

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

1. Präambel

Die Bank für Kirche und Diakonie ist eine Genossenschaftsbank mit christlichen Wurzeln und Werten. Unsere Eigentümer sind Kirche und Diakonie. Unser satzungsgemäßer Zweck ist die wirtschaftliche Förderung und Betreuung der Mitglieder. Die Rechtsform als Genossenschaft, der Zweck der Genossenschaft und die besondere Eigentümerstruktur sind Belege für die Gemeinwohlorientierung der Bank, die in der Satzung, in der Strategie und im Leitbild der Bank fest verankert ist.

Bei der Ausgestaltung der Prozesse und Dienstleistungen orientiert sich die Bank für Kirche und Diakonie als christliche Bank an den Zielen des konziliaren Prozesses: Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung, den die Weltkirchen 1983 in Vancouver angestoßen haben. Darüber hinaus geben nationale und internationale Standards Orientierung. Beispiele sind:

- die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDG)
- das Pariser Klimaschutzabkommens
- die UN Principles of Responsible Investments (UN PRI)
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact für Unternehmen
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- die UNICEF Grundsätze zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten durch Unternehmen
- die Women's Empowerment Principles (WEP)
- der Leitfaden für ethisch-nachhaltige Geldanlage in der EKD
- das Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Die Geschäftstätigkeit der Bank entspricht der Bandbreite einer modernen Spezialbank. Vom professionellen Zahlungsverkehr über nachhaltige Geldanlagen bis hin zu komplexen Finanzierungen. Erträge, die die Bank erwirtschaftet, werden in Form einer Dividende an die Eigentümer aus Kirche und Diakonie ausgeschüttet oder zur Stärkung der Substanz den Rücklagen zugeführt. Sie bleiben somit dem „kirchlich-diakonischen Finanzkreislauf“ erhalten.

Mit unserer Kreditvergabe begegnet die Bank auch dringenden sozialen Herausforderungen, wie dem demografischen Wandel, der Urbanisierung und allgemeinen Themen wie Gesundheit und Bildung. Die Kreditvergabe ist ein wesentliches Feld für nachhaltige Aktivitäten. Mit Krediten der Bank für Kirche und Diakonie werden z. B. soziale Projekte ermöglicht, die Energieeffizienz kirchlicher Gebäude verbessert oder neue, energieeffiziente Häuser und Wohnungen gebaut.

Privatpersonen, die die christlichen Werte der Bank für Kirche und Diakonie teilen, sind herzlich willkommen.

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

2. Allgemeines zum Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie basiert auf den Leitsätzen und der Gesamtbankstrategie der Bank für Kirche und Diakonie und beschreibt den Rahmen, in dem sich die Menschen, die für die Bank agieren, bewegen sollen. Dabei spielen die christlichen Wurzeln und Werte der Bank, die in den Leitsätzen beschrieben sind, eine wesentliche Rolle. Aus unserer Tradition, unserer Eigentümer- und Kundenstruktur und der Verbundenheit zu Kirche und Diakonie entsteht eine besondere Verantwortung, die in unserem Leitspruch zum Ausdruck kommt, wir wollen „Gemeinsam handeln und Gutes bewirken“.

Zur fristgerechten Einführung des Verhaltenskodex wurden die bestehenden Regelungen zusammengestellt und in einem Verhaltenskodex, der vom Vorstand verabschiedet wurde, verdichtet. Langfristig wollen wir diesen Kodex im Dialog mit unseren Mitarbeitenden, dem Betriebsrat und dem Aufsichtsrat fortschreiben.

3. Rahmenbedingungen für das Verhalten gegenüber Stakeholdern

Als Stakeholder haben bereits die Gründer der Bank alle Beteiligten der kirchlich/diakonischen Wertschöpfungskette und des kirchlichen Finanzkreislaufs im Bereich der Evangelischen Kirche definiert. Demnach sind folgende Gruppen wichtige Stakeholder für die Bank für Kirche und Diakonie: Mitglieder, Vertreterinnen und Vertreter institutioneller Kunden, Privatkundinnen und Privatkunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber auch die evangelische Öffentlichkeit, EKD, Kirchenkreise, Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen, NGOs und Menschen, die sich in Kirche und Diakonie haupt- oder ehrenamtlich engagieren.

Um das Verhalten der Mitarbeitenden der Bank gegenüber den Stakeholdern zu unterstützen und einen Orientierungsrahmen zu geben, hat die Bank bereits eine Reihe von Aktivitäten umgesetzt, die an dieser Stelle kurz beschrieben werden.

3.1. Leitsätze der Bank

Die Leitsätze der Bank für Kirche und Diakonie wurden 2005 erarbeitet. Sie bilden den Kern der Verhaltensgrundsätze der Bank:

„Wir sind eine Genossenschaftsbank mit christlichen Wurzeln und Werten. Unsere Eigentümer sind Kirche und Diakonie.

Wir sind der Spezialist in allen Finanzfragen für Kirche und Diakonie. Privatkunden, die unsere christlichen Werte respektieren, bieten wir das volle Spektrum an Bankdienstleistungen.

Wir bieten unseren Mitgliedern und Kunden eine aktive, kompetente und individuelle Betreuung mit attraktiven Konditionen.

Auf dieser Basis streben wir eine dauerhafte und vertrauensvolle Partnerschaft zu unseren Mitgliedern und Kunden an.

Die Mitarbeitenden kennen die Aufgaben von Kirche und Diakonie und identifizieren sich mit diesen.

Unsere Mitarbeitenden handeln eigenverantwortlich, kompetent und serviceorientiert.

Wir sind eine leistungsfähige Bank mit solider wirtschaftlicher Basis, die es unseren Mitgliedern und Kunden ermöglicht, gemeinsam mit uns dauerhaft erfolgreich zu sein.

Wir arbeiten mit unseren Mitgliedern und Kunden daran, nachhaltige Werte zu schaffen, d.h. leistungsfähig, sozial und ökologisch zu wirtschaften.

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

Wir optimieren unsere Prozesse fortlaufend und setzen moderne Technik zum Wohle unserer Mitglieder und Kunden ein.

Wir stehen für Qualität, agieren schnell und flexibel.“

3.2. Compliance-Management-System

Die Bank für Kirche und Diakonie hat ein alle Organisationseinheiten umfassendes aktives Compliance-Management-System eingerichtet, um die Umsetzung und Beachtung der Vielzahl externer und interner Regelungen und Vorschriften sicherzustellen und somit einen langfristigen, stetigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten. Der Aufbau des Compliance-Management-Systems erfolgte nach dem IDW Prüfungsstandard PS 980 für CMS durch die Grundelemente, Compliance-Kultur, Compliance-Ziele, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Compliance-Organisation, Compliance-Kommunikation sowie Compliance-Überwachung/Verbesserung.

Angesichts der Bedeutung von Compliance und der möglichen Folgen von Verstößen gegen Compliance-Anforderungen handelt es sich beim Compliance-Management-System um ein eigenständiges Management-System. Durch fest implementierte Verfahren und Verantwortlichkeiten werden die Einrichtung, Aufrechterhaltung und ständige Verbesserung des Compliance-Management-Systems erfüllt. Die Regelungen erstrecken sich auf alle Leitungs- und Mitarbeiterebenen, alle Funktionsbereiche und Prozesse sowie alle Rechtsordnungen und Rechtsgebiete und alle unternehmensinternen Vorschriften, Richtlinien, Anweisungen.

Ziel des über die Teilstrategie und über das Compliance-Handbuch dokumentierten Compliance-Management-Systems ist es, systematisch Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Verstöße gegen Compliance-Anforderungen vermieden bzw. wesentlich erschwert und eingetretene Verstöße erkannt und angemessen behandelt werden können.

3.3. Corporate Governance-Kodex für Genossenschaften

Der Begriff Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle von Unternehmen. Die Bank für Kirche und Diakonie unterwirft sich als nicht kapitalmarktorientierte Genossenschaftsbank seit 2014 freiwillig dem Corporate Governance-Kodex für Genossenschaften des Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverbandes (DGRV). Ziel ist, die Zusammenarbeit zwischen den Organen der Bank weiter zu verbessern und die Transparenz für die Mitglieder und Kunden der Bank zu erhöhen.

3.4. Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement

Eine nachhaltige Unternehmensführung ist für die Bank für Kirche und Diakonie eine wichtige Voraussetzung für das langfristige erfolgreiche Bestehen der Genossenschaft. Vor diesem Hintergrund ist Nachhaltigkeit eine Kernkompetenz und die Aspekte des Nachhaltigkeits- und Umweltmanagements sind integrale Bestandteile der Gesamtbankstrategie und unserer Leitsätze. Mit unseren Prozessen streben wir auf allen Ebenen eine stetige Verbesserung unserer Nachhaltigkeits- und Umweltleistung an.

„Wir arbeiten mit unseren Mitgliedern und Kunden daran, nachhaltige Werte zu schaffen, d.h. für uns: leistungsfähig, sozial und ökologisch zu wirtschaften.“

Dieser Leitsatz wird in folgenden wesentlichen Themenfeldern der Bank aktiv umgesetzt:

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

- Eigenanlagen
- Nachhaltige Geldanlagen und Wertpapiere
- Kundenkreditgeschäft
- Kundenberatung
- Personalmanagement
- Umgang mit Ressourcen im Bankbetrieb (Zertifizierung nach EMAS III)
- Qualitätsmanagement und Compliance

Über die Nachhaltigkeits- und Umweltleistungen berichtet die Bank seit 2016 freiwillig im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

3.5. Menschenrechte

Aus dem christlichen Werteverständnis der Bank für Kirche und Diakonie leitet sich auch eine besondere Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte ab. Die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte tragen der Vorstand sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank für Kirche und Diakonie.

Geschäfte mit Vertragspartnern, die die Menschenrechte im In- oder Ausland verletzen, sind von der Bank für Kirche und Diakonie nicht gewünscht.

Bei den Eigenanlagen der Bank und den von der Bank initiierten nachhaltigen Fondsangeboten werden die Unternehmen und Staaten, in die die Fonds investieren, hinsichtlich ihrer Richtlinien zu Menschenrechten und Verstößen gegen Menschenrechte untersucht. Die Ergebnisse, die auf Informationen anerkannter Ratingagenturen basieren, fließen in die Best-in-class-Einschätzung ein und bei systematischen Verstößen gegen Menschenrechte werden Unternehmen und Staaten aus dem Anlageuniversum der Bank für Kirche und Diakonie bzw. der entsprechenden Fondsprodukte ausgeschlossen. Bei Unternehmen, deren Nachhaltigkeitsrating grundsätzlich positiv ist, betreiben wir bei Verstößen gegen Menschenrechte zudem ein aktives Engagement gemeinsam mit der Union Investment.

Der Anspruch, keine Geschäfte mit Vertragspartnern zu tätigen, die im In- oder Ausland Menschenrechte verletzen, gilt auch uneingeschränkt für das Kundenkreditgeschäft der Bank für Kirche und Diakonie, das per Satzung auf den kirchlichen und diakonischen Sektor in Deutschland fokussiert ist. Da die Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen in dieser Zielgruppe nach Einschätzung der Bank sehr gering sind, erfolgt keine besondere Prüfung der Einhaltung von Menschenrechten im Rahmen der Kreditvergabe.

Mit unseren regionalen Dienstleistern und Vertragspartnern schließen wir keine gesonderten Menschenrechtsvereinbarungen ab. Wir arbeiten bevorzugt mit Vertragspartnern, die wir gut kennen und die unsere Werte teilen. Da die Bank für Kirche und Diakonie nahezu ausschließlich in Deutschland tätig ist, halten wir eine eigene Kontrolle der Einhaltung der Menschenrechte nicht für notwendig.

Das Beschwerdemanagement der Bank für Kirche und Diakonie steht selbstverständlich auch für Beschwerden zu Menschenrechten offen.

Die Einhaltung der entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften erfolgt im Rahmen des Compliance-Management-Systems der Bank für Kirche und Diakonie.

3.6. Korruption

Für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben des Vorstandes, der Führungskräfte, der Mitarbeitenden der Bank und des Aufsichtsrates ist eine absolute und unbedingte Integrität erforderlich. Es ist von größter Bedeutung, dass die Mitarbeitenden ihre Tätigkeit unbefangen

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

und unabhängig von äußeren Einflüssen ausüben. Bereits der Anschein mangelnder Integrität stellt eine Gefahrenquelle mit hohem materiellem sowie immateriellem Schadenspotenzial für die Bank dar und ist daher zu vermeiden. Dies gilt nicht nur für die Kundenbetreuung und -beratung, sondern für jede Art der Tätigkeit bei der Bank. Vor diesem Hintergrund haben wir eine Anti-Korruptionsrichtlinie eingeführt. Die Richtlinie dokumentiert die Einstellung der Bank für Kirche und Diakonie eG - KD-Bank zur Praxis des Annehmens und Gebens von Geschenken sowie sonstigen Vorteilen und Einladungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für die Bank basierend auf der Informationsbroschüre zur Korruptionsprävention für Banken und Wirtschaftsunternehmen des LKA der Polizei Nordrhein-Westfalen, dem Corporate Governance Kodex für Genossenschaften, dem die Bank seit 2015 entspricht, weiteren internen Regelungen, sowie dem UN Global Compact, welcher beim Nachhaltigkeitsfilter eine wesentliche Rolle spielt. Jegliche Handlungen, die Bestechlichkeit oder Korruption beinhalten, werden als Delikt gewertet und mit geeigneten Mitteln und Maßnahmen verfolgt.

3.7. Wohlverhaltensrichtlinien im Wertpapiergeschäft

Wir legen die gesetzlichen Vorgaben streng aus und gehen aktiv damit um. Aktiv bedeutet, wir schulen unsere Anlageberater/innen regelmäßig, sie haben keine Absatzziele und klären den Kunden umfassend auf. Dabei berücksichtigen wir in besonderem Maße auch den Wunsch der nachhaltigen Anlage von Vermögenswerten.

Wir haben einen Beauftragten WpHG-Compliance über ein nicht mit uns unmittelbar verbundenes Unternehmen bestellt, um die Einhaltung der Wohlverhaltensrichtlinien objektiv und im Sinne unserer Kunden und der Rechtslage fortlaufend kritisch zu betrachten.

Weiterhin haben wir einen Beauftragten zum Schutz von Kundenfinanzinstrumenten (sog. Single Officer) bestellt, ebenfalls über ein nicht mit uns unmittelbar verbundenes Unternehmen. Der Beauftragte trägt die Verantwortung dafür, dass die KD-Bank seine Verpflichtung in Bezug auf den Schutz von Finanzinstrumenten und Geldern von Kunden einhält.

Die Beauftragten berichteten der Geschäftsführung in jährlichen Risikoanalysen, ob die KD-Bank ausreichende organisatorische Vorkehrungen zur Einhaltung der Wohlverhaltensrichtlinien getroffen hat. Zusätzlich berichten sie in Quartalsberichten zu durchgeführten Kontrollen und deren Ergebnisse.

Die Erkenntnisse nutzt die KD-Bank, um sich laufend und zeitnah an der aktuellen Rechtslage und am Kundenbedarf auszurichten.

3.8. Steuern

Die Bank für Kirche und Diakonie hat ihren Sitz in Deutschland und unterhält ausschließlich Betriebsstätten und Filialen in Deutschland. Wir erfüllen die Steuergesetze und Vorschriften unter Berücksichtigung der mit der Gesetzgebung verbundenen Ziele. Für die Umsetzung dieser Anforderungen, die Auswahl von Produkten und die Beziehung zu unseren Kunden und Mitgliedern haben wir folgende Grundprinzipien definiert:

Wir pflegen eine transparente Beziehung mit den deutschen Steuerbehörden und erfüllen die Pflichten, die sich für die Bank aus internationalen Steuerabkommen, wie zum Beispiel dem Common-Reporting-Standard (CRS) oder dem Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA) ergeben.

Wir zahlen unsere Steuern vom Einkommen und Ertrag in Deutschland und tragen damit zu Wohl des Gemeinwesens in Deutschland bei. Unser Beitrag in den vergangenen Geschäftsjahren betrug:

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

Geschäftsjahr 2021	7.360.949,75 Euro
Geschäftsjahr 2020	10.520.516,54 Euro
Geschäftsjahr 2019	9.924.558,38 Euro

Unsere Produkte und Dienstleistungen dienen allein deren Hauptzweck und den Zielen unserer Kunden und Mitglieder. Produkte und Dienstleistungen, deren Hauptzwecke die Verlagerung oder Umgehung von Steuerzahlungen sind, bieten wir unseren Kunden und Mitgliedern nicht an.

Im Rahmen unserer Beratung und Kommunikation stellen wir steuerliche Aspekte nicht in den Mittelpunkt, sondern stellen lediglich die steuerliche Wirkung entsprechend den gesetzlichen und berufsständischen Vorgaben in Deutschland transparent und verständlich für unsere Kunden und Mitglieder sowie die interessierte Öffentlichkeit dar.

3.9. Datenschutz

Die Verantwortung für die Einhaltung der gesamten datenschutzrechtlichen Vorgaben liegt beim Unternehmen und ist von jedem einzelnen Mitarbeitenden entsprechend den hierfür vorgesehenen Regelungen umzusetzen. Unterstützt wird die Bank durch einen externen Datenschutzbeauftragten, der als Spezialist die Einhaltung der Anforderungen überwacht und als Ansprechpartner für Datenschutzbelange der Bank aber auch für Kundenanfragen zur Verfügung steht.

3.10. Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen

Um den gestiegenen Anforderungen in Sachen Wirtschaftskriminalität, Drogenkriminalität und weiteren Formen der organisierten Kriminalität entgegenzuwirken, betreibt die Bank für Kirche und Diakonie über einen externen Dienstleister ein allumfassendes aktives System zur Geldwäscheverhinderung und Betrugsprävention. Die Mitarbeitenden der Bank sind in das von dem Dienstleister angebotene Schulungskonzept eingebunden. Zudem werden Vollständigkeit, Richtigkeit und Umsetzung der Geldwäscheregelungen jährlich extern überprüft.

3.11. Whistleblowing-Prozess

Um das Vertrauen der Mitglieder, Kunden und Geschäftspartner in die Leistungsstärke und Integrität der Bank dauerhaft zu wahren, haben die Einhaltungen von gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen für unsere Bank höchste Priorität. Verstöße dagegen müssen frühzeitig erkannt werden, um entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten und mögliche Schäden für Mitarbeitende und das Unternehmen abzuwenden. Aus diesem Grund wurde ein elektronisches Hinweisgebersystem zur Erfassung und Früherkennung von unternehmensschädigendem Verhalten eingeführt.

3.12. Beschwerdemanagement

Die Bank für Kirche und Diakonie hat einen umfassenden Prozess für das Beschwerdemanagement eingerichtet, der sich nicht nur an Kundinnen und Kunden sondern auch potentielle Kundinnen und Kunden sowie Interessenten richtet. Inhaltlich steht der Prozess für alle Themen offen: von der zu spät ausgeführten Überweisung bis zu Menschenrechtsfragen in unserer Lieferkette. Die Grundsätze der Beschwerdebearbeitung sind transparent und werden allen Beschwerdeführern ausgehändigt.

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

Über die Beschwerden, die erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette betreffen und ggf. ergriffene Maßnahmen, berichten wir im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

4. Verantwortung als Arbeitgeber

Die Bank für Kirche und Diakonie beschäftigt über 220 Mitarbeitende. Um der Verantwortung als verantwortungsvoller Arbeitgeber nachzukommen, hat die Bank Führungsgrundsätze und eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt.

4.1. Führungsgrundsätze

Die Mitarbeitenden und Führungskräfte der Bank haben gemeinsame Führungsgrundsätze erarbeitet:

„Wir geben klare Orientierung auf Basis unserer Leitsätze und identifizieren uns mit christlichen Werten. Das heißt für uns: Wir achten den einzelnen Menschen. Unser Umgang ist von Respekt und Vertrauen geprägt.

Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden die Ziele der Bank sowie des Teams kennen und erwarten das eigenverantwortliche, konstruktive Mitwirken an der Zielerreichung.

Wir nehmen die Leistung der Mitarbeitenden aktiv wahr und würdigen diese entsprechend.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, sich gezielt weiterzubilden und ihre Stärken und Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Wir gehen offen mit Konflikten um und sind bereit, Lösungen zu finden, die die Interessen von Bank und Mitarbeitenden in Einklang bringen. Wir reden miteinander und nicht übereinander.

Wir fördern ehrliche und angstfreie Kommunikation. ALLE Mitarbeitenden der Bank sind für einen bewussten und zeitnahen Informationsfluss verantwortlich.

Wir sorgen für ein compliancekonformes Verhalten aller Mitarbeitenden und die Einhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben.“

Im Personalmanagement verfolgt die Bank eine nachhaltige Unternehmenspolitik. Alle personalstrategischen Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden. Hierzu hat die Bank als Kernelement des Personalmanagements das Instrument „EntwicklungsDialog“ im Rahmen eines hierarchie- und fachübergreifenden Projekts initiiert. In diesem Rahmen sprechen Mitarbeitender und direkte Führungskraft mindestens alle zwei Jahre sowie zu besonderen Anlässen oder auf Wunsch des Mitarbeitenden bzw. der Führungskraft über die vergangene Entwicklung und legen Ziele und Maßnahmen für die Zukunft fest.

4.2. Faire Entlohnung und Chancengleichheit

Für die Bank für Kirche und Diakonie ist es selbstverständlich, die Leistungen der Mitarbeitenden anzuerkennen und die Mitarbeitenden fair zu entlohnen. Die Bank ist seit Jahrzehnten Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. und zahlt Gehälter nach dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. Zahlreiche übertarifliche Leistungen ergänzen die Gehälter und machen die Bank zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein universelles und internationales Gebot und ein grundlegendes Menschenrecht. Die Bank für Kirche und Diakonie orientiert sich bei der

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

Ausgestaltung ihre Prozesse und Maßnahmen an den Grundsätzen der Vereinten Nationen zur Stärkung der Frauen in Unternehmen (UN Women's Empowerment Principles):

- Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur.
- Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben – Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung.
- Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen.
- Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen.
- Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit.
- Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann.

So ist es selbstverständlich, dass Frauen und Männer identische Gehälter für vergleichbare Arbeit erhalten. Das Vergütungssystem wird im Rahmen des Offenlegungsberichts auf der Homepage der Bank zur uneingeschränkten Einsicht bereitgestellt.

Bei Einstellungsentscheidungen ist die Fachkompetenz der Bewerbenden entscheidend. Jährlich erhebt die Bank den Stand der Geschlechterverteilung und initiiert Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts. Der Bericht erfolgt an Vorstand und Aufsichtsrat.

Für Meldungen von Unregelmäßigkeiten, zu denen auch Mobbing- oder Diskriminierungsfälle zählen, hat die Bank ein elektronisches Hinweisgebersystem implementiert.

Ein Arbeitsschutzausschuss kümmert sich unter Beteiligung der Betriebsärztin sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsrats um die Verbesserung der Rahmenbedingungen zum Gesundheitsschutz. Über die EntwicklungsDialoge erfolgt eine kontinuierliche Anpassung der Förderung individueller (auch altersabhängiger) Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Im Rahmen bestehender Gleitzeitregelungen ergeben sich viele Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit in Anlehnung an den Tarifvertrag und auf Basis der Gleitzeitregelungen eigenverantwortlich zu steuern. Unvermeidbare Mehrarbeit wird auf das notwendige Mindestmaß beschränkt. Mehrarbeitsstunden werden mit den tariflich festgelegten Zuschlägen vergütet. Im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung über außerbetriebliche Arbeitsstätten erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Zusätzlich stellt die Bank allen Mitarbeitenden über die Familiengennossenschaft der Regionen eG Beratungsleistungen und Hilfestellungen in privaten Lebenssituationen zur Verfügung.

Das Vergütungssystem der Bank ist so ausgerichtet, dass keine schädlichen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken geschaffen werden.

4.3. Betriebsrat

Die Mitarbeitenden der Bank für Kirche und Diakonie werden durch einen Betriebsrat vertreten. Im Rahmen regelmäßiger Betriebsversammlungen informiert der Vorstand mindestens halbjährlich die Mitarbeitenden persönlich über strategische Entwicklungen und nachhaltige Themen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und sich aktiv einzubringen.

Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Vertreter der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat basiert auf den gesetzlichen und tariflichen Vorgaben. Der Kontakt zwischen dem Vertreter der Unternehmensleitung und Betriebsrat findet in regelmäßigen (i. d. R. monatlichen) Gesprächen statt. Gesprächsinhalte und -ergebnisse werden zur besseren Nachvollziehbarkeit protokolliert.

5. Fortschreibung im Dialog

Der Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie betrifft alle Bereiche der Bank und alle Mitarbeitenden, die in der Bank für Kirche und Diakonie arbeiten. Insofern ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich in diesen Prozess einzubringen und an der Fortschreibung beteiligt zu werden.

Die Fortschreibung soll zukünftig jährlich erfolgen und vom Bereich Vorstandsstab/Marketing koordiniert werden. Das Ergebnis soll mit dem Aufsichtsrat erörtert werden.

Dortmund, 20.12.2022