

**Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
(Anlage zum Lagebericht der IKB Deutsche Industrie-
bank AG für das Geschäftsjahr 2017/2018)**

**Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
(Anlage zum Lagebericht der IKB Deutsche Industriebank AG
für das Geschäftsjahr 2017/2018)**

Inhalt

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung.....	3
2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer	5
3. Anzahl der Beschäftigten (nach Geschlecht) im Geschäftsjahr 2017/2018.....	6

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (Anlage zum Lagebericht der IKB Deutsche Industriebank AG für das Geschäftsjahr 2017/2018)

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung

Die IKB AG bietet ihren Mitarbeitern attraktive Angebote, um Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Eine gelungene Vereinbarkeit schafft die Voraussetzung für zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dafür bedarf es familienfreundlicher Angebote, einer wirkungsvollen Gesundheitsförderung und flexibler Arbeitsbedingungen sowie nicht zuletzt einer nachhaltigen Verankerung einer Work-Life-Balance in die Unternehmenskultur. Im Folgenden sind die wesentlichen Maßnahmen aufgeführt, die sich bereits in ihrer Wirkung bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der IKB AG etabliert haben.

Beruf und Familie

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalstrategie.

Unsere familienbewusste Ausrichtung ist durch verschiedenste Veröffentlichungen dargestellt und bei unseren Mitarbeitern bekannt.

Im Rahmen einer Auditierung wurde das Thema Beruf und Familie in die personalpolitischen Grundsätze aufgenommen und die Vereinbarkeitsthematik für Frauen und Männer verankert.

Für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte gibt es verschiedene Module, die auf das Rahmenumfeld Beruf und Familie abzielen. Mit Hilfe von Gesprächsleitfäden und Rollenspielen werden Mitarbeiter/-innen für die verschiedensten Themen sensibilisiert. Das Angebot richtet sich sowohl an Frauen wie auch Männer.

Flexible Arbeitszeiten

Durch flexible Arbeitszeiten, in einem vorgegebenen Rahmen, ermöglicht die IKB AG eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Darüber hinaus existieren für Frauen und Männer diverse Teilzeitmodelle, die individuell auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Mitarbeiter/-innen abgestimmt wurden.

HomeOffice

Den Mitarbeitern/-innen stehen in einer großen Anzahl VPN (Virtual Private Network)-Anschlüsse zur Verfügung, die das mobile Arbeiten ermöglichen. Somit kann die IKB besonders Eltern oder Mitarbeiter/-innen, die pflegebedürftige Angehörige haben, in sogenannten familiären Notsituationen unterstützen.

EAP (Employee Assistance Program) und Familienservice

Das ganzheitliche externe Beratungskonzept unterstützt unsere Mitarbeiter/-innen bei der Lösung von beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Fragestellungen.

Darüber bieten wir unseren Mitarbeiter/-innen Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu allen Themen um die Lebensbereiche Kinder und Jugendliche, Familie und Elternschaft sowie Pflege und Vorsorge.

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (Anlage zum Lagebericht der IKB Deutsche Industriebank AG für das Geschäftsjahr 2017/2018)

Ferienbetreuung

Durch das Angebot unterstützen wir unsere Mitarbeiter/-innen besonders in den Ferien, die Unterbringungsmöglichkeiten für ihre Kinder zu verbessern.

AGG-Schulungen

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden in einer Online-Schulung u. a. die Themen wie Gleichstellung des Geschlechts sowie mittelbare und unmittelbare Benachteiligung z. B. bei weiblichen Teilzeitkräften angesprochen.

Inhouse-Mentoring-Programm

Die Unterstützung von Potenzialträgern/-innen durch erfahrene Manager/-innen der IKB AG stellt eine wichtige Komponente systematischer Nachwuchsförderung dar. Der Grundgedanke des IKB-Mentoring-Konzepts besteht darin, den Förderkandidaten/-innen das Wissen und die Erfahrungen von Führungskräften der Bank in organisierter Form zur Verfügung zu stellen. Der Austausch stellt eine Form des Wissensmanagements dar, bei dem die Förderkandidaten/-innen vom vorhandenen Management-Knowhow profitieren können.

Coaching für Frauen und Männer in Führungspositionen

Ein Coaching für Frauen und Männern in Führungspositionen wird z. B. auch beim Eintritt und Rückkehr aus der Elternzeit angeboten, womit die IKB AG die Führungskräfte gezielt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

Wertkontenplan/Sabatical

Die IKB bietet allen Mitarbeitern/-innen ein eigenes attraktives Angebot im Rahmen des Wertkontenmodells. Bei den steigenden Anforderungen in unserer Arbeitswelt ermöglicht das IKB-Wertkontenmodell die persönliche Lebensphasenplanung und eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Inanspruchnahme einer selbstfinanzierten Freistellung vor dem Ruhestand oder einem zeitlich bestimmten Sabatical.

Initiative Chancengleichheit für Frauen

Es soll eine Kultur der Vielfalt auf allen Führungsebenen gefördert werden.

Motivation der Initiative, ist die Schaffung von gleichen Karrierechancen für Frauen bei gleicher fachlicher Kompetenz sowie die Visibilität von weiblichem Führungspotenzial außerhalb der eigenen Bereiche und Vertriebsseinheiten zu steigern.

Initiative Women into Leadership

Die IKB AG ist Mitglied der Initiative Women into Leadership und fördert weibliche Führungskräfte der zweiten Ebene im Rahmen eines einjährigen Mentoren-Programms.

**Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
(Anlage zum Lagebericht der IKB Deutsche Industriebank AG
für das Geschäftsjahr 2017/2018)**

2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

In der IKB AG werden gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten entsprechend der Regelungen des Manteltarifvertrages für die öffentlichen und privaten Banken vergütet. Die Eingruppierung in die einzelnen Tarifgruppen erfolgt auf Basis der im Manteltarifvertrag beschriebenen Komplexitätsgrade der verschiedenen Tarifgruppen.

Die Vergütung im außertariflichen Bereich wird in erster Linie mit Hilfe von Vergütungsstudien bestimmt. Die verschiedenen Funktionen bzw. Tätigkeiten werden unter Berücksichtigung der individuellen Berufserfahrung mit Hilfe einer vorgegebenen Systematik mit vergleichbaren Funktionen und Tätigkeiten anderer Konkurrenzunternehmen verglichen. Aus den hieraus gewonnenen Daten kann eine marktgerechte Vergütung abgeleitet werden.

Demzufolge geschieht die Eingruppierung losgelöst vom Stelleninhaber, wodurch die Entgeltgleichheit von männlichen und weiblichen Mitarbeitern hergestellt ist.

**Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
(Anlage zum Lagebericht der IKB Deutsche Industriebank AG
für das Geschäftsjahr 2017/2018)**

3. Anzahl der Beschäftigten (nach Geschlecht) im Geschäftsjahr 2017/2018

Stichtag 31. März 2018	Weiblich	Männlich
Durchschnittliche Anzahl Beschäftigte	296	566
Durchschnittliche Anzahl Teilzeitbeschäftigte	114	6
Durchschnittliche Anzahl Vollzeitbeschäftigte	182	560