

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT für das Geschäftsjahr 2019 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 2019 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.

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.

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 für die Erreichung der im Klimaschutzprogramm Region Hannover und im Masterplan 100 % für den Klimaschutz festgelegten Klimaschutz- und Umweltzielen. 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:

- Umweltbelange
- 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 Reiseveranstaltungs-unternehmens sowie eines Reisebüros weitere Dienstleistungen im Bereich der Verkehrsdienstleistungen erbracht. Eine Konzerntochtergesellschaft ist für die Maschseeschiffahrt 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 Konzernanhang zum 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. 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 wurde z. B. in der Aktualisierung der Risikomanagementrichtlinie bzw. -Checkliste als zehntes Risikofeld das Thema „Nachhaltigkeit“ ergänzt, 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:

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. 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, 4.2.2, 4.3 und 4.4. des Konzernlageberichts differenzierter erläutert. 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 geprüft wird. 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 2050 als Ziel gesetzt. Mit diesem vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit geförderten Vorhaben, haben Stadt und Region eine kommunale Strategie zur Senkung der Treibhausgasemissionen um 95 % und die Senkung des Endenergiebedarfs um 50 % bis 2050 erarbeitet. 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.

Bei Renovierung, Umbau und Neubeschaffung wird grundsätzlich auf Energieeffizienz geachtet. Mit dem Projekt „Umbau Hohes Ufer“ war das Ziel, den Energiebedarf des Gebäudes auf den ENEC 2009 Standard minus 15 % abzusenken, verbunden. Weiterhin wurde dieses Gebäude so ausgestattet, dass es barrierefrei zugänglich ist.

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. Der jährliche Stromertrag liegt etwa bei 400.000 kWh und entspricht damit dem Strombedarf von ca. 110 Einfamilienhäusern. 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 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 80 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-Elektrobuss-offensive, in fünf Jahren innerstädtisch voll elektrisch“ entschieden, bis zum Jahr 2023 innerhalb der Umweltzone Hannovers komplett mit 51 Elektrobussen elektrisch zu fahren. Auch die von der ÜSTRA-Reisen GmbH betriebene Maschseeschiffahrt erfolgt mit Elektroantrieben, ein Boot ist mit Photovoltaik-Technik ausgerüstet.

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 begleitete 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 Untersuchung 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 (z. B. 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 Mitarbeiter sind im ÜSTRA-Konzern eine wichtige Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Ziel der Personalarbeit ist es, qualifizierte Mitarbeiter zu identifizieren, zu fördern und langfristig an den Konzern zu binden. So werden grundsätzlich alle Mitarbeiter im ÜSTRA-Konzern tarifvertraglich bzw. in Anlehnung an tarifvertragliche Regelungen beschäftigt und entlohnt. Mit diversen Projekten zur „Stärkung der Arbeitgebermarke“ wird im Sinne einer Humanressourcen-Strategie sichergestellt, dass auf dem Arbeitsmarkt Fachkräftenachwuchs, Talente sowie qualifiziertes Personal - insbesondere Frauen als neue Zielgruppe- auch im Wettbewerb gewonnen, und die Mitarbeiter durch attraktive Arbeitsbedingungen langfristig stärker an die jeweiligen Konzern-Unternehmen gebunden werden. So ist der Frauenanteil in 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 0,3% auf 21,4 % (Stichtag 31. Dezember) gestiegen.

Im ÜSTRA-Konzern ermöglicht man es den Mitarbeitern in unterschiedlicher Ausprägung bei den einzelnen Unternehmen mit verschiedenen attraktiven Angeboten berufliche und private Anforderungen im Sinne einer Work-Life-Balance miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören u. a. flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit, Sabbaticals, aber auch (mobiles) Home-Office Arbeiten. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bei der Betreuung von Kindern sowie der Pflege von Angehörigen unterstützt. Jedes Unternehmen im Konzern orientiert sich dabei an den branchenspezifischen Anforderungen und Gegebenheiten. So beschäftigen sich unter Mitarbeiterbeteiligung Projektteams mit den Themen „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ sowie „Anpassung der Dienstplanstruktur an die Dienstplanmasse“, 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 Mitarbeiter moderne auf die jeweilige Tätigkeit abgestimmte Arbeitskleidung angeschafft bzw. bereitgestellt. Im Bereich Sicherheit beinhaltet die Arbeitskleidung zusätzliche Führungs- und Einsatzmittel (u. a. Tierabwehrgel) sowie

Schutzwesten gegen Stich- und Schussverletzungen.

Berufsausbildung ist ein Instrument zur Sicherstellung der Deckung zukünftiger Personalbedarfe. Die berufliche Ausbildung ist aber auch ein soziales Anliegen und Ausdruck der „gesamtgesellschaftlichen“ Verantwortung eines kommunalen Unternehmens. Darum wird im ÜSTRA-Konzern z.T. auch über Bedarf ausgebildet, oder auch benachteiligte Jugendliche, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, berücksichtigt, um diesen einen Einstieg in die Berufsausbildung und damit in ein zukünftiges Beschäftigungsverhältnis zu geben.

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 des HR-Strategieprozesses bzw. zur kulturellen Integration ist die Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung in verschiedenen Unternehmen im ÜSTRA-Konzern. Eine solche Befragung ist ein wichtiger Gradmesser dafür, wo das Unternehmen steht, wo ist es bereits gut und wo sollte es sich verbessern – mit dem Ziel, zum einen die Unternehmensperformance zu verbessern und zum anderen die Unternehmen im ÜSTRA-Konzern zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber zu machen. Bei der ÜSTRA nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unternehmensweit mindestens jährlich an der Befragung teil. Dabei orientiert sich die hier durchgeführte Befragung an acht Kulturwerten:

Verantwortung übernehmen, Fehler zulassen, Vertrauen schaffen, Beteiligung leben, Mutig sein, Erfolge gemeinsam feiern, Vorbild sein und Respekt zeigen. Die Ergebnisse dieser Befragung aus 2019 sind im Folgenden beispielhaft aufgeführt:

Auswertung Cockpit für ÜSTRA

von 01 / 2019 bis 12 / 2019

Gesamtwert: 1,66

Mittelwert über alle Kulturwerte



Zielwert: 2,0

1. Verantwortung übernehmen 1,38

1. Selbstständiges Ausführen von Arbeitsaufgaben
2. Übernahme der Verantwortung



Zielwert: 2,0

2. Respekt zeigen 1,45

1. In der Gruppe (Respekt)
2. Gruppe gegenüber Führungskraft (Respekt)
3. Führungskraft gegenüber Gruppe (Respekt)
4. Gruppen untereinander (Respekt)



Zielwert: 2,0

3. Vertrauen schaffen 1,55

1. In der Gruppe (Vertrauen)
2. Gruppe gegenüber Führungskraft (Vertrauen)
3. Führungskraft gegenüber Gruppe (Vertrauen)
4. Gruppen untereinander (Vertrauen)



Zielwert: 2,0

4. Erfolge gemeinsam feiern 1,97

1. Wertschätzen der Gruppenarbeit



Zielwert: 2,0

5. Beteiligung leben 1,96

1. Einbeziehen in Entscheidungen und Prozesse
2. Nutzen der Möglichkeit der Beteiligung



Zielwert: 2,0

6. Fehler zulassen 1,76

1. Diskutieren der Fehler



Zielwert: 2,0

7. Vorbild sein 1,56

1. In der Gruppe (Vorbild)
2. Gruppe gegenüber Führungskraft (Vorbild)
3. Führungskraft gegenüber Gruppe (Vorbild)
4. Gruppen untereinander (Vorbild)



Zielwert: 2,0

8. Mut haben 1,56

1. In der Gruppe (Mut)
2. Gruppe gegenüber Führungskraft (Mut)
3. Führungskraft gegenüber Gruppe (Mut)
4. Gruppen untereinander (Mut)



Zielwert: 2,0

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 Mitarbeiter. 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 Erfolgsfaktor.

Altersversorgungsmodelle werden von vielen Unternehmen innerhalb des ÜSTRA-Konzerns ihren Mitarbeitern in Form von Direktzusagen oder über eine Pensionskasse angeboten bzw. diese beteiligen sich zusätzlich mit Beiträgen an der Altersvorsorge ihrer Beschäftigten. Für die Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung der Beschäftigten in Deutschland wurden zum Beispiel 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 und bei der ÜSTRA zusätzlich durch Betriebsvereinbarungen flankiert.

Das Thema „Demographie Wandel“ ist auch im ÖPNV-Segment von nicht unerheblicher Bedeutung. In der ÜSTRA findet deshalb der zwischen ver.di und VKA ausgehandelte Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr Anwendung. Eine Steuerungsgruppe legt jährlich fest, welche Demografie bezogenen Maßnahmen aus einem Demografiebudget finanziert werden sollen. Dem Tarifvertrag entsprechend wird jährlich 1 % der Summe der Monatstabellenentgelte (inkl. Jahressonderzahlungen) des Vorjahres dem Demografietopf zugeführt. Unter anderem finanziert die ÜSTRA aus dem Demografie-Budget mit einem Arbeitgeberzuschuss das Modell „Gleitender Übergang in die Rente“. Über 60 Jahre alte ÜSTRA-Mitarbeiter ohne Rentenanspruch mit einer mindestens 25-jährigen Betriebszugehörigkeit und einem Wertkonto gem. Betriebsvereinbarung, können so zusätzliche freie Tage erwerben. Die Höhe der Entlastungstage richtet sich dabei nach Alter und Betriebszugehörigkeit. Beschäftigte niedrigerer Entgeltgruppen erhalten einen höheren Zuschuss als Beschäftigte mit 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. Zudem werden die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas sowie die Erhöhung der Mitarbeitermotivation angestrebt. 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 in die Unternehmensstrategie eingebettetes Gesundheitsmanagement großen Stellenwert. Die breit aufgestellten Gesundheitsförderungsaktivitäten der ÜSTRA stehen grundsätzlich allen Konzernmitarbeitern zur Verfügung. Diese umfassen insbesondere Einzelberatungen und Betreuung durch den Betriebsarzt sowie die Mitarbeiterberatung der ÜSTRA. 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 & Stressreduktion an. Ferner werden regelmäßig „Weight Watchers at Work“-Kurse angeboten.

Statistisch gesehen beantragt jeder vierte Arbeitnehmer in seinem Berufsleben eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Da die vom Gesetzgeber festgelegten Ansprüche die anfallenden Kosten zum Erhalt des Lebensstandards in der Regel nicht decken, hat die ÜSTRA mit mehreren Versicherern einen Rahmenvertrag zur Berufsunfähigkeit abgeschlossen. Damit haben die Mitarbeiter die Möglichkeit einen günstigen Berufsunfähigkeitsschutz abzuschließen. Der Beitrag wird direkt vom Bruttoentgelt abgezogen, so dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge darauf nicht anfallen. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss; weitere Unterstützungsleistungen aus einem Demografiebudget sind bei der ÜSTRA möglich.

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.

Das zum Konzern gehörende FIRST Reisebüro wurde wiederholt im Club der Besten gelistet, was von der hohen Servicequalität in dieser Dienstleistungssparte zeugt.

Und das 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.

Um die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auch den Einwohnerinnen und Einwohnern der Region Hannover mit geringem Einkommen zu ermöglichen, werden im Tarifgebiet des Großraum-Verkehrs Hannover (GVH) vergünstigte Sozialticket für die Benutzung mit 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 den sozial schwachen 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 widerkehrend 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 Konzern-Unternehmen 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 unterstützt durch ein Compliance Gremium und die laufende Prüfungstätigkeit der Internen Revision.

Auf der Grundlage dieser vorhandenen Regelungen wurde Ende 2016 ein Compliance Management System (CMS) in Kraft gesetzt. Die Tochterunternehmen der ÜSTRA haben eigene unternehmensspezifische Compliance-Regelungen bzw. haben sich den relevanten Compliance-Regelungen der ÜSTRA angeschlossen. 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-Mitarbeiter abrufbar.

Um den Mitarbeitern 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 Mitarbeiter 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 bisherigen 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.

Aufgrund von zwei öffentlichkeitswirksamen Compliance-Vorfällen in 2017 wurden im Zusammenspiel mit Aufsichtsrat und Vorstand in 2018 mehrere Maßnahmen zur Rückgewinnung complianceadäquater Handlungsstärke bei der ÜSTRA umgesetzt. So wurden:

- zur Aufarbeitung der bekannt gewordenen Vorfälle und zur Vermeidung zukünftiger Verstöße im Auftrag des Aufsichtsrats eine Sonderprüfung zu Auftragsvergaben durch eine externe Kanzlei veranlasst.
- die Beschaffungsrichtlinie der ÜSTRA überarbeitet
- die Möglichkeit sogenannter Notfallbestellungen bei der ÜSTRA abgeschafft
- eine neue Stelle zum Vergabe-Monitoring geschaffen und die Einkaufsabteilung reorganisiert
- ein Verbot von geschäftlichen Beziehungen von Aufsichtsratsmitgliedern mit der ÜSTRA in den Verhaltenskodex des Unternehmens aufgenommen
- das Compliance-Management-System („CMS“) in 2018 vorsorglich mit externer Unterstützung überprüft, u. a. um es an die sich ändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen anzupassen.
- Die daraus resultierenden Maßnahmen zur Verbesserung des CMS wurden in 2019 umgesetzt. So wurde unter anderem im Rahmen der erarbeiteten adressatengerechten Kommunikationsstrategie eine Compliance-Unternehmenserklärung verabschiedet, der Verhaltenskodex und das Schulungskonzept überarbeitet und ergänzt. Ferner wurden Rollen und Verantwortlichkeiten überprüft und der Prozess der Identifizierung und Bewertung von Compliance-Risiken und Ableitung von Maßnahmen in das bestehende Risikomanagement integriert. Das Compliance-Handbuch wurde entsprechend angepasst.

Zusätzlich wurden Anfang 2018 Hinweisgebermöglichkeiten für die Beschäftigten der ÜSTRA, aber auch erstmals für Externe, eingerichtet. Ferner erfolgte in 2018 bei der ÜSTRA, der TransTec Bau und bei ÜSTRA Reisen die Einrichtung einer Ombudsstelle. Bei der protec wurde das Hinweisgebersystem mit einer externen Ombudsperson Anfang 2019 installiert, im Herbst erfolgten Compliance-Schulungen der protec-Führungskräfte.

Die vor dem Hintergrund eines anonymen Hinweisschreibens Ende 2018 begonnene Complianceprüfung zur Angemessenheit der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern der Gesellschaft wurde in 2019 abgeschlossen. Das bisherige zwar transparente und

willkürfreie, allerdings nicht rechtskonforme Vergütungssystem wird durch ein neues rechtssicheres Vergütungsmodell ersetzt.

In 2019 sind keine weiteren Compliance-Vorfälle zur Kenntnis gelangt. 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/investor-relations/>

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

Hannover, 29.02.2020

ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe
Aktiengesellschaft

Der Vorstand

gez. Dr. Volkhardt Klöppner

Denise Hain

Elke Maria van Zadel