

Corporate Governance Bericht 2024 der Donau-Iller-Nahverkehrsverbund-GmbH (DING)

gemäß Public Corporate Governance Kodex Baden-Württemberg (PCGK BW)
und Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg (ChancenG BW)

1. Einleitung

Die Donau-Iller-Nahverkehrsverbund-GmbH (DING) bekennt sich zu einer verantwortungsvollen, transparenten und nachhaltigen Unternehmensführung. Als Gesellschaft mit ausschließlich öffentlichen Gesellschaftern, darunter das Land Baden-Württemberg, orientiert sich DING an den Vorgaben des Public Corporate Governance Kodex Baden-Württemberg (PCGK BW) in der Fassung vom 01.01.2024 sowie an den Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg (ChancenG BW).

2. Entsprechenserklärung

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat erklären, dass sämtlichen Vorgaben und Empfehlungen mit Ausnahme der nachstehend angeführten Abweichungen entsprochen wurde und auch künftig entsprochen wird.

Ziffer	Begründung
87	Der Anstellungsvertrag der Geschäftsführung enthält keine verpflichtende Offenlegungsklausel. Die Geschäftsführung stimmt der Veröffentlichung daher nicht zu.

3. Gesellschaftsstruktur und Kontrolle

- Gesellschafter: Land Baden-Württemberg, Stadt Ulm, Stadt Neu-Ulm, Alb-Donau-Kreis, Landkreis Biberach, Landkreis Neu-Ulm
- Die Kontrolle erfolgt durch einen Aufsichtsrat, der gemäß Gesellschaftsvertrag zusammengesetzt ist und nahezu paritätisch mit Männern und Frauen besetzt ist

4. Vergütung der Geschäftsleitung und des Überwachungsorgans

Die Vergütung der Geschäftsführung ist im Anstellungsvertrag geregelt und dokumentiert. (siehe Punkt 2 „Entsprechenserklärung“)

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben nach § 16 (7) des Gesellschaftsvertrages lediglich Anspruch auf Ersatz ihrer nachgewiesenen Auslagen.

5. Compliance & Integrität

- Eine Compliance-Richtlinie für alle Beschäftigten ist am 17.06.2024 in Kraft getreten
- Korruptionsprävention im Rahmen der Compliance-Richtlinie und Datenschutz sind Bestandteil des internen Kontrollsystems und werden fortlaufend geschult. Der externe Datenschutzbeauftragte ist benannt und bekannt gegeben
- Hinweise und Beschwerden können jederzeit bei der Geschäftsführung vorgebracht werden, ggf. auch anonym bei der zuständigen Referentin der Geschäftsführung

6. Nachhaltigkeit & Diversität

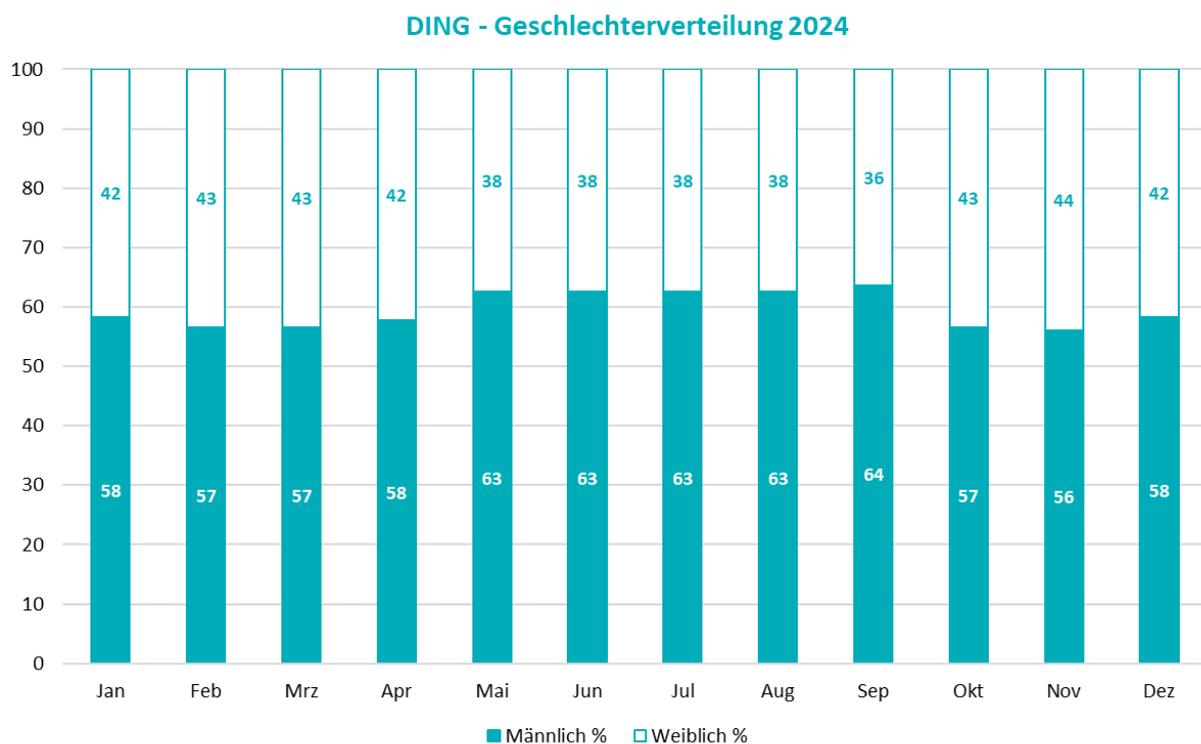
DING engagiert sich umfassend für ökologische und gesellschaftliche Nachhaltigkeit. So wird der öffentliche Nahverkehr unter anderem durch ein attraktives Jobticket-Modell gefördert. Gleichzeitig legt DING großen Wert auf Diversität und Vielfalt – sowohl in der Personalpolitik, wo dies beispielsweise in Stellenausschreibungen aktiv kommuniziert wird, als auch in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing. Hier zeigt sich das Engagement in inklusiver Bildsprache, vielfältiger Repräsentation in Kommunikationsmitteln und einer gezielten Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen. Die Belegschaft von DING spiegelt diese Vielfalt wider: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sechs Nationen sind in beiden Bundesländern des Verbundgebiets ansässig. Auch Menschen mit Schwerbehinderung sind bei DING ausdrücklich willkommen. Darüber hinaus setzt DING konsequent Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um, wie insbesondere unter Punkt 7 dargestellt. Auch LGBTQIA+-Themen haben einen festen Platz in der Unternehmenskultur und werden im Arbeitsalltag sichtbar und ausdrücklich unterstützt.

7. Chancengleichheit gemäß ChancenG BW

Die Donau-Iller-Nahverkehrsverbund-GmbH (DING) erkennt die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern ausdrücklich an und bezieht diese Per-

spektive aktiv in ihre Unternehmensstrategie ein. Die Förderung von Gleichstellung ist essenziell: So ist das Verhältnis der Geschlechter innerhalb der Verbundgesellschaft deutlich näher an der Parität, als dies im Branchendurchschnitt der Fall ist. Die beiden Positionen der Prokuristen sind paritätisch besetzt; der Aufsichtsrat besteht aus acht Männern und sieben Frauen.

Im Jahresdurchschnitt lag die Geschlechterverteilung bei den Mitarbeiter:innen (inkl. Geschäftsführung) bei etwa 59% Männern und 41% Frauen. Damit ist zwar keine Parität erreicht, jedoch sind die Kennwerte deutlich näher an der Gleichverteilung als in der Branche allgemein üblich.



Die Unternehmensstruktur umfasst die Geschäftsführung und einen sog. Führungskreis, dem zusätzlich die Prokuristen und der Handlungsbevollmächtigte angehören. Die Mitarbeiter:innen werden in Teams (Fahrplan, Finanzen, Tarif/Vertrieb/Kundenservice) bzw. als Stabstellen (Marketing, IT/Digitalisierung, Projekt- und Prozessmanagement, AFZS-Cluster) geführt.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen u. a. folgende Maßnahmen:

- Mobiles Arbeiten
- Gleitzeitmodell ohne Kernarbeitszeit
- sowie flexible individuelle Arbeitszeitleösungen

8. Schlussbemerkung

DING wird auch in Zukunft die Anforderungen an gute Unternehmensführung und gesetzliche Gleichstellungspflichten erfüllen. Die Geschäftsführung bekennt sich ausdrücklich zu den Zielen des Public Corporate Governance Kodex Baden-Württemberg und des ChancenG Baden-Württemberg.

Ulm, den 5. Juni 2025

Donau-Iller-Nahverkehrsverbund-GmbH



Bastian Goßner
Geschäftsführer

Landratsamt Biberach a.d. Riß



Mario Glaser
Aufsichtsratsvorsitzender