Erklärung zur Unternehmensführung

Entsprechenserklärung

Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft, Bochum, zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher (börsennotierter) Aktiengesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Mit Ablauf des 2. November 2016 ist die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft nicht länger börsennotiert. Gleichwohl haben Aufsichtsrat und Vorstand beschlossen, auch künftig eine den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex genügende Entsprechenserklärung abzugeben.

Aufgrund der kommunal geprägten Eigentümerstruktur der BOGESTRA sowie der ausschließlichen Geschäftstätigkeit im Inland ist das Unternehmen mit einer Publikumsgesellschaft nur sehr eingeschränkt vergleichbar.

Vorstand und Aufsichtsrat der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen Aktiengesellschaft erklären, dass den Verhaltensempfehlungen der von der Bundesregierung eingesetzten Kodex-Kommission zur Unternehmensleitung und -überwachung mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird:

A.5 Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung im Unternehmen hin (Compliance). Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem umfassen auch ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System.
Im Lagebericht sollen die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden.

Die Empfehlung wurde dahingehend umgesetzt, dass die Angaben zum Risikomanagementsystem im Lagebericht unter III. Chancen- und Risikobericht dargestellt sind und das Internen Kontrollsystem sowie die Stellungnahme der Angemessenheit und der Wirksamkeit zum internen Kontrollsystem und zum Risikomanagementsystem in der Erklärung zur Unternehmensführung aufgenommen wurden, auf die im Lagebericht unter IV. Erklärung zur Unternehmensführung verwiesen wird.

B.3 Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen.
Die Dauer der Erstbestellung erfolgt in Absprache zwischen dem Aufsichtsrat und dem neuen Vorstandsmitglied. Die Unternehmensbelange und die persönlichen Belange des neuen Vorstandsmitglieds werden dabei berücksichtigt.

B.5 Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.
Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wird nicht festgelegt, da die Leistungsfähigkeit des Vorstands nicht vom Erreichen einer Altersgrenze abhängig ist. Durch Festlegung einer Altersgrenze könnte eine optimale Besetzung des Vorstands aus rein formalen Gründen verhindert werden. Damit entfällt die Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung.

C.1 Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.
Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt und berichtet jährlich in der Erklärung zur Unternehmensführung über den Stand der Umsetzung dieser Ziele. Weiterhin werden die allgemeinen und persönlichen Anforderungen für Aufsichtsratsmitglieder gemäß gesetzlichen Normen beachtet. Dieses zusammengefasst bildet das Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Weitere (Kompetenz-)Profile werden nicht erarbeitet.
Somit entfällt die Qualifikationsmatrix. Eine Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder wird nicht festgelegt, da aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur die Wahlvorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrates an die Hauptversammlung unter Beachtung der Willensbildung in den Räten der Städte Bochum und Gelsenkirchen erfolgen. Damit entfällt die (namentliche) Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung.

C.2 Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.
Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wird nicht festgelegt, da die Leistungsfähigkeit des Aufsichtsrats nicht vom Erreichen einer Altersgrenze abhängig ist. Durch Festlegung einer Altersgrenze könnte eine optimale Besetzung des Aufsichtsrats aus rein formalen Gründen verhindert werden. Damit entfällt die Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung.

C.4 Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
Die Anzahl der Aufsichtsratsmandate richtet sich nach Aktienrecht sowie aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur nach der Gemeindeordnung NRW.

C.5 Wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen.
BOGESTRA ist ein nicht börsennotiertes Unternehmen. Die Anzahl der Aufsichtsratsmandate richtet sich nach Aktienrecht.

C.6 / C.7 / C.8 / C.9 / C.10 Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder
Eine Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder wird nicht festgelegt, da aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur die Wahlvorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung unter Beachtung der Willensbildung in den Räten der Städte Bochum und Gelsenkirchen erfolgen. Damit entfällt die Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung.

C.13 / C.14 Wahlen zum Aufsichtsrat
Aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur erfolgen die Wahlvorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung unter Beachtung der Willensbildung in den Räten der Städte Bochum und Gelsenkirchen. Damit ist die Offenlegung der persönlichen und geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, zu den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär entbehrlich.

Die Vorlage eines Lebenslaufs der Kandidaten, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt und die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat offen benennt, entfällt daher. Ebenso entfällt die Veröffentlichung der Lebensläufe für alle Aufsichtsratsmitglieder.

D.1 Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.
Der Aufsichtsrat hat sich selbst eine Geschäftsordnung gegeben. Daher ist eine Veröffentlichung, auch im Hinblick auf die kommunale Eigentümerstruktur, nicht zielführend im Sinne dieser Empfehlung.

D.3 Der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung soll in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichtserstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein. Die Erklärung zur Unternehmensführung soll die betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses nennen und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den genannten Gebieten enthalten. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.
Aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur erfolgen die Wahlvorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung unter Beachtung der Willensbildung in den Räten der Städte Bochum und Gelsenkirchen. Die Arbeitnehmervertretung wird gemäß Mitbestimmungsgesetz gewählt. Daher ist eine Angabe des Sachverstands in der Erklärung zur Unternehmensführung, auch im Hinblick auf die kommunale Eigentümerstruktur, nicht zielführend im Sinne dieser Empfehlung.

D.4 Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.
Aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur erfolgen die Wahlvorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrates an die Hauptversammlung unter Beachtung der Willensbildung in den Räten der Städte Bochum und Gelsenkirchen. Damit ist die Bildung eines Nominierungsausschusses entbehrlich.

D.6 Der Aufsichtsrat soll regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen.
Zu einzelnen Punkten der Tagesordnung tagt der Aufsichtsrat ohne den Vorstand. Zum Informationsaustausch, insbesondere das operative Geschäft betreffend, tagt der Aufsichtsrat im Zuge der offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zusammen mit dem Vorstand.

D.7 Im Bericht des Aufsichtsrats soll angegeben werden, wie viele Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse in Präsenz oder als Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt wurden und an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben.
Im Bericht des Aufsichtsrats wird grundsätzlich über die Anzahl der Teilnehmer der Sitzungen berichtet. Aufgrund der hohen Teilnahmequote wird eine umfassende (namentliche) Offenlegung der individuellen Sitzungsteilnahme sowie die Angabe über die „Art“ der Sitzung (Präsenz, Video, Telefon) als nicht zielführend im Sinne dieser Empfehlung erachtet.

D.10 Der Prüfungsausschuss soll mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung austauschen und dem Ausschuss hierüber berichten. Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten.
Zu einzelnen Punkten kann der Prüfungsausschuss ohne den Vorstand tagen. Für einen Informationsaustausch, insbesondere die prüfungsrelevanten Themen betreffend, tagt der Prüfungsausschuss im Zuge der offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zusammen mit dem Vorstand.

D.11 Die Gesellschaft soll die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten.
Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden bei ihrer Amtseinführung angemessen unterstützt. Weitergehende Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nehmen die Aufsichtsratsmitglieder eigenverantwortlich wahr. Eine Berichterstattung im Bericht des Aufsichtsrats entfällt.

D.12 Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.
Eine Selbstevaluierung des Aufsichtsrats findet nicht auf einer regelmäßigen Basis statt. Die Arbeit und Vorgehensweise des Aufsichtsrats und seiner Gremien ist in langjähriger Handhabung gefestigt worden. Der Aufsichtsrat ist einerseits Kommunal, aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur, als auch mit von den Arbeitnehmern vertretenen Mitgliedern kompetent besetzt. Eine Berichterstattung in der Erklärung zur Unternehmensführung entfällt.

F.2 Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.
BOGESTRA ist kein börsennotiertes Unternehmen. Es wird kein Konzernabschluss und Konzernlagebericht erstellt. Die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen werden alsbald nach ihrer Fertigstellung der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

F.3 Ist die Gesellschaft nicht zu Quartalsmitteilungen verpflichtet, soll sie unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.
Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über die Geschäftsentwicklung, über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten und der Risikolage informiert. Aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur wird eine weitere externe Berichterstattung für nicht notwendig erachtet.

F.4 Aufsichtsrat und Vorstand von börsennotierten, spezialgesetzlich regulierten Gesellschaften sollen in der Erklärung zur Unternehmensführung angeben, welche Empfehlungen des Kodex auf Grund vorrangiger gesetzlicher Bestimmungen nicht anwendbar waren.
BOGESTRA ist weder börsennotiert noch spezialgesetzlich reguliert, daher entfällt diese Empfehlung.

G.1 / G.2 / G.3 / G.4 Festlegung des Vergütungssystems / der konkreten Gesamtvergütung
Die Prüfung der Vergütungsstruktur des Vorstands ist vom Aufsichtsrat an seinen Personalausschuss (Präsidium) delegiert. Auf Vorschlag dieses Gremiums legt der Aufsichtsrat abschließend die Vergütungsstruktur des Vorstands fest. Das derzeitige Vergütungssystem des Vorstands beachtet alle gesetzlichen Anforderungen für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften, darüber hinausgehende Angaben erfolgen freiwillig. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde 2015 insgesamt und im Vergleich innerhalb des Unternehmens von einem unabhängigen Dritten untersucht und bewertet. Auf einen Vergleich mit anderen Unternehmen wird verzichtet.

G.6 / G.7 / G.10 / G.11 Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile
Das derzeitige Vergütungssystem des Vorstands sieht eine kurzfristige und langfristige variable Vergütung vor. Diese ist aber aufgrund der kommunalen Eigentümerschaft nicht aktienbasiert.
Die Höhe der erfolgsbezogenen Vergütung richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad der in der Regel vor Beginn des Geschäftsjahres jeweils vereinbarten operativen und strategischen Ziele. Dem Zielerreichungsgrad liegen messbare Zielgrößen zugrunde; damit kann die variable Vergütung herabgesetzt, aber nicht zurückgefordert werden. Die Höhe der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung kann bis zu 15 Prozent des Grundjahresgehalts betragen. Die langfristige Variable läuft über drei Jahre und wird frühestens im vierten Jahr ausbezahlt. Von einer detaillierten Darstellung der variablen Vergütungsbestandteile im Vergütungsbericht wird abgesehen.

G.13 Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.
Die Vorstandsverträge enthalten keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Die Verträge werden im Einklang mit dem Aktienrecht für die Dauer der Bestellungsperiode abgeschlossen. Eine vorzeitige Aufhebung der Verträge ohne wichtigen Grund kann nur durch eine einvernehmliche Aufhebung erfolgen. Dabei werden die Empfehlungen aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt.
Scheidet ein Vorstandsmitglied aus einem in seiner Person liegenden Grund aus, werden keine Zahlungen an ihn gewährt.

G.17 Vergütung des Aufsichtsrats
Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine Festvergütung; dabei wird der höhere zeitliche Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzes und des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzes berücksichtigt.

09. Dezember 2022

Frühere, nicht mehr aktuelle Entsprechenserklärungen sind auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich der Aufsichtsrat auf folgende Ziele verständigt:

a. Zusammensetzung nach erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen
Unter Beachtung des regionalen Bezugs und der kommunal geprägten Eigentümerstruktur des Unternehmens, der Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes und der Satzung der BOGESTRA ist der Aufsichtsrat an die Beschlüsse und Wahlen der entsprechenden Gremien gebunden. Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen wird der Aufsichtsrat bei Neubesetzungen des Gremiums darauf hinwirken, dass auch künftig auf die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen bei der Zusammensetzung des Gremiums geachtet wird.

b. Potenzielle Interessenskonflikte – Anzahl unabhängige Mitglieder
Eine Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder wird nicht festgelegt, da aufgrund der kommunalen Eigentümerstruktur die Wahlvorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung unter Beachtung der Willensbildung in den Räten der Städte Bochum und Gelsenkirchen erfolgen.

c. Altersgrenze
Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wird nicht festgelegt, da die Leistungsfähigkeit des Aufsichtsrats nicht vom Erreichen einer Altersgrenze abhängig ist. Durch Festlegung einer Altersgrenze könnte eine optimale Besetzung des Aufsichtsrats aus rein formalen Gründen verhindert werden.

d. Diversität
Unter Beachtung des regionalen Bezugs und der kommunal geprägten Eigentümerstruktur des Unternehmens sowie der Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes ist der Aufsichtsrat an die Beschlüsse und Wahlen der entsprechenden Gremien gebunden. Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen wird der Aufsichtsrat bei Neubesetzungen des Gremiums darauf hinwirken, dass auch künftig der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung auf Diversität achtet.

e. Geschlechterquote
Unter Beachtung der kommunal geprägten Eigentümerstruktur des Unternehmens und der Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes ist der Aufsichtsrat an die Wahlen der entsprechenden Gremien gebunden.
Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen wird der Aufsichtsrat bei Neubesetzungen des Gremiums darauf hinwirken, dass auch künftig der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung eine Zielgröße von 30 Prozent Frauenanteil erreicht. Diese 30-Prozent-Quote Frauenanteil setzt sich zu 50 Prozent aus Arbeitnehmervertretern und zu 50 Prozent aus Anteilseignervertretern zusammen.

Die Ziele a. bis e. sind mit der bisherigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats erreicht.
Zum 31. Dezember 2022 betrug die Frauenquote im Aufsichtsrat 41 Prozent.

Angabe zu Unternehmensführungspraktiken

Die Unternehmensführung der BOGESTRA wird weitgehend durch die Vorschriften des Aktiengesetzes, aufgrund der wesentlichen Beteiligungen der Städte Bochum und Gelsenkirchen durch die Bestimmungen des Haushaltsgrundsätzegesetzes sowie durch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt.

Darüber hinaus bilden die nicht öffentlich zugänglichen Unternehmensleitsätze die Grundlage für die Gesamtheit aller bereits umgesetzten beziehungsweise noch umzusetzenden Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten des Unternehmens in seiner Gesamtheit, seiner Leitungsorgane, seiner Führungskräfte und Mitarbeitenden im Hinblick auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote und sonstigen regulatorischen Bestimmungen und Standards sicherstellen. Außerdem besteht ein internes Kontrollsystem (IKS) neben der Funktion als internes Steuerungssystem auch als internes Überwachungssystem durch prozessunabhängige Überwachungsmaßnahmen wie der Internen Revision sowie durch prozessintegrierten Überwachungsmaßnahmen durch organisatorische Sicherungsmaßnahmen und implementierter Kontrollen. Insgesamt umfassen wir diese Bereiche unter dem Begriff Compliance.

Dazu wurde eine flache Compliance-Organisation geschaffen, die in Compliance-relevanten Fällen tätig wird. Ergeben sich Sachverhalte oder gar Verdachtsmomente, können diese (auch vertraulich) an den Leiter des Compliance-Gremiums gemeldet werden.
Das Compliance-Programm bei der BOGESTRA ist daher ein wesentliches, aber nicht ausschließliches Element, um

- die Kompetenz und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden zu stärken und
- den hohen Stellenwert von Rechtstreue und ethischem Verhalten zu vermitteln.

Kurz gesagt:

- Identifikation von Risiken,
- Risikobewertung für das Unternehmen,
- Sachgerechter Umgang mit Rechtsverstößen,
- Unabhängigkeit der Compliance-Beauftragten.

Unter Berücksichtigung des Unternehmenszwecks, den öffentlichen Personennahverkehr in den Städten Bochum und Gelsenkirchen sowie in beachtlicher Größenordnung auch in den angrenzenden Städten und Kreisen durchzuführen und die dafür notwendige Infrastruktur vorzuhalten und zu betreiben, beziehen sich die Compliance-Handlungsfelder schwerpunktmäßig auf

- die Sicherheit des Betriebes,
- die Sicherheit der ortsfesten und mobilen Infrastruktur,
- ein transparentes und regelkonformes Vergabewesen,
- den Datenschutz und die Informationssicherheit sowie
- den nachhaltigen Umweltschutz.

Zur Erfassung und Steuerung von Unternehmensrisiken wurde ein umfassendes Risikomanagementsystem eingerichtet. Die Grundzüge des Systems sowie die festgestellten Risiken sind in dem jeweils aktuellen Lagebericht des Unternehmens veröffentlicht.

Es liegen keine Informationen oder Hinweise vor, dass das interne Kontrollsystem oder das Risikomanagementsystem in seiner Gesamtheit nicht angemessen oder nicht wirksam ist.

Nachfolgeplanung für den Vorstand

Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands. Diese Vorbereitung hat der Aufsichtsrat an seinen Personalausschuss (Präsidium) delegiert. Bei der Besetzung der Vorstandsposition wird auf Diversität bei Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund geachtet. Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben als Vorstandsmitglied steht bei den erforderlichen Qualifikationen – insbesondere bei einem nur aus zwei Personen bestehenden Vorstand – die Expertise im Verkehrssektor im Vordergrund sowie in seiner Gesamtheit die bestmögliche Besetzung für das Unternehmen, um dessen Interessen langfristig zu sichern. Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit den Aufgabenträgern, Betriebsräten, Branchenpartnern und politischen Vertretern sind von Vorteil. Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wird nicht festgelegt, da die Leistungsfähigkeit des Vorstands nicht vom Erreichen einer Altersgrenze abhängig ist. Durch Festlegung einer Altersgrenze könnte eine optimale Besetzung des Vorstands aus rein formalen Gründen verhindert werden.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften unterliegt die BOGESTRA dem sogenannten „dualen Führungssystem“. Dies ist durch eine strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen.

Der zum 31. Dezember 2022 aus zwei Personen bestehende Vorstand leitet das Unternehmen unter Beachtung der Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft mit dem Ziel nachhaltiger Wertsteigerung in eigener Verantwortung. Dabei gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, das heißt, die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Sie entwickeln die Unternehmensstrategie und sorgen in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für deren Umsetzung. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands sind in der Geschäftsordnung des Vorstands zusammengefasst. Diese regelt insbesondere die Ressortzuständigkeiten der beiden Vorstandsmitglieder und die Art der Beschlussfassung.

Ein Vorsitzender oder Sprecher des Vorstands ist nicht erforderlich, da der Vorstand das Unternehmen nach dem Kollegialitätsprinzip leitet und aus zwei Personen besteht. Aktienoptionsprogramme sind für die Mitglieder des Vorstands nicht aufgelegt worden.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie über die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements.

Abweichungen des Geschäftsverlaufs von Planungen und Zielen werden ausführlich erläutert und begründet. Außerdem berichtet der Vorstand regelmäßig über die Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien.

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Er wird in alle Entscheidungen eingebunden, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind.
Garant für den Erfolg des Unternehmens ist seit jeher die Kombination aus Kontinuität, Innovationen und Weitblick in einer effizienten und zukunftsfähigen Unternehmensstruktur.

Der Aufsichtsrat besteht aus zwölf Mitgliedern und ist nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) zu gleichen Teilen mit Vertretenden der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats der BOGESTRA sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt.

Schließlich enthält die Satzung der BOGESTRA (§ 10) einen Katalog von Geschäften, für die der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf.

Eine D&O-Versicherung wurde für den Vorstand und den Aufsichtsrat abgeschlossen. Im Schadensfall haben die Vorstandsmitglieder zehn Prozent des Schadens bis zum Eineinhalbfachen ihrer jährlichen Festvergütung zu tragen. Eine Selbstbeteiligung der Aufsichtsratsmitglieder im Schadensfall ist aufgrund der geringen Vergütung nicht vorgesehen.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats und deren Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat

Frau Karin Welge (Vorsitz)	seit 2020
Herrn Kevin Miers (stellv. Vorsitz)	seit 2022
Herr Aydogan Arslan	seit 2014
Herrn Bernd Dreisbusch	seit 2022
Herr Thomas Eiskirch	seit 2015
Frau Martina Foltys-Banning	seit 2020
Herr Udo Lochmann	seit 2017
Frau Alexandra Medzech	seit 2017
Herr Roberto Randelli	seit 2020
Herr Reiner Rogall	seit 2020
Frau Gabriele Schmidt	seit 2020
Frau Dr. Christina Totzeck	seit 2016

Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Derzeit bestehen bei der BOGESTRA drei Ausschüsse:

- der Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG,
- der Personalausschuss, der zugleich das Präsidium bildet,
- der Prüfungsausschuss.

In den Ausschüssen des Aufsichtsrats sind folgende Mitglieder vertreten:

Vermittlungsausschuss:	Frau Karin Welge (Vorsitz) Herr Kevin Miers (stellv. Vorsitz) Herr Aydogan Arslan Herr Thomas Eiskirch
Personalausschuss (Präsidium):	Frau Karin Welge (Vorsitz) Herr Kevin Miers (stellv. Vorsitz) Herr Aydogan Arslan Herr Thomas Eiskirch
Prüfungsausschuss:	Herr Roberto Randelli (Vorsitz) Herr Aydogan Arslan Herr Udo Lochmann Herr Kevin Miers Herr Reiner Rogall Frau Dr. Christina Totzeck

Sofern die Aufgaben der Ausschüsse sich nicht bereits aus den gesetzlichen Bestimmungen ableiten, ergeben sie sich aus den Geschäftsordnungen. Im Wesentlichen werden Beschlussempfehlungen für das Aufsichtsratsplenum vorbereitet.

Die Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse an den Aufsichtsrat. Weitere Einzelheiten zur konkreten Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse können dem jeweils aktuellen Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden.

Festlegungen nach § 76 (Abs. 4) Aktiengesetz und § 111 (Abs. 5) Aktiengesetz: Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Frauenanteil im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der BOGESTRA besteht aus zwölf Mitgliedern.
Es ist festgelegt, dass bis zum 31. Dezember 2024 die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat vier Frauen (30 Prozent) betragen soll.
Zum 31. Dezember 2022 sind fünf Frauen (41 Prozent) und sieben Männer (59 Prozent) im Aufsichtsrat der BOGESTRA vertreten.

Frauenanteil im Vorstand

Der Vorstand der BOGESTRA besteht aus zwei Mitgliedern.
Es ist festgelegt, dass die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand null Frauen (0 Prozent) betragen soll. Damit erübrigt sich die Angabe einer Frist.
Zum 31. Dezember 2022 sind null Frauen (0 Prozent) und zwei Männer (100 Prozent) im Vorstand der BOGESTRA vertreten.
Bei der Besetzung der Vorstandsposition wird auf Diversität bei Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund geachtet.

Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben als Vorstandsmitglied steht bei den erforderlichen Qualifikationen – insbesondere bei einem nur aus zwei Personen bestehenden Vorstand – die Expertise im Verkehrssektor im Vordergrund sowie in seiner Gesamtheit die bestmögliche Besetzung für das Unternehmen, um dessen Interessen langfristig zu sichern. Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit den Aufgabenträgern, Betriebsräten, Branchenpartnern und politischen Vertretern sind von Vorteil.

Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands besteht aus sechs Mitgliedern.
Es ist festgelegt, dass bis zum 30. Juni 2022 die Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Frau (16,66 Prozent) betragen soll.
Zum 30. Juni 2022 sind eine Frau (16,66 Prozent) und fünf Männer (83,34 Prozent) in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands vertreten. Die Zielgröße zum 30. Juni 2022 wurde somit erreicht.
Es ist festgelegt, dass bis zum 30. Juni 2027 die Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Frau (16,66 Prozent) betragen soll.
Zum 31. Dezember 2022 sind eine Frau (16,66 Prozent) und fünf Männer (83,34 Prozent) in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands vertreten.

Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands besteht zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße bis zum 30. Juni 2022 aus zehn Mitgliedern.
Es ist festgelegt, dass bis zum 30. Juni 2022 die Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Frau (10 Prozent) betragen soll.
Zum 30. Juni 2022 besteht die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands aus 15 Mitgliedern, drei Frauen (20 Prozent) und zwölf Männern (80 Prozent). Die Zielgröße zum 30. Juni 2022 wurde somit übertroffen.
Es ist festgelegt, dass bis zum 30. Juni 2027 die Zielgröße für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands drei Frauen (20 Prozent) betragen soll.
Zum 31. Dezember 2022 besteht die Führungsebene unterhalb des Vorstands aus 15 Mitgliedern, drei Frauen (20 Prozent) und zwölf Männern (80 Prozent).

Mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist eines der Ziele der BOGESTRA. Daher nahm bereits im Jahr 2000 die Projektgruppe „Chancengleichheit bei der BOGESTRA“ ihre Arbeit auf – mit dem Ziel, eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen an Entscheidungs- und Arbeitsprozessen zu erreichen. Mittlerweile beschäftigt sich diese Arbeitsgruppe in neuer Zusammensetzung mit den Themen Gleichstellung und Chancengleichheit. Zusätzlich bringt die geschaffene Stabsstelle „Diversity“ die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voran.

Ein Schwerpunkt wurde von Beginn an auf die Umsetzung der Diversity-Dimension „Soziales Geschlecht“ gelegt; die Aktivitäten werden fortgesetzt und weitergeführt. Frauen, Männern und nichtbinären Menschen wird gleichermaßen die Möglichkeit geboten, ihr Berufsleben mit dem Privatleben zu verbinden. Die Lebensentwürfe der Menschen und Rollenbilder haben sich verändert.

Zahlreiche Paare wollen sich Beruf und Familie gleichberechtigt teilen: Führungskräfte wie Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit bei der BOGESTRA auch in Teilzeit ausüben.

Immer mehr Männer, Führungskräfte wie Mitarbeiter, nehmen sich durch die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitmodellen mehr Zeit für die Familie.

Flexible Arbeitsbedingungen und -welten wie Gleitzeit, Teilzeit, Vollzeit light, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit, Arbeiten von zu Hause und unterwegs werden zunehmend nachgefragt. Auch diese Entwicklung hilft, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln. Die Angebote werden von den Mitarbeitenden bedarfsgerecht genutzt.

Durch die deutliche Ausweitung der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten seit dem Jahr 2019 ist ein weiterer wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen gelungen. Durch die abgeschlossene Betriebsvereinbarung konnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen weiter verbessert werden.

Nachdem der Vorstand 2017 die Charta der Vielfalt, eine politische Absichtserklärung, die unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel stand, unterschrieben hatte, folgte 2018 die europäische Erklärung für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Transportsektor. Die Absichtsbekundung wurde ins Leben gerufen von der Initiative „Frauen im Transportwesen – EU-Plattform für Wandel“ der Europäischen Kommission (Generaldirektion Mobilität und Verkehr).
Die Plattform hat sich zum Ziel gesetzt, im Verkehrssektor die Frauenbeschäftigung zu erhöhen und Chancengleichheit für Frauen und Männer zu verbessern.

Die BOGESTRA wurde nach 2018 erneut im Oktober 2021 mit dem Total-E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Mit dieser Auszeichnung wird das Engagement des Unternehmens für Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der Organisation gewürdigt. Besonders erwähnenswert sind die nationalen und die internationalen Aktivitäten in Verbänden zur Förderung der Chancengleichheit.
Das 2017 als Pilot gestartete Cross Mentoring wurde 2020 weitergeführt und in die Regelorganisation integriert. Das Cross Mentoring soll weibliche Nachwuchskräfte mit Potenzial ermutigen und befähigen, sich in Zukunft auf Fach- und Führungspositionen zu bewerben.

Bochum, im Januar 2023

Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen
Aktiengesellschaft