nachfolgenden Stufen skaliert ist: Stufe 1 = nicht erreicht (0 %), Stufe 2 = teilweise erreicht (50 %), Stufe 3 = erreicht (100 %), Stufe 4 = übertroffen (>100 % bis 125 %), Stufe 5 = deutlich übertroffen (>125 bis 150 %).

Jeder Stufe steht ein spezifisch für jedes Erfolgsparameter veranschlagter Wert gegenüber (z.B. das geplante Jahresergebnis in TEUR = Stufe 3). Alternativ kann der Aufsichtsrat

auch bei einzelnen Erfolgsparametern eine abweichende Skalierung (z.B. zwei Stufen: Ziel erreicht / Ziel nicht erreicht) festlegen, falls dies für die Feststellung des Zielerreichungsgrads aus Sicht des Aufsichtsrats vorzugswürdig erscheint. Die Untererfüllung eines Einzelziels kann durch die Überfüllung eines anderen Einzelziels ausgeglichen werden. Die Gesamtzielerreichung errechnet sich aus der Summe des prozentualen Grades der jeweiligen Zielerreichung multipliziert mit der jeweiligen Gewichtung des einzelnen Erfolgsparameters.

Der Höchstbetrag (Cap) der Tantieme kann bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % bezogen auf alle Zielbereiche erreicht werden; eine Gesamtzielerreichung von mehr als 100 % führt nicht zu einer Überschreitung des Höchstbetrages. Bei einer Gesamtzielerreichung von null entfällt die Tantieme.

e) **Unternehmensspezifische Zielbereiche zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**

Das Zielvereinbarungssystem 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 Zielbereiche leiten sich unter Berücksichtigung dieser Vorgaben aus der Unternehmensstrategie ab und dienen deren effektiver Umsetzung.

Um seiner Verantwortung als öffentlich getragenes Verkehrsunternehmen nachzukommen, sind für die ÜSTRA finanzielle Leistungskriterien in Form spezifischer Finanzziele von maßgeblicher Bedeutung. Aufgrund der Verlustübernahmeverpflichtung der Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft Hannover GmbH (VVG) aus dem mit der ÜSTRA abgeschlossenen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag ist das Ziel eines möglichst geringen Jahresfehlbetrags von besonderer Bedeutung. Gleiches gilt für die Einhaltung der finanziellen Ziel- und vor allem Kostenvorgaben des öffentlichen Dienstleistungsauftrags (ÖDA) und des Partnerschaftsvertrags, deren Erfüllung und erfolgreiche Umsetzung ein Kernelement der Unternehmensstrategie der ÜSTRA sind. Der ÖDA sieht vor, die Wirtschaftlichkeit der erbrachten Leistungen regelmäßig

im Rahmen eines Benchmarks zu überprüfen und marktfähige Kostenstrukturen zu realisieren.

Neben Finanzziele sind für die Unternehmenssteuerung der ÜSTRA als öffentlicher Verkehrs- und Mobilitätsanbieter kundenorientierte Zielsetzungen, insbesondere die Qualität des jeweiligen Verkehrs- und Mobilitätsangebots für die Kunden und die damit einhergehende Fahrgastzufriedenheit von entscheidender strategischer Bedeutung. Eine hohe Zufriedenheitswert ist ein maßgeblicher Faktor für die weitere Akzeptanzsteigerung des ÖPNV in der Region Hannover und für die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie der ÜSTRA und deren langfristigen Erfolgs.

Qualifizierte und engagierte Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Erfolg der ÜSTRA. Führungs- und Personalziele sind daher ein entscheidendes Instrument zur Unternehmenssteuerung mit dem Ziel einer möglichst hohen Mitarbeiterzufriedenheit und der weiteren Stärkung der Stellung der ÜSTRA als attraktiver Arbeitgeber. Mit ambitionierten Führungs- und Personalzielen kann zudem ein maßgeblicher Beitrag zur Identifikation, Förderung und langfristiger Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen geleistet werden.

Die Ausrichtung der variablen Vergütung an bestimmten Projekt- und Prozesszielen fördert durch eine entsprechende Incentivierung die effiziente Umsetzung konkreter Einzelprojekte und Einführung bzw. Anpassung interner Prozesse und Abläufe, und liefert damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der ÜSTRA.

### 5.3 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und erfolgsabhängiger Komponenten fest. Die Maximalvergütung berechnet sich aus der Summe der Grundvergütung, der Nebenleistungen und der variablen Vergütung. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde für die Mitglieder des Vorstands der ÜSTRA wie folgt festgelegt:

- Vorstandsvorsitzender: EUR 500.000
- Jedes weitere Vorstandsmitglied: EUR 425.000

## 6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen vereinbart. Für die variable Vergütungskomponente werden auf Grundlage der Dienstverträge gesonderte Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Laufzeit der jeweiligen Vorstandsdienstverträge entspricht, vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Aufhebung oder Änderung, der jeweiligen Bestellungsperiode des Vorstandsmitglieds.

Bei unterjährigem Eintritt in bzw. Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung grundsätzlich pro rata temporis berechnet.

Wird das Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit an der Leistung der Dienste verhindert (wie im Dienstvertrag näher definiert, z.B. durch Krankheit), so bleibt der Anspruch auf die Vergütung für die Dauer von bis zu sechs Wochen, längstens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags, bestehen. Für die Zeit danach bis zum Ablauf von bis zu drei Monaten ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit zahlt die Gesellschaft einen Zuschuss, längstens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags. Der Zuschuss entspricht der Differenz zwischen der festen Grundvergütung zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit und den Krankengeldleistungen (die sich auf Grundlage der gesetzlichen Krankengeldleistungen berechnen). Der Anspruch auf die variable Vergütungskomponente bleibt daneben grundsätzlich unverändert bestehen.

Die Hinterbliebenen erhalten im Todesfall eine Fortzahlung der festen Grundvergütung in Höhe von bis zu drei Monaten. Sofern im Zeitpunkt des Todes über die variable Vergütungskomponente für das laufende bzw. vorangegangene Geschäftsjahr noch nicht entschieden wurde, befindet der Aufsichtsrat über eine Zahlung an die Hinterbliebenen nach billigem Ermessen.

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (change of control) oder Zusagen von Entlassungsschädigungen bestehen nicht.

Die ÜSTRA kann vorsehen, dass ihre Vorstandsmitglieder neben ihrem Vorstandsamt gleichzeitig als Geschäftsführer der regiobus Hannover GmbH tätig sind und kann mit der regiobus Hannover GmbH entsprechende Verträge über die Verschaffung von Geschäftsführungsdiensten abschließen. Diese Paralleltätigkeit soll der künftige Regelfall sein. Hiernach kann das betroffene Vorstandsmitglied im Auftrag der ÜSTRA mit bis zur Hälfte seiner zu leistenden Dienstzeit das Amt als Geschäftsführer der regiobus Hannover GmbH übernehmen, wobei jedoch die Gesellschafterversammlung der regiobus Hannover GmbH für die Bestellung und Abberufung als Geschäftsführer alleine zuständig bleibt. Die Gesellschafterversammlung entscheidet auch über die Festlegung der bei der regiobus Hannover GmbH zu erreichenden Ziele, die auch Gegenstand der Zielvereinbarung zwischen dem betroffenen Vorstandsmitglied und der ÜSTRA werden. Die Geschäftsführungstätigkeit ist mit der von der ÜSTRA gezahlten Vergütung auf Grundlage dieses Vergütungssystems abgegolten; die ÜSTRA erhält von der regiobus Hannover GmbH eine entsprechende Vergütung als Ausgleichszahlung.

## 7. **Transparenz und Dokumentation**

Unverzüglich nach dem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Internetseite der ÜSTRA kostenfrei öffentlich zugänglich gemacht.

Zusätzlich erstellen Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht (Vergütungsbericht) über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen des ÜSTRA-Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr (erstmalig für das Geschäftsjahr 2021). Der Vergütungsbericht und der Prüfungsvermerk werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung (erstmalig durch die ordentliche Hauptversammlung im Jahr 2022) auf der Internetseite der ÜSTRA kostenfrei öffentlich zugänglich gemacht.

Hannover, im Juli 2021

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft