

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT für das Geschäftsjahr 2021 gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Der ÜSTRA-Konzern kommt mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Pflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen gemäß der jüngsten Gesetzgebung zur CSR-Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2021 gemäß §§ 289b, 315b HGB nach. Inhalt der nichtfinanziellen Berichterstattung ist eine Beschreibung von Konzepten für bestimmte nichtfinanzielle Aspekte. Im Folgenden berichten wir über Nachhaltigkeitsthemen, die für ein besseres Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage des Konzerns erforderlich sind sowie über Auswirkungen der Konzerntätigkeit auf die jeweiligen Aspekte. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird dabei zu einzelnen Aspekten auch auf andere im Konzernlagebericht bzw. im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Stellen mit nichtfinanziellen Angaben verwiesen.

Im Interesse der Lesbarkeit wird darauf verzichtet, in jedem Fall explizit die weibliche und die männliche Form einer Bezeichnung zu verwenden. Das sogenannte generische Maskulinum bzw. die verallgemeinernde, grammatikalische männliche Begrifflichkeit umfasst, ohne jegliche Diskriminierung, beide Geschlechter.

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist im ÜSTRA-Konzern ein wesentliches Grundprinzip der Unternehmensführung und bildet den Gradmesser bei den strategischen Handlungsfeldern. Nachhaltiges Handeln bedingt ein Zusammenspiel von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit mit sozialer und ökologischer Verantwortung. Als Mobilitätsdienstleister für den öffentlichen Nahverkehr gehört es zum Selbstverständnis im ÜSTRA-Konzern, dass alle Konzernunternehmen ihre Leistungen wirtschaftlich erbringen, umweltfreundlich denken und handeln und Verantwortung für ihre Kunden sowie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen. Der ÜSTRA Konzern leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Daseinsvorsorge, sondern auch zum Klima- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover. Daher setzen wir konsequent auf neue Technologien, Antriebe und Digitalisierung, um mittel- bis langfristig einen CO₂ freien- und barrierefreien Nahverkehr zu realisieren. Mit dieser Ausrichtung sind wir ein integraler Bestandteil für die Erreichung der politischen Ziele einer nachhaltigen Mobilität in der Region und Stadt Hannover.

Alle Unternehmen im ÜSTRA-Konzern bieten wirtschaftliche und kundenorientierte Leistungen in hoher Qualität an. Dies gelingt dauerhaft nur mit zufriedenen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Über unser Risikomanagement-System sowie die wesentlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und unseren Dienstleistungen verknüpft sind, berichten wir ausführlich in unserem Chancen- und Risikobericht unter Punkt 4 im Konzernlagebericht.

Unsere Berichterstattung orientiert sich an den Grundsätzen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die ÜSTRA hat die UITP Charta (Internationaler Verband für Öffentliches Verkehrswesen UITP) unterzeichnet und ist ein zentraler Partner der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover bei der Erreichung der Klimaschutzziele in Region und Stadt Hannover. Diese ermöglichen eine Gesamtbetrachtung der Auswirkungen der Konzern-Geschäftstätigkeiten im Nachhaltigkeitskontext.

Für den ÜSTRA-Konzern wurden nach den Anforderungen des HGB die folgenden nichtfinanziellen Aspekte als wesentlich für das Unternehmen identifiziert:

- Umwelt- und Klimaschutzbelange
- Arbeitnehmerbelange
- Sozialbelange im Zusammenhang mit dem Unternehmenszweck
- Achtung der Menschenrechte
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung / Compliance

Weitere neben den im Gesetz genannten nichtfinanziellen Aspekten wurden für die Geschäftstätigkeit des ÜSTRA-Konzerns nicht bestimmt.

Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell des ÜSTRA-Konzerns umfasst hauptsächlich Nahverkehrsleistungen mit Stadtbahn- und Buslinien. Daneben werden mit dem Betrieb eines Reiseverkehrs- und Reiseveranstaltungsunternehmens sowie eines Reisebüros weitere Dienstleistungen im Bereich der Verkehrsdienstleistungen erbracht. Eine Konzerntochtergesellschaft ist für die Maschseeschifffahrt in der Landeshauptstadt Hannover zuständig. Des Weiteren werden im Konzern Beratungs- und Ingenieurleistungen, Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Schutz und der Bewachung von Personen und Objekten sowie der Reinigung von Objekten und Haltestellen angeboten. Schlussendlich werden im Konzern Vermietungsleistungen für den Gehry Tower sowie Prüfungs- und Beratungsleistungen erbracht. Weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell des ÜSTRA-Konzerns im Sinne des § 289c Abs. 1 HGB finden sich im Konzernlagebericht unter Punkt 2.

Die Nachhaltigkeitsstrategie im ÜSTRA Konzern

Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist als zentraler Gradmesser im Konzern verankert. Die dafür notwendigen Arbeitsschritte und Maßnahmen werden zwischen dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung, den Betriebsräten und der jeweiligen zweiten Führungsebene abgestimmt. 2021 wurde der Entwurf einer Nachhaltigkeitsstrategie für die ÜSTRA erstellt. Die Nachhaltigkeitsstrategie soll unter Einbindung der Unternehmensbereichsleiter, sowie Stabsbereichsleiterinnen und den Stabsbereichsleitern in 2022 fertiggestellt und beschlossen werden.

So überprüft jedes Unternehmen im Konzern sein Handeln und Wirken nach den Kriterien der Nachhaltigkeit und richtet es danach aus. Dieses ist ein Prozess, der sich auf verschiedenste Aktivitäten im Konzern fokussiert.

So wird z. B. in der Risikomanagementrichtlinie bzw. -Checkliste als zehntes Risikofeld das Thema „Nachhaltigkeit“ aufgeführt, was die Wichtigkeit dieses Handlungsfeldes unterstreicht.

Um sicherzustellen, dass die jeweiligen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategien aufeinander abgestimmt sind, arbeitet ein Team von Nachhaltigkeitsexperten eng mit den jeweiligen Führungskräften zusammen. Dazu wird auch entlang der Lieferkette geschaut, dass diese sich an einer nachhaltigen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit orientiert.

Zu allen im Bericht genannten Aspekten (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung) gelten die nachfolgenden Anmerkungen:

Die Geschäftsentwicklung des ÜSTRA-Konzerns wird derzeit wesentlich durch die Corona-Pandemie beeinflusst. Seit Februar 2020 gibt es deshalb bei der ÜSTRA einen Krisenstab unter der Leitung des für „Betrieb und Personal“ zuständigen Vorstandsmitgliedes. Dieser tagt seitdem regelmäßig und setzt in Abhängigkeit vom Infektionsgeschehen eine Vielzahl von Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter und Fahrgäste um.

In einer Betriebsvereinbarung „Pandemie“, welche gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt und abgeschlossen wurde, sind notwendige Anpassungen zum Arbeitsumfeld und zum Schutz der Belegschaft geregelt worden. Die Schutzmaßnahmen werden regelmäßig gemäß den geltenden Vorschriften angepasst und kommuniziert.

Insbesondere bei der ÜSTRA und bei ÜSTRA Reisen hatte die Pandemie im Geschäftsjahr 2021 erhebliche negative Auswirkungen in allen Geschäftsbereichen. Aufgrund der teilweise sehr starken Nachfrageeinbrüche insbesondere im öffentlichen Verkehr, muss deshalb nun auch für die angestrebte Verkehrs- und Klimawende in neuen Zeithorizonten gedacht werden. Das veränderte Mobilitätsverhalten aufgrund der Corona-Pandemie stellt ÖPNV Unternehmen vor neue Herausforderungen. So wird aufgrund der anhaltenden Pandemielage auch das Jahr 2022 durch weitere Erlösausfälle geprägt sein.

Die Auswirkungen in der Gesellschaft im Hinblick auf Arbeitswelt, Wirtschaft, Bildung, Kultur, Freizeit und Reiseverhalten beeinflussen maßgeblich das Nachfrageverhalten in der gesamten ÖPNV-Branche und haben somit einen deutlichen Einfluss auf deren wirtschaftliche Situation. Eine solche Ausnahmesituation ist unternehmerisch dauerhaft nicht finanzierbar, weshalb in 2021 Bundes- und Landesmittel im Rahmen des s.g. ÖPNV-Rettungsschirms zur Kompensation zur Auszahlung gekommen sind. Zum Ausgleich für die in 2022 erwarteten fehlenden Einnahmen wurde seitens des Landes Niedersachsen eine erneute Bereitstellung von Haushaltsmitteln aus dem Corona-Sondervermögen zur Gewährung einer Sonderfinanzhilfe in Aussicht gestellt, denn der ÖPNV gilt in Deutschland als systemrelevant.

Die Pandemierahmenbedingungen erfordern zum Schutz von Fahrgästen und

Mitarbeitern bzw. zur wirtschaftlichen Existenzsicherung ein Um- und Neudenken mit angepassten Konzepten. Die Herausforderungen für die nächsten Jahre liegen im Wesentlichen darin, die verunsicherten Kunden langfristig wieder für den ÖPNV zurückzugewinnen, weshalb sich die ÜSTRA auch an der bundesweiten VDV-Kampagne „#BesserWeiter“ beteiligt. Verstärkte Aktivitäten in Sachen Hygiene, Reinigung und Luftaustausch sollen mit prominenter Unterstützung helfen, das Vertrauen der Fahrgäste in Busse und Bahn langsam zurück zu gewinnen. Für 2022 hat sich die ÜSTRA deshalb das Ziel gesetzt rund 84,3 % des Einnahmenniveaus von 2019 zu erreichen.

Digitale Kommunikationsformate, Social Media-Kanäle bzw. alle Themen, welche derzeit unter der Begrifflichkeit „Digitalisierung“ subsumiert werden, gewinnen rasant an Bedeutung. Homeoffice, Videokonferenzen bzw. die digitale Bereitstellung von Daten und Informationen sind hier die Rahmenbedingungen bzw. Herausforderungen, welche die pandemiebedingten neuen Arbeits- und Lebenssituationen erforderlich machen. Für weitergehende Informationen verweisen wir auf den Konzernlagebericht sowie den Nachhaltigkeitsbericht der ÜSTRA.

Bezüglich des Themas „Demographischer Wandel“ und die damit verbundenen Risiken verweisen wir auf unsere Ausführungen im Kapitel „Arbeitnehmerbelange“ dieses Berichtes. Das Thema Risiken im Hinblick auf die Besetzung offener Stellen im Konzern wird in dem Kapitel 4.2., insbesondere unter 4.2.1.3., des Konzernlageberichts differenzierter erläutert.

Weitere wesentliche Risiken, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf den jeweiligen dargestellten Aspekt haben könnten, wurden nicht identifiziert.

Konzepte, definierte Ziele bzw. Maßnahmen des Unternehmens zu den jeweiligen Aspekten sind im Nachhaltigkeitsbericht der ÜSTRA dokumentiert und schließen punktuell bzw. themenbezogen auch die Konzerntochterunternehmen mit ein. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht der ÜSTRA. Dort finden Sie auch bedeutsame für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Konzerns relevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren der ÜSTRA.

Umweltbelange

Die Umweltverträglichkeit der Produkte, Dienstleistungen und Prozesse ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Qualitätsstandards. Thematische Schwerpunkte setzen wir in den Bereichen Klimaschutz und Ressourceneffizienz. Ein schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen und die Verringerung negativer Umweltauswirkungen sind nicht nur für den Erfolg unseres Unternehmens von Interesse, sondern auch für die gesamte Region Hannover.

Deshalb unternehmen alle Unternehmen im ÜSTRA-Konzern bereits seit vielen Jahren große Anstrengungen, um die durch sie entstehende Umweltbelastung möglichst gering zu

halten. Der Betrieb von Bussen und Stadtbahnen ist energieintensiv, sodass jede Möglichkeit zur Senkung des Energieverbrauchs im Rahmen eines Energiemanagementsystems wiederkehrend erfolgt. Mit dem Masterplan „Stadt und Region Hannover / 100 % für den Klimaschutz“ haben sich die Region Hannover und die Stadt Hannover die Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 als Ziel gesetzt. Diese Klimaschutzziele von Stadt und Region können nur erreicht werden, wenn auch im ÜSTRA-Konzern entsprechende Beiträge geleistet bzw. Verantwortung übernommen wird.

So wurde bei der ÜSTRA ein Energiemanagementsystem (EnMS) gemäß der DIN EN ISO 50001 eingeführt. Bei der ÜSTRA Reisen GmbH und protec Service GmbH wurde das gesetzlich vorgeschriebene Energieaudit bzw. werden Folgeaudits gemäß den Bestimmungen der §§ 8 ff. des Gesetzes über Energiedienstleistungen sowie weitere Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt.

Im Zuge des Neubaus eines Betriebs- und Werkstattgebäudes Glocksee wird eine DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) Zertifizierung angestrebt. Ziel ist es, mit diesem Bauvorhaben unter Berücksichtigung eines bewussten Umgangs und Einsatzes vorhandener Ressourcen sowie der Minimierung notwendiger Energiebedarfe, ein über den gesamten Lebenszyklus wirtschaftlich sinnvolles Bauvorhaben zu realisieren und damit letztendlich nachhaltiges Bauen und Handeln zu dokumentieren.

Seit 2015 kommt im ÜSTRA-Konzern CO₂-freier und atomfreier Strom aus europäischen Wasserkraftwerken zum Einsatz. Darüber hinaus wird durch den Betrieb von Schwungradspeichern im Stadtbahnnetz (Zwischenspeicherung von rückgespeicherter Bremsenergie) der Fahrstromverbrauch, und somit der CO₂-Verbrauch, weiter reduziert. Mit dem Betrieb von Photovoltaikanlagen, welche über eine installierte Leistung von über 400 kW Peak verfügen, ist der ÜSTRA-Konzern einer der größten Solarstromproduzenten in Hannover.

Durch die Verwendung CO₂-freien Stromes, den Betrieb von Schwungradspeichern, sowie der Erzeugung regenerativen Stromes wurde der spezifische CO₂-Ausstoß je Fahrgastkilometer für den ÜSTRA-Konzern signifikant gesenkt (Übersicht des spezifischen Energieverbrauchs befindet sich im Nachhaltigkeitsbericht im Kapitel Ökologie) und ein nicht unerheblicher Beitrag zur Erreichung der Ziele von Stadt und Region geleistet.

Alle im Konzern eingesetzten Busse erfüllen die Abgasnorm EURO 4 oder besser. Bei Neubeschaffungen werden die zum Zeitpunkt der Beschaffung strengsten Abgasnormen berücksichtigt. Mit rund 92 Hybridbussen ist in Hannover mittlerweile eine der größten Hybridbus-Flotten in Deutschland im Einsatz und sorgt so nochmals für eine verbesserte Energie- und Umweltbilanz sowie weniger CO₂, Feinstaub und Lärmemissionen. Dazu tragen auch regelmäßige Schulungen im Rahmen des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes zu energiesparendem Fahren im Fahrdienst bei.

Aufgrund des sehr positiv verlaufenen Testbetriebes hat sich die ÜSTRA in 2018 unter dem Motto „ÜSTRA-Elektrobusoffensive, in fünf Jahren innerstädtisch voll elektrisch“ entschieden, bis zum Jahr 2023 innerhalb der Umweltzone Hannovers komplett mit 51 Elektrobusen elektrisch zu fahren. Aktuell verfügt die ÜSTRA bereits über 26 Elektrobusse.

Mit ihrem 10-Punkte-Programm zur Verkehrswende hat die Region Hannover bekräftigt, dass sie weiterhin in den Nahverkehr investieren will. So sollen auch in Hannover in den

kommenden Jahren Wasserstoffbusse neben Elektrobussen technologisch zukunftsweisend in einem Pilotprojekt getestet werden. In der Zeit vom 29.06.2020 bis zum 30.07.2020 wurde ein Wasserstoffbus auf den Linienfahrwegen der ÜSTRA und regiobus getestet. Zu weiteren Einzelheiten verweisen wir auf die entsprechenden Ausführungen im Nachhaltigkeitsbericht der ÜSTRA.

Baumaßnahmen für den ÖPNV können Auswirkungen auf die Umwelt mit sich bringen, wenn z. B. Grünflächen versiegelt werden, sich der Baumbestand verändert oder mit Lärmzunahme gerechnet werden muss (z. B. bei Neubaustrecken, Stadtbahnverlängerungen). Hierzu werden begleitende Gutachten zu schalltechnischen und umweltfachlichen Untersuchungen durchgeführt. So werden bei der umweltfachlichen Untersuchung schutzbezogene Raumanalysen erstellt, in denen die Schutzgüter, Tiere und Pflanzen, Boden, (Grund)Wasser, Luft und Klima sowie Landschaft analysiert und baubedingte Beeinträchtigungen erfasst werden. Der landschaftspflegerische Begleitplan zeigt einen Maßnahmenkatalog mit Kompensationsmaßnahmen auf, die im Rahmen der Baumaßnahme umgesetzt werden. Somit werden z. B. neuversiegelte Flächen an anderer Stelle renaturiert oder neue Bäume gepflanzt.

Bei schalltechnischen Untersuchungen wird geprüft, ob sich wesentliche Änderungen nach der Verkehrslärmschutzverordnung ergeben und wie diesen entgegengewirkt werden muss. Hierzu werden Immissionsberechnungen sowie Berechnungen der Summenpegel für den prognostizierten Verkehr durchgeführt. Dies kann z. B. durch aktiven Einbau von Schienenschmieranlagen oder durch die Wahl geeigneter Oberbauformen für den Gleiskörper zur Reduzierung der Emissionen oder passiven Schallschutz (z. B. Einbau neuer Schallschutzfenster oder Lärmschutzwände) zur Reduzierung der Immissionen geschehen. Alle diese Maßnahmen verdeutlichen, welche Bedeutung der Baustein „Ökologie“ im Handlungsfeld Nachhaltigkeit des ÜSTRA-Konzerns hat. Mit ihnen möchte der ÜSTRA-Konzern seinen Teil zur Senkung der Treibhausgasemissionen und des Energiebedarfs leisten. Für weitergehende Informationen verweisen wir auf den Nachhaltigkeitsbericht der ÜSTRA

Arbeitnehmerbelange

Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende sind im ÜSTRA-Konzern eine wichtige Voraussetzung für einen langfristigen Erfolg. Ziel der Personalarbeit ist es, qualifizierte Mitarbeitende zu identifizieren, zu fördern und dauerhaft an den Konzern zu binden. So werden grundsätzlich alle Mitarbeitenden im ÜSTRA-Konzern tarifvertraglich bzw. in Anlehnung an tarifvertragliche Regelungen beschäftigt und entlohnt.

Mit diversen Projekten zur „Stärkung der Arbeitgebermarke“ wird im Sinne einer Personalstrategie sichergestellt, dass auf dem Arbeitsmarkt Fachkräftenachwuchs, Talente sowie qualifiziertes Personal – insbesondere Frauen als Zielgruppe – auch im Wettbewerb gewonnen werden. Ein weiterer Aspekt ist, die Mitarbeitenden durch attraktive Arbeitsbedingungen langfristig an die jeweiligen Konzernunternehmen zu binden.

Die ÜSTRA hat sich zum Ziel gesetzt den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen. Bis zum Jahresende 2022 soll der Frauenanteil auf 22 % gesteigert werden. Der Frauenanteil

lag zum 31. Dezember 2021 bei 21,0 %.

Der ÜSTRA-Konzern ermöglicht es den Mitarbeitenden, je nach Unternehmen in unterschiedlicher Ausprägung, durch verschiedene Angebote berufliche und private Anforderungen, im Sinne einer Work-Life-Balance miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören u. a. flexible Arbeitszeitgestaltung wie Gleitzeit, verschiedene Teilzeitmodelle und die Möglichkeit von Sabbaticals. Für geeignete Tätigkeiten ist Telearbeit möglich. Des Weiteren unterstützt der ÜSTRA-Konzern die Mitarbeitenden bei der Betreuung von Kindern, sowie der Pflege von Angehörigen.

Jedes Unternehmen im Konzern orientiert sich dabei an den branchenspezifischen Anforderungen und Gegebenheiten. So beteiligen sich Mitarbeitende in Projektteams mit Themen der Flexibilisierung von Arbeitszeit, um so zeitgemäße Arbeitszeitstrukturen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, des demografischen Wandels sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

Konzernweit wird für viele Mitarbeitende moderne auf die jeweilige Tätigkeit abgestimmte Arbeitskleidung angeschafft bzw. bereitgestellt. Im Bereich Sicherheit beinhaltet die Arbeitskleidung zusätzliche Führungs- und Einsatzmittel (u. a. Tierabwehrigel), sowie Schutzwesten gegen Stich- und Schussverletzungen.

Berufsausbildung ist ein Instrument zur Sicherstellung der Deckung zukünftiger Personalbedarfe.

Die berufliche Ausbildung ist außerdem ein soziales Anliegen und Ausdruck der „gesamtgesellschaftlichen“ Verantwortung eines kommunalen Unternehmens. Darum wird im ÜSTRA-Konzern zum Teil über Bedarf ausgebildet.

Arbeitnehmervertretungen sind im Umfeld des ÜSTRA-Konzerns wichtig. So gibt es gem. Betriebsverfassungsgesetz sowohl auf Unternehmens- als auch auf Konzernebene eine Vielzahl von Mitbestimmungsgremien mit gewählten Betriebsräten. Die Mitglieder dieser Gremien vertreten die Interessen der Mitarbeiter und Sorgen über ihre gesetzlichen Beteiligungs- und Initiativrechte für eine interessengerechte Vertretung der Mitarbeiterschaft in allen personalrelevanten Fragen und Projekten. Somit wird die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, z. B. bei der Umsetzung von Umstrukturierungen, sichergestellt.

Ein weiterer bedeutender Baustein der Personalstrategie bzw. zur kulturellen Integration ist die Mitarbeitenden-Befragung in verschiedenen Unternehmen des ÜSTRA-Konzerns. Eine derartige Befragung ist ein wichtiges Instrument, um zu erkennen wo das Unternehmen derzeit steht, wo ist es bereits gut und wo kann und sollte sich das Unternehmen verbessern. Damit die Unternehmen im ÜSTRA-Konzern zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber gemacht werden können.

Bei der ÜSTRA gibt es jährlich mindestens eine Befragung. Diese Befragung orientiert sich an den acht Kulturwerten:

Verantwortung übernehmen, Fehler zulassen, Vertrauen schaffen, Beteiligung leben, Mutig sein, Erfolge gemeinsam feiern, Vorbild sein und Respekt zeigen.

Die Ergebnisse der Befragung aus 2021 sind beispielhaft im Nachhaltigkeitsbericht abgebildet.

ÜSTRA Konzernunternehmen zeigen sich im Hinblick auf ihre offene, beteiligungsorientierte Kommunikationskultur vorbildlich. Die ÜSTRA wurde dafür bereits 2003 mit dem Public Relations Preis „Silberne Brücke“ ausgezeichnet. Das interne Kommunikationsmanagement funktioniert bis heute quer durch die Ebenen, unter Beteiligung der Mitarbeitenden. So entstanden ein Mitarbeitermagazin, neue Intranet-Auftritte, ein Newsservice sowie Foren und Infotouren. Seit Januar 2017 gibt es bei der ÜSTRA eine Kulturmanagerin im 2015 geschaffenen Stabsbereich „Kulturentwicklung und interne Kommunikation“, seit 2018 auch zertifiziert durch das Fraunhofer Institut. Damit unterstreicht das Unternehmen für sich die Relevanz von Unternehmenskultur als wichtigen Erfolgsfaktor.

Viele Unternehmen innerhalb des ÜSTRA-Konzerns bieten ihren Mitarbeitern Modelle zur Altersversorgung an. Diese werden in Form von Direktzusagen oder über eine Pensionskasse angeboten, bzw. unter Beteiligung mit zusätzlichen Beiträgen an der Altersversorgung ihrer Beschäftigten. Für die Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung der Mitarbeitenden in Deutschland wurden u. a. Gruppenverträge abgeschlossen. Mit diesem Angebot können die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile bei der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung optimal genutzt werden.

Das Altersteilzeitgesetz bietet auch den Konzerngesellschaften der ÜSTRA zur Flexibilisierung ihrer betrieblichen Personal- und Nachfolgeplanung ein zusätzliches Instrument zur Gestaltung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Diese Möglichkeit wird bei einigen Konzerngesellschaften durch aktuelle Tarifverträge flankiert.

Das Thema „Demografischer Wandel“ ist im ÖPNV-Segment von erheblicher Bedeutung. In der ÜSTRA findet daher der zwischen ver.di und VKA ausgehandelte Tarifvertrag zur „Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr“ Anwendung. Eine Steuergruppe legt jährlich fest, welche Demografie bezogenen Maßnahmen aus dem sogenannten Demografie Budget finanziert werden sollen. Dem Tarifvertrag entsprechend wird jährlich 1 % der Summe der Monatstabellenentgelte (inkl. Jahressonderzahlungen) des Vorjahres dem Demografie Budget zugeführt. Unter anderem finanziert die ÜSTRA aus dem Demografie Budget verschiedene Maßnahmen der Gesundheitsförderung, sowie den Arbeitgeberzuschuss zum Modell "Gleitender Übergang in die Rente". Über 60-Jahre alte ÜSTRA-Mitarbeiter ohne Rentenanspruch mit einer mindestens 25-jährigen Betriebszugehörigkeit können so zusätzliche freie Tage erwerben. Beschäftigte niedrigerer Entgeltgruppen erhalten dabei einen höheren Zuschuss als Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen. Mit diesem Teilzeitmodell möchte die ÜSTRA ihre Beschäftigten unterstützen, Arbeitsaufgaben auch mit zunehmendem Alter bewältigen zu können und die Gesundheit zu erhalten. Eben einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement hat die Erhöhung des Gesundheitsstands und die Reduzierung von Abwesenheitszeiten zum Ziel. Außerdem werden die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas, sowie die Erhöhung der

Mitarbeitermotivation angestrebt. Ein weiteres Ziel ist auch die Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit. Bei dauerhaft einseitigen Belastungsmerkmalen wie beispielsweise der Tätigkeit im Fahrdienst, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, einhergehend mit einer älter werdenden Belegschaft und kontinuierlicher Arbeitsverdichtung, besitzt ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement großen Stellenwert. Die breit aufgestellten Gesundheitsförderungsaktivitäten der ÜSTRA stehen grundsätzlich allen Konzernmitarbeitern zur Verfügung. Darüber hinaus werden individuelle und zielgruppenspezifische Gesundheitsförder- und Präventionsmaßnahmen bis hin zur kontinuierlichen Optimierung von Arbeitsplatzergonomie und gesundheitsorientierter Arbeitsorganisation angeboten und umfassen damit ein weites Spektrum aufeinander abgestimmter Maßnahmen.

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt liegt auf der Prävention von psychischen Erkrankungen. Neben individuellen Beratungsangeboten zur Stressbewältigung werden Führungskräfte-seminare durchgeführt, in denen im Hinblick auf Vermeidung und Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern sensibilisiert wird. Psychisch erkrankte Mitarbeiter erhalten Unterstützung durch Mitarbeiterberatung und Betriebsarzt, z. B. bei der Vermittlung von Therapieplätzen.

Da Stressbelastung und daraus resultierende Krankheiten gesamtgesellschaftlich zunehmen und jeden betreffen können, bietet das Gesundheitsmanagement der ÜSTRA neben Einzelberatungen regelmäßig auch Seminare zur Stressprävention und Stressreduktion an.

Im Falle einer verminderten Erwerbsfähigkeit, decken die vom Gesetzgeber festgelegten Ansprüche die anfallenden Kosten zum Erhalt des Lebensstandards in der Regel nicht. Aus diesem Grund hat die ÜSTRA mit mehreren Versicherern einen Rahmenvertrag zur Berufsunfähigkeit abgeschlossen. Damit haben die Mitarbeiter die Möglichkeit einen günstigen Berufsunfähigkeitsschutz abzuschließen. Der Betrag wird direkt vom Bruttoentgelt abgezogen, sodass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge darauf nicht anfallen. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss für die gesundheitlich stark belasteten Bereiche wie den Fahrdienst und die Werkstatt.

Sozialbelange im Zusammenhang mit dem Unternehmenszweck

Öffentlicher Personennahverkehr trägt maßgeblich zur Attraktivität und Lebensqualität von und in Ballungsräumen bei. Allen Verantwortlichen im ÜSTRA-Konzern ist allerdings bewusst, dass die Tätigkeit des jeweiligen Unternehmens bzw. die zu erbringenden Dienstleistungen auch unbeabsichtigte negative Folgen haben können. Daher ist es wichtig, dass die Vorteile des ÖPNV nicht nur im Bewusstsein der Kunden und Mitarbeiter sondern auch bei den Anrainern von Fahrwegen und Infrastruktureinrichtungen bzw. in der ansässigen Bevölkerung verankert werden.

Die ÜSTRA nimmt im Auftrag von Stadt und Region deren öffentlich-rechtliche Aufgabe im Bereich Daseinsfürsorge/ÖPNV wahr, so dass bereits hierdurch der Unternehmensgegenstand einen wesentlichen Sozialbelang unmittelbar beinhaltet.

Auch unterstützt die ÜSTRA die Aktion „Hannover sauber!“, eine Initiative von der Landeshauptstadt Hannover, aha, dem Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover und weiteren Unternehmen und Organisationen. Diese Aktion, die Ende Mai 2018 vom

Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover gestartet wurde, basiert auf einem Beschluss der Stadt Hannover von Ende 2017 zu einem „Konzept für Sicherheit und Ordnung im öffentlichen Raum“.

Eine entscheidende Rolle den Nachhaltigkeitsaspekt von Dienstleistungen rund um den ÖPNV im Bewusstsein der Menschen zu verankern, spielen Zertifizierungen. Diese bieten eine glaubwürdige Möglichkeit zu belegen, dass das Unternehmen bzw. dessen Dienstleistungen in sozialen und ökologischen Fragen weiter gehen als bei den Mitbewerbern.

Aus diesem Grund finden in Unternehmen des ÜSTRA-Konzerns Auditierungen in den Bereichen Qualität-, Umwelt- und Energie- sowie Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmanagement statt. Im Rahmen solcher Zertifizierungen werden auch die Aspekte eines integrierten Managementsystems überprüft. Solche Auditierungen dienen der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Steigerung der Kundenzufriedenheit, der Optimierung interner Prozesse und Abläufe sowie des Beschwerdemanagements, der Verbesserung der Energieeffizienz bei Fahrzeugen und Infrastruktur sowie der Reduzierung von Emissionen, umweltrelevanten und gefährlichen Arbeits- und Abfallstoffen und des Wasserverbrauchs.

Auch das Zertifikat des Landes Niedersachsen „Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“, welches der ÜSTRA verliehen wurde, ist hier ein weiterer Baustein.

Mit dem German Design Award 2017 in der Kategorie „Special Mention“ wurde das Thema Umweltschutz, welches in Form einer Werbekampagne „Unsere Vision Null Emission“ der ÜSTRA transportiert wurde, ausgezeichnet.

Und dass das Niedersächsische Landwirtschaftsministerium die Betriebsgastronomie „Essenszeit“ der ÜSTRA mit dem Zertifikat „Betriebliche Esskultur 3.0 – nachhaltig gut essen“ gewürdigt hat, zeigt auch in diesem Bereich den ganzheitlichen nachhaltigen Gedanken. „Essenszeit“ hat eine unabhängige Expertenjury mit umfangreichen Aktivitäten und Erfolgen (Fleisch, Gemüse, Obst und Backwaren von regionalen Zulieferern; Bezug von Betrieben der landwirtschaftlichen Urproduktion) überzeugt.

Nachhaltiger ÖPNV erfordert aber auch das Engagement in lokalen und nationalen Regierungen, Nichtregierungsorganisationen und Handelsverbänden. Deshalb wirken die Unternehmen im ÜSTRA-Konzern an verschiedensten Projekten in der Region Hannover bzw. bundesweit mit, und verdeutlichen damit ihr soziales Engagement bzw. ihr Engagement zur Reduzierung negativer Umweltauswirkungen.

Schon seit Jahren unterstützt die ÜSTRA deshalb auf Verbandsebene deutscher Nahverkehrsunternehmen das Thema Nachhaltigkeit mit seinen verschiedensten Ausprägungen und zeigt auch damit soziales Verantwortungsbewusstsein. So sorgen z. B. die rund 600 Mitgliedsunternehmen des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen e. V. (VDV) mit ihren Leistungen für eine zukunftsfähige Mobilität, in der alle Verkehrsträger ihre Stärken für »das Ganze« ausspielen können. Nur mit einem intelligenten Zusammenspiel aller Verkehrsträger wird es auch in Zukunft möglich sein für alle Menschen eine umweltschonende Mobilität und die Versorgung mit Gütern sicherzustellen.

Als ein Gebot der Menschlichkeit wird es verstanden, Menschen während der kalten Jahreszeit nicht im Freien übernachten zu lassen. Das Unternehmen fühlt sich dem Schutz der Obdachlosen in Hannover verpflichtet und erlaubt deshalb, dass Wohnungslose, die im Umfeld der Stadtbahn-Stationen im Innenstadtbereich von Hannover im Freien

übernachten wollen, in der zentralen Station am Kröpcke nächtigen können. Die Menschen werden auf die geschützte Übernachtungsmöglichkeit hingewiesen und bei Bedarf dorthin geführt. Dieses Angebot macht die ÜSTRA bei Temperaturen um den Gefrierpunkt.

Um die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auch den Einwohnerinnen und Einwohnern der Region Hannover mit geringem Einkommen zu ermöglichen, werden im Tarifgebiet des Großraum-Verkehr Hannover (GVH) vergünstigte Fahrkarten im Sozialtarif für die Benutzung von Bussen und Bahnen angeboten. Seit dem Jahr 2009 gibt es dieses Angebot, welches der GVH in Zusammenarbeit mit der Region Hannover eingeführt hat. Seitdem wird es von einkommensschwachen Bevölkerungsgruppen intensiv genutzt. Für die Mindereinnahmen erhalten die Verkehrsunternehmen einen Ausgleich durch die Region Hannover, so dass auch damit ein Beitrag zur Nachhaltigkeit im Mobilitätsverhalten im Kontext mit dem Sozialgedanken geleistet wird.

Achtung der Menschenrechte

Im ÜSTRA-Konzern achten alle Unternehmen die international verkündeten Menschenrechte und dies wird auch von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern erwartet. Im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Übereinkommen und Vorschriften verpflichten sich alle Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte.

Maßnahmen für die Lieferkette, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden, sind im ÜSTRA-Konzern nicht relevant, da Ausschreibungen ausschließlich innerhalb der Europäischen Union erfolgen. Investitionsvereinbarungen und -verträge enthalten daher keine Menschenrechtsklauseln oder Menschenrechtsaspekte.

Für die Mitarbeiter in ÜSTRA-Konzernunternehmen ist es eine Selbstverständlichkeit, dass im Umgang mit Kunden, Kollegen und Lieferanten keine Differenzierungen hinsichtlich der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Identität vorgenommen werden darf.

Diese Thematik hat im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen nochmals einen höheren Stellenwert. Alle dort tätigen Mitarbeiter werden deshalb regelmäßig geschult und besonders sensibilisiert.

Im Sinne eines Verhaltenskodexes für Lieferanten werden Mindeststandards vereinbart, die von den Lieferanten und deren Mitarbeitern, Subunternehmern, Agenten und Tochtergesellschaften erwartet werden. Deshalb werden im Zuge von Ausschreibungsverfahren vom Lieferanten ausgefüllte Erklärungen über die Vorlage von Nachweisen nach § 12 NTVergG i.V.m. § 2 der Niedersächsischen Kernarbeitsnormenverordnung (NKernVO) vorausgesetzt. Darin enthalten sein muss, ob Waren in einem Staat gewonnen oder hergestellt werden, der in der DAC-List of ODA Recipients der Organisation for Economic Cooperation and Development aufgeführt ist. Der Bieter muss dabei erklären, dass er nur solche Waren liefern und verwenden wird, für die er die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Mindestanforderungen gem. der § 2 NKernVO nachweisen kann.

Das Projekt „Mobile; mobil im Leben“ unterstützt Personen mit kognitiven oder

körperlichen Einschränkungen bei der Nutzung des ÖPNV. Das Projekt ermöglicht einer bisher vom ÖPNV weitgehend ausgeschlossenen Gruppe das sichere Reisen von „Tür zu Tür“ und somit die Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben. Die ÜSTRA unterstützt diese Initiative daher mit wiederkehrend kostenlosen Übungsstunden für diesen Personenkreis und ermöglicht diesem so einen Zugewinn an Lebensqualität. Dazu gehört seit August 2006 in Hannover auch der ÜSTRA Fahrgastbegleitservice. Benötigen Fahrgäste eine Begleitung bzw. besondere Unterstützung bei ihrer Fahrt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, helfen die Mitarbeiter diesen Fahrgästen beim Ein- und Aussteigen sowie bei der Benutzung von Aufzügen. Auf Wunsch werden die Fahrgäste in einem 500 Meter-Bereich zur Haltestelle abgeholt bzw. zu Ihrem Ziel gebracht.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung / Compliance

Compliance, im klassischen Sinne als „Regeleinhaltung“ verstanden, bedeutet für den ÜSTRA-Konzern ein werteorientiertes und verantwortungsvolles Handeln. Dies gilt im Umgang miteinander ebenso wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Diesem Grundsatz sind Vorstand und Führungskräfte aller Unternehmen im ÜSTRA-Konzern ausnahmslos verpflichtet. Bereits Ende 2009 wurde per Vorstandsbekanntmachung ein Verhaltens- und Antikorruptionskodex veröffentlicht, an dem sich auch alle Konzernunternehmen orientieren und der somit nicht nur Managementaufgabe, sondern ein von allen Beschäftigten zu tragendes Unternehmensziel ist.

Bei der ÜSTRA wird Compliance derzeit dezentral durch die Unternehmens- und Stabsbereiche verantwortet. Diese werden bei Bedarf beratend unterstützt durch das Compliance Gremium und die laufende Prüfungstätigkeit der Internen Revision.

Seit 2016 ist bei der ÜSTRA ein Compliance Management System (CMS) in Kraft. Die Tochterunternehmen der ÜSTRA haben jeweils ein spezifisches CMS etabliert. Die wichtigsten Grundsätze zur Compliance-Kultur, Organisation und den damit verbundenen Prozessen sind im Handbuch CMS vollständig beschrieben und über das Intranet für alle Konzern-Mitarbeitenden abrufbar.

Um den Mitarbeitenden klare Verhaltensregeln zu vermitteln und besonders Interessenkonflikte im Arbeitsalltag von vornherein zu vermeiden, setzt der ÜSTRA-Konzern auf regelmäßige Schulungsmaßnahmen. Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu. Aufgrund ihrer Stellung sind sie besonders verpflichtet, Vorbild für ihre Mitarbeitenden zu sein. Vor diesem Hintergrund besteht für Führungskräfte eine Verpflichtung, an den angebotenen Compliance-Seminaren teilzunehmen. Der Schwerpunkt liegt hier auf den Bereichen der Korruptionsprävention und der Schulung des CMS. Damit stärkt die ÜSTRA ihre Präventions- und Kontrollmaßnahmen, zu denen unter anderem das Vier-Augen-Prinzip und die strikte Trennung von Handlungs- und Kontrollsystemen sowie regelmäßige Audits und Revisionsprüfungen gehören.

Die Compliance-Kultur des ÜSTRA-Konzerns ist durch eine ständige Überprüfung und

Verbesserung der Compliance-Prozesse geprägt. So wurde in 2021 das Hinweisgebersystem der ÜSTRA vor dem Hintergrund der Whistleblower Richtlinie der EU 2019/1937 und des Referentenentwurfs des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG-E) überprüft.

Compliance-Vorfälle lagen in 2021 nicht vor.

Angaben zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung im ÜSTRA-Konzern sowie weitere vorbeugende Maßnahmen finden Sie unter dem Stichwort „Compliance“ im Nachhaltigkeitsbericht der ÜSTRA, im Konzern-Lagebericht unter den Punkten 2.2.1.1 und 5.1 bzw. unter <https://www.uestra.de/unternehmen/ueber-uns/compliance/>

Angaben des ÜSTRA-Konzerns gem. der EU Taxonomie

Grundlagen der EU Taxonomie

Im Rahmen des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums („EU Action Plan on Sustainable Finance“) ist die Umlenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen eine wesentliche Zielsetzung. Vor diesem Hintergrund ist Mitte 2020 die EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Taxonomie-VO) in Kraft getreten, die als einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem festlegt, welche Wirtschaftstätigkeiten in der EU als „ökologisch nachhaltig“ gelten. Über die Ergebnisse dieser Klassifikation ist unternehmensspezifisch jährlich zu berichten.

In Artikel 9 der EU-Taxonomie-VO werden die folgenden sechs Umweltziele genannt:

- 1) Klimaschutz;
- 2) Anpassung an den Klimawandel;
- 3) die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
- 4) der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- 5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
- 6) der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Die Europäische Kommission hat aktuell für zwei Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie („EU-Katalog“) veröffentlicht (Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139 „Climate Delegated Act“). Durch die Beschreibungen der Wirtschaftstätigkeiten in den Delegierten Rechtsakten ist festgelegt, welche Wirtschaftstätigkeiten grundsätzlich in Betracht gezogen werden können. Anhang I zu der genannten Delegierten Verordnung umfasst die Wirtschaftstätigkeiten samt zugehöriger Kriterien für das erste Umweltziel (Klimaschutz), während Anhang II entsprechende Informationen für das zweite Umweltziel (Anpassung an den Klimawandel) enthält.

Im Hinblick auf die Klassifizierung einer Wirtschaftstätigkeit als „ökologisch nachhaltig“ im Sinne der EU-Taxonomie ist eine Unterscheidung zwischen Taxonomiefähigkeit und

Taxonomiekonformität erforderlich. Als taxonomiefähige Aktivitäten sind die Wirtschaftsaktivitäten zu verstehen, die im delegierten Rechtsakt bzw. den zugehörigen Anhängen beschrieben werden. Erfüllen diese darüber hinaus weitere spezifizierte Kriterien, werden die Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiekonform bezeichnet.

Für das Berichtsjahr 2021 sind gemäß einer von der EU gewährten Erleichterung lediglich die Anteile der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) (zusammen: Taxonomie-Kennzahlen) offenzulegen. Nähere Informationen zur Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen finden sich in den jeweiligen Abschnitten des Kapitels 2.2 der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 (Disclosure Delegated Act).

Rechnungslegungsmethode und Berechnung der Kennzahlen für den ÜSTRA-Konzern

Rechnungslegungsmethode

Aufgrund von Artikel 8 EU-Taxonomie-VO i.V.m. § 315b Abs. 1 HGB ist der ÜSTRA-Konzern dazu verpflichtet, die Regulatorik der EU-Taxonomie-VO anzuwenden. Die für die Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen zugrunde gelegten Werte basieren auf dem Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021, welcher gemäß § 315e Abs. 1 HGB nach IFRS aufgestellt wurde. In die Ermittlung der Taxonomie-Kennzahlen bezieht der ÜSTRA-Konzern die Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben aller vollkonsolidierten Konzerngesellschaften ein.

Finden sich Wirtschaftstätigkeiten des Konzerns in dem EU-Katalog (s. Grundlagen der Taxonomie) wieder, so gelten diese als taxonomiefähig. Auf Basis des Geschäftsmodells der ÜSTRA AG ist beispielsweise die Wirtschaftstätigkeit 6.3 ‚*Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr*‘ relevant. Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben, die mit dieser Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang stehen, können als taxonomiefähig klassifiziert werden. Es besteht die Möglichkeit, dass Teile der Umsatzerlöse, Investitionen oder Betriebsausgaben inhaltlich mehreren Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet werden können. In Bezug auf die Umsatzerlöse hat der Konzern eine Analyse anhand der Umsatzkonten vorgenommen und jedes Konto eindeutig einer Wirtschaftstätigkeit zugeordnet, sodass Doppelzahlungen vermieden werden. Ein ähnliches Vorgehen wurde für die Betriebsausgaben gewählt. Die Investitionen wurden wiederum auf Basis einzelner Zugänge und deren wirtschaftlichem Gehalt zu einer Wirtschaftstätigkeit zugeordnet.

Basierend auf der vorgenommenen Zuordnung zu den Wirtschaftstätigkeiten des Anhang I und des Anhang II erfolgt die Angabe des Anteils der taxonomiefähigen Umsatzerlöse / Investitionen / Betriebsausgaben an den jeweiligen Gesamtsummen des ÜSTRA-Konzerns für das Geschäftsjahr 2021. In die Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen wurden die ÜSTRA AG sowie eines ihrer Tochterunternehmen einbezogen, da diese aufgrund ihres Geschäftsmodells und ihrer quantitativen Wertbeiträge wesentlich für den Konzern sind. Die übrigen Tochtergesellschaften wurden mangels Relevanz für die EU-Taxonomie bzw.

mangelnder quantitativer Wesentlichkeit bei der Bestimmung des Zählers der jeweiligen Taxonomie-Kennzahl nicht berücksichtigt.

Die nachfolgende Matrix zeigt die im ÜSTRA-Konzern identifizierten Wirtschaftstätigkeiten und deren Zuordnung bzw. Relevanz für die drei Taxonomie-Kennzahlen. Da die vom Konzern verfolgten Aktivitäten primär dem Klimaschutz dienen, wurden die Aktivitäten, welche beiden Umweltzielen zuordenbar sind, dem ersten Umweltziel „Klimaschutz“ zugeordnet.

Abbildung 1

Wirtschaftstätigkeiten	Umweltziel ¹	Umsatzerlöse	Investitionsausgaben	Betriebsausgaben
4.1. Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie	1 & 2	•		
4.10. Speicherung von Strom	1 & 2		•	
6.3. Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr	1 & 2	•	•	•
6.13 Infrastruktur für persönliche Mobilität, Radverkehrslogistik	1 & 2		•	
6.14 Schienenverkehrsinfrastruktur	1 & 2	•	•	•
6.15. Infrastruktur für einen CO2-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	1 & 2		•	•
7.2. Renovierung bestehender Gebäude	1 & 2		•	•
7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	1 & 2		•	
Anteil taxonomiefähiger Umsatzerlöse / Investitionen / Betriebsausgaben aus den genannten Wirtschaftstätigkeiten		93,1%	90,8%	99,6%

Berechnung der Kennzahlen

Umsatz-Kennzahl

Die Umsatz-Kennzahl ergibt sich aus dem Verhältnis der Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten eines Geschäftsjahres zum gesamten Nettoumsatz dieses Geschäftsjahres.

$$\text{Umsatz-Kennzahl} = \frac{\text{Taxonomiefähiger Nettoumsatz}}{\text{Gesamter Nettoumsatz}}$$

Die EU-Taxonomie-VO definiert den gesamten Nettoumsatz als die nach IAS 1.82 (a) berichteten Umsatzerlöse. Insoweit bilden die Konzern-Umsatzerlöse des Geschäftsjahres 2021 von 168.608 Tsd. € den Nenner der Umsatz-Kennzahl und können der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns entnommen werden (s. Gesamtergebnisrechnung).

Die Konzern-Umsatzerlöse werden über die relevanten Konzerngesellschaften hinweg daraufhin untersucht, ob sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß des Anhang I (Klimaschutz) und Anhang II (Anpassung an den Klimawandel) erzielt wurden. Durch eine Detailanalyse der in den Umsatzerlösen enthaltenen Konten bzw. Posten

¹ Diese Spalte zeigt, zu welchem der Umweltziele die jeweilige Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leistet. ‚1‘ steht dabei für Klimaschutz und ‚2‘ für Anpassung an den Klimawandel.

erfolgt die Zuordnung des jeweiligen Umsatzes zu den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten. Die Summe der Umsatzerlöse des Geschäftsjahres 2021, welche taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet wurden, bildet den Zähler der Umsatz-Kennzahl.

Der Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse beträgt für den ÜSTRA-Konzern im Geschäftsjahr 2021 93,1%. Im Wesentlichen resultiert dieser Anteil aus den Wirtschaftstätigkeiten 6.3 ‚Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr‘ sowie 6.14 ‚Schienenverkehrsinfrastruktur‘. Ein Überblick aller taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten des ÜSTRA-Konzerns, welche in die Umsatz-Kennzahl eingeflossen sind, kann der Abbildung 1 entnommen werden.

CapEx-Kennzahl

Die CapEx-Kennzahl des ÜSTRA-Konzerns gibt den Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) an, der mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist.

$$\text{CapEx-Kennzahl} = \frac{\text{Taxonomiefähige Investitionen}}{\text{Gesamte Investitionsausgaben gem. EU-Taxonomie-VO}}$$

Für die ÜSTRA waren nur die Investitionsausgaben aus den Zugängen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und etwaigen Neubewertungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts relevant. Die gesamten Investitionsausgaben gem. EU-Taxonomie-VO betragen 32.883 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2021 und umfassen verschiedene Zugänge zum Sachanlage- und immateriellen Vermögen (s. Anlagenspiegel).

Anhand der Art der zugegangenen Vermögenswerte bzw. einzelner Projektbeschreibungen werden die Zugänge über die relevanten Konzerngesellschaften hinweg daraufhin untersucht, ob sie mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß des Anhang I (Klimaschutz) und Anhang II (Anpassung an den Klimawandel) im Zusammenhang stehen. Die Summe der Zugänge, welche eine taxonomiefähige Investition widerspiegeln, bildet den Zähler der CapEx-Kennzahl und betrug im Geschäftsjahr 2021 29.868 Tsd. €.

Insgesamt ergibt sich ein Anteil von 90,8% taxonomiefähiger Investitionsausgaben des ÜSTRA-Konzerns für das Geschäftsjahr 2021. Relevant waren dabei die in Abbildung 1 aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten, wobei der größte Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben auf die Wirtschaftstätigkeit 6.3 ‚Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr‘ entfällt.

OpEx-Kennzahl

Die OpEx-Kennzahl für den ÜSTRA-Konzern gibt den Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie an, der sich auf Vermögenswerte und Prozesse bezieht, welche mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

$$\text{OpEx-Kennzahl} = \frac{\text{Taxonomiefähige Betriebsausgaben}}{\text{Direkte, nicht kapitalisierte Kosten für F\&E, Gebäudesanierungsmaßnahmen, Leasing, Wartung und Inst.}}$$

ÜSTRA ermittelt die Betriebsausgaben aus den direkten, nicht kapitalisierten Kosten für Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Leasingverhältnisse (Short-Term-Leasing), Wartung und Instandhaltung sowie allen anderen direkten Ausgaben für die tägliche Wartung von Vermögenswerten, die notwendig sind, um die fortlaufende und wirksame Funktionsfähigkeit dieser Anlagen zu gewährleisten.

Zur Ermittlung des Nenners wurden die relevanten Konten, welche die entsprechenden Aufwendungen enthalten, betrachtet. In Summe beliefen sich die laut EU-Taxonomie-VO einschlägigen Betriebsausgaben für das Geschäftsjahr 2021 auf 56.087 Tsd. €.

Der Zähler ergibt sich aus einer Analyse der Vermögenswerte und Prozesse, für welche auf den identifizierten Konten Ausgaben erfasst wurden und deren Zuordnung zu Wirtschaftstätigkeiten anhand von Anhang I (Klimaschutz) und Anhang II (Anpassung an den Klimawandel). In Summe wurden für das Geschäftsjahr 2021 taxonomiefähige Betriebsausgaben von 55.880 Tsd. € ermittelt.

Der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben des Geschäftsjahres 2021 beträgt somit 99,6%, wobei die Wirtschaftstätigkeiten 6.3 ‚Personenbeförderung im Orts- und Nahverkehr, Personenkraftverkehr‘ sowie 6.14 ‚Schienenverkehrsinfrastruktur‘ die wesentlichen Komponenten darstellen. Die insgesamt im Zusammenhang mit der OpEx-Kennzahl relevanten Wirtschaftstätigkeiten können Abbildung 1 entnommen werden.

Zusammenfassend wurden nach den Definitionen der EU- Taxonomie folgende Kennzahlen ermittelt:

Kennzahlen der EU-Taxonomie	Umsatz	CapEx	OpEx
Taxonomiefähige Aktivitäten	156.910 Tsd. € ²	29.868 Tsd. € ³	55.880 Tsd. € ⁴
ÜSTRA-Konzern	168.608 Tsd. €	32.883 Tsd. €	56.087 Tsd. €
Anteil der taxonomiefähigen Aktivitäten	93,1%	90,8%	99,6%
Anteil der nicht taxonomiefähigen Aktivitäten	6,9%	9,2%	0,4%

Ausblick für das kommende Geschäftsjahr

Ab dem Geschäftsjahr 2022 werden noch weitergehende Analysen zur Erfüllung bestimmter Kriterien in Bezug auf die identifizierten Wirtschaftstätigkeiten notwendig, da

² Von diesen Umsatzerlösen entfallen 59,6% auf direkte Wirtschaftstätigkeiten und 40,4% auf indirekte Wirtschaftstätigkeiten (Übergangs- und ermöglichende Tätigkeiten).

³ Von diesen Investitionsausgaben entfallen 52,2% auf direkte Wirtschaftstätigkeiten und 47,8% auf indirekte Wirtschaftstätigkeiten (Übergangs- und ermöglichende Tätigkeiten).

⁴ Von diesen Betriebsausgaben entfallen 43,5% auf direkte Wirtschaftstätigkeiten und 56,5% auf indirekte Wirtschaftstätigkeiten (Übergangs- und ermöglichende Tätigkeiten).

dann nicht mehr nur auf die Taxonomiefähigkeit, sondern auf die Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivitäten abgestellt wird. Die Evaluation in Bezug auf die Taxonomiekonformität umfasst die Beurteilung, ob die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zu einem von der EU-Taxonomie-VO definierten Umweltziel leisten und ob kein anderes Umweltziel wesentlich beeinträchtigt wird. Zudem muss die Erfüllung von sozialen Mindeststandards, wie den OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, ILO Kernarbeitsnormen und der Internationalen Menschenrechtscharta, sichergestellt sein.

Weiterführende Informationen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen und Daten finden Sie unter <https://www.uestra.de/unternehmen/nachhaltigkeit/uebersicht/>

Hannover, 30.03.2022

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe
Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Elke Maria van Zadel

Denise Hain

Regina Oelfke