

Diversitätsrichtlinie

Für die Geschäftsleitung

der Sparkasse KölnBonn (nachfolgend SKB genannt)

in der Fassung von Januar 2023

Zuständigkeit

Die Zuständigkeit für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung dieser Regelungen liegt beim Verwaltungsrat.

Präambel

Am 29. Dezember 2020 ist das überarbeitete Merkblatt zu den Mitgliedern von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB und das Merkblatt zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB von der BaFin veröffentlicht worden. Die Merkblätter sehen u. a. vor, dass Kreditinstitute über Diversitätsrichtlinien verfügen sollen.

Diesem Zweck dienen die nachfolgenden Richtlinien zur Diversität bei der Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung. Dies umfasst für die SKB neben den Vorstandsmitgliedern auch die Verhinderungsvertretenden des Vorstands.

Der Vorstand der SKB besteht aus bis zu fünf Mitgliedern und bis zu drei stellvertretenden Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder wird durch die Satzung bestimmt.

Daneben bestellt die SKB Verhinderungsvertretende des Vorstands, um die Handlungsfähigkeit des Vorstandsorgans auch für Urlaubs- bzw. Vertretungssituationen sicherzustellen.

Charta der Vielfalt

Als Unterzeichnerin der "Charta der Vielfalt" steht die SKB für Vielfalt ein und wertet Diversität als Chance – sowohl bei den Mitarbeitenden als auch in der Geschäftsleitung. Benachteiligungen und Diskriminierungen zum Beispiel aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, ethnischer, sozialer und kultureller Herkunft, physischer oder psychischer Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder Familienstand werden nicht akzeptiert. Die beiden Dimensionen Bildungs- und Berufshintergrund runden die Eckpfeiler für eine gelebte Vielfalt in der Geschäftsleitung ab. Diversität fördert und fordert ein Klima, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und offener Kommunikation geprägt ist.

Mit dem Gleichstellungsplan Geschlechtergerechtigkeit erreichen

Insbesondere zur Erreichung einer Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Geschäftsleitung wurde im Gleichstellungsplan 2022 – 2025 der SKB ein konkretes Ziel festgelegt: Bis Ende 2025 soll der Anteil von Frauen in der Geschäftsleitung der SKB auf 33% erhöht werden.

Fairer Auswahlprozess für Vorstandsmitglieder

Bei der Auswahl der Mitglieder des Vorstands werden – neben der persönlichen Zuverlässigkeit und allgemeinen fachlichen Qualifikation (Eignung) – die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des Vorstands betrachtet, so dass eine ausgewogene Meinungsbildung im Vorstand gefördert wird. Abhängig von der individuellen Ausgangslage im Vorstand und im Hinblick auf die beabsichtigten Zuständigkeiten (Ressort) im Rahmen der Vorstandstätigkeit sind unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen.

Der Auswahlprozess der SKB wird je nach vakanter Position individuell gestaltet und erfolgt in der Regel durch eine vom Verwaltungsrat eingesetzte Findungskommission. Im Rahmen der Findungskommission bzw. der Neuanstellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt auch eine konkrete Definition des jeweiligen Anforderungsprofil für die Vorstandsposition.

Fairer Auswahlprozess für Verhinderungsvertretende des Vorstands

Auch bei der Auswahl der Mitglieder der Verhinderungsvertretenden des Vorstands werden – neben der persönlichen Zuverlässigkeit und allgemeinen fachlichen Qualifikation (Eignung) – die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder der Geschäftsleitung insgesamt betrachtet, so dass eine ausgewogene Meinungsbildung in der Geschäftsleitung der SKB gefördert wird.