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 16. Dezember 2019

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:

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. 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 der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht 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.

Auf diesen Vorgaben basiert das Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Weitere (Kompetenz-)Profile werden nicht erarbeitet.
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/D.4 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 Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.
Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss eingerichtet, der sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie mit der Abschlussprüfung und der Compliance für nicht börsennotierte Unternehmen befasst. Ein Konzernabschluss wird nicht erstellt.

D.5 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 Normierungsausschusses entbehrlich.

D.7 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.8 Im Bericht des Aufsichtsrats soll angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben. Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder Videokonferenzen; diese sollte aber nicht die Regel sein.
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 als nicht zielführend im Sinne dieser Empfehlung erachtet.

D.12 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.13 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 regelmäßig statt. Die Arbeit und Vorgehensweise des Aufsichtsrats und seiner Gremien wurde in langjähriger Handhabung gefestigt. Der Aufsichtsrat ist kompetent besetzt mit kommunalen Mitgliedern und Arbeitnehmervertretern. 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 sowie 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.9/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.

18. Dezember 2020

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 Prozentquote 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 2020 betrug die Frauenquote im Aufsichtsrat 41 Prozent.

<u>Angabe zu Unternehmensführungspraktiken</u>

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 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 Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote und sonstigen regulatorischen Bestimmungen und Standards sicherstellen (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 Mitarbeiter 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
- 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.

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 steht die Diversität bei Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund im Vordergrund. Aktuell ist der aus zwei Personen bestehende Vorstand mit männlichen Mitgliedern besetzt. Daher hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand mit null Prozent festgelegt.
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.
Bei den erforderlichen Qualifikationen zukünftiger Kandidaten steht die Expertise im Verkehrssektor im Vordergrund sowie in seiner Gesamtheit die bestmögliche Besetzung für das Unternehmen, um dessen Interessen langfristig zu sichern. Erfahrungen und Kenntnisse im Umgang mit den Aufgabenträgern, Betriebsräten, Branchenpartnern und politischen Vertretern sind von Vorteil.

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 2020 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 Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats der BOGESTRA sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt.

Es ist festgelegt, dass bis zum 31. Dezember 2024 die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat 30 Prozent und die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand 0 Prozent betragen soll. Zum 31. Dezember 2020 beträgt die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat 41 Prozent und die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand null Prozent.

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

Herr Thomas Eiskirch Vorsitz	seit 2015
Herr Dieter Schumann Stellvertretender Vorsitz	seit 2012
Herr Aydogan Arslan	seit 2014
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
Herr Jürgen Schirmer	seit 2007
Frau Gabriele Schmidt	seit 2020
Frau Dr. Christina Totzeck	seit 2016
Frau Karin Welge	seit 2020

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, sowie
- der Prüfungsausschuss.

In den Ausschüssen des Aufsichtsrats sind folgende Mitglieder vertreten:

Vermittlungsausschuss:	Herr Thomas Eiskirch (Vorsitz) Herr Dieter Schumann (stellv. Vorsitz) Frau Karin Welge Herr Aydogan Arslan
Personalausschuss (Präsidium):	Herr Thomas Eiskirch (Vorsitz) Herr Dieter Schumann (stellv. Vorsitz) Frau Karin Welge Herr Aydogan Arslan
Prüfungsausschuss:	Herr Roberto Randelli (Vorsitz) Herr Aydogan Arslan Herr Udo Lochmann Herr Reiner Rogall Herr Dieter Schumann 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.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Zum 1. Mai 2015 trat das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Mitbestimmungspflichtige Unternehmen werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Managementebenen festzulegen. Der Vorstand legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest, eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen.

Für die erste Führungsebene der BOGESTRA wurde für den Frauenanteil eine Zielgröße von 16,66 Prozent und für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von zehn Prozent festgelegt. Beide Zielgrößen sollen bis 30. Juni 2022 erreicht werden.

Nachdem der Vorstand 2017 die Charta der Vielfalt, eine politische Absichtserklärung, die unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel steht, unterschrieben hat, 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.
Im Oktober 2018 wurde die BOGESTRA 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.
Die Aufgabe der Arbeitsgruppe Chancengleichheit 2.0 ist es, Sachstands- und Datenanalysen zu erstellen, um Empfehlungen und Initiativen für eine Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen und in der Führung zu entwickeln.

Bochum, im Januar 2021

Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen
Aktiengesellschaft