



Diversität und Chancengleichheit

Diversität und Chancengleichheit

Professionell, engagiert und verlässlich sind die Werte, die das Denken und Handeln in der IKB prägen und leiten. Die nachhaltige Leistungs- und Risikokultur als Grundpfeiler unserer geschäftlichen Aktivitäten baut auf diesen Werten auf. Die IKB bekennt sich zu den weltweit gültigen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese Grundsätze bilden zusammen mit unserem Verhaltenskodex, dem [Code of Conduct](#), einen verbindlichen Orientierungsrahmen für das Handeln der IKB.

Mit dem Code of Conduct möchten wir für unser Leitbild und die damit verbundenen ethischen und moralischen Werte und Verhaltensgrundsätze sensibilisieren. Er bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen für unsere Unternehmens- und Risikokultur und liegt den konkretisierenden Regelungen in der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der schriftlich fixierten Ordnung der IKB zugrunde. Somit beinhaltet er die grundlegenden Anforderungen an das Verhalten jedes Einzelnen. Dem Anspruch, den wir dabei an das Handeln unserer Mitarbeitenden stellen, steht die Verpflichtung der IKB gegenüber, sie entsprechend zu informieren und zu unterstützen.

Unsere unternehmerischen Erfolge basieren auf der Professionalität, dem Engagement und der Verlässlichkeit unserer Mitarbeitenden. Wir möchten mit unserer Unternehmenspolitik die Grundlage dafür schaffen, dass sie ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten in der IKB wahrnehmen und verfolgen können. Daher fördern wir eine offene, kooperative und innovative Unternehmenskultur. Ein offener Dialog hinsichtlich der Chancen und Risiken von Geschäftsaktivitäten wird durch die IKB geschätzt und gefördert. Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen. Niemand darf etwa wegen des Geschlechts, Glaubens, Alters,

Aussehens, der Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Weltanschauung, sexuellen Neigung oder einer Behinderung diskriminiert und benachteiligt werden.

Alle Mitarbeitenden haben den Code of Conduct einzuhalten und ihr Verhalten anhand dessen Standards auszurichten. Bei Hinweisen auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex, Fehlverhalten, Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz besteht grundsätzlich die Möglichkeit, das Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen. Sofern dies aus Sicht des Mitarbeitenden als nicht sinnvoll oder ausreichend angesehen wird, kann eine Meldung über das bei der „Zentralen Stelle“ angesiedelte **Hinweisgebersystem** abgegeben werden. Hinweisgebende unterliegen einem besonderen Schutz. Zudem ist eine anonyme Meldung von Verstößen möglich. Darüber hinaus steht der Betriebsrat allen Mitarbeitenden zur Seite und bietet ein sicheres Umfeld, in dem Sorgen und Beschwerden frei geäußert und Lösungsansätze gemeinsam gefunden werden können.

Alle Mitarbeitenden haben zu bestätigen, die **Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** zu kennen. Um dies sicherzustellen, ist eine Online-Schulung gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz obligatorisch.

Um die Chancengleichheit in der IKB sicherzustellen, wurde eine Gleichstellungsbeauftragte benannt. Die **Gleichstellungsbeauftragte** wirkt bei Angelegenheiten mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung haben. Darüber hinaus kann die Gleichstellungsbeauftragte auch als Ansprechpartnerin für Mitarbeitende im Hinblick auf Gleichstellungs- und Genderfragen, Diskriminierungen und sexuelle Belästigung fungieren.

Die **Schwerbehindertenvertretung** ist die besondere Interessenvertretung der schwerbehinderten

und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Sie hat den gesetzlichen Auftrag, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber die ihm gesetzlich übertragenen Pflichten, insbesondere die Beschäftigungspflicht und die Fürsorgepflicht, gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten erfüllt. Im Mittelpunkt steht die Eingliederung schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellten Menschen in den Betrieb (§ 71 SGB IX). Hierbei hat sie zahlreiche Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX) sowie ein Initiativrecht für Maßnahmen (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und § 84 Absatz 2 SGB IX). Ferner berät und unterstützt sie beim Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung. Sämtliche Arbeitsplätze bei der IKB können bei Bedarf behindertengerecht ausgestattet werden.

Zudem können alle Mitarbeitenden und deren Angehörige sich über unsere externe **Mitarbeiterberatung des Fürstenberg Instituts** anonym an fachlich geschultes Personal wenden, das als kompetente Ansprechstelle zur Verfügung steht.

Die IKB ist seit 2015 Mitglied der **Initiative Fair Company** und wird seitdem jährlich als Fair Company ausgezeichnet. Fair Company ist die größte und bekannteste Arbeitgeberinitiative Deutschlands, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt. Die Fair Company Initiative richtet sich gezielt an Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie Young Professionals und zeichnet Unternehmen aus, die jungen Menschen faire Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten. Die Aufnahmeprüfung als Fair Company erfolgt durch einen wissenschaftlichen Partner, das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Bewertet werden Kriterien wie Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit und Führung, Unternehmenskultur und Werte, das Engagement für Mitarbeitende, Diversity und Chancengleichheit, faires Verhalten im Markt, gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit. Nur wenn die Anforderungen in allen Dimensionen erfüllt sind, gilt ein Unternehmen als Fair Company und kann Mitglied der Initiative werden.



Die IKB ist davon überzeugt, dass mit vielfältigen Teams und gemischten Führungsetagen langfristig bessere Entscheidungen im Unternehmen gefällt werden. Unterschiedliche Ideen und Perspektiven helfen dabei, Innovationen voranzutreiben, Risiken zu managen und das Geschäftsmodell nachhaltig erfolgreich zu betreiben. In der IKB sind 22 Nationalitäten, vier Generationen, etwa 40 Prozent Frauen und Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen vertreten. Wir schätzen diese Diversität und legen großen Wert darauf, einen inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen, der allen Mitarbeitenden gleichermaßen zugutekommt.

Im Jahr 2021 hat sich die IKB daher der „**Charta der Vielfalt**“ verpflichtet und diese unterzeichnet, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen. Die Charta der Vielfalt steht für einen Umgang mit Vielfalt, der alle Vielfaltsdimensionen gleichermaßen einbindet: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft. **Inklusion** beschränkt sich in der IKB nicht nur auf spezifische Dimensionen der Diversität, sondern hat den Anspruch, allen Mitarbeitenden die volle und gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen zu ermöglichen und so Vielfalt zu fördern.

Wesentliche Faktoren, die Diversität in Unternehmen hemmen können, sind fehlendes Wissen,

Voreingenommenheit und unbewusste Urteilsverzerrer. Um dem konkret entgegenzuwirken, wurden alle Führungskräfte und Mitarbeitenden verpflichtend zum Thema „**Unconscious Bias**“ (unbewusste Urteilsverzerrer) geschult. Um auf das Thema **Diversity** und dessen Relevanz aufmerksam zu machen und um zu zeigen, dass Diskriminierung jeglicher Form in unserer Bank nicht akzeptiert wird, nimmt die IKB jährlich aktiv am Diversity Tag und verschiedenen damit verbundenen Aktionen teil. Im Jahr 2022 lag der Fokus beispielsweise mit ethnischer Herkunft und Nationalität auf der kulturellen Vielfalt. Vor diesem Hintergrund haben die Mitarbeitenden der IKB ein „IKB-Vielfalts-Kochbuch“ gestaltet. Eine Jury hat das ausgefallenste Rezept gekürt, welches anschließend in unserem Betriebsrestaurant nachgekocht und angeboten wurde. Darüber hinaus wurde das Kochbuch allen Mitarbeitenden zum Download zur Verfügung gestellt.

Die IKB setzt sich explizit für die Einbindung von Menschen mit Behinderung ein und hat dieses Thema im Jahr 2023 im Rahmen eines Gesamtbankvortrags in den Fokus gerückt. Eine externe Referentin hat die Erfahrungen, die sie in ihrem Lebensalltag mit einer körperlichen Behinderung seit Kindesalter gemacht hat, geteilt.

Darüber hinaus finden unterjährig Workshops und Veranstaltungen mit externen Referentinnen und Referenten zu unterschiedlichen Themen entlang der Vielfaltdimensionen statt. Zudem werden regelmäßig Empfehlungen für Podcasts, Wissensspiele oder interessante Artikel im Intranet veröffentlicht.

Im Rahmen unserer Aktivitäten, die Vielfältigkeit in der IKB zu erhöhen, hat die IKB als **strategisches Ziel** festgelegt, einen besonderen Fokus auf die Qualifikation von Frauen zu setzen. Dies wurde entsprechend in den **Zielen der Führungskräfte** verankert. Um die Entwicklung von Potenzialträgerinnen der Bank gezielt zu fördern, die Chancengleichheit zu erhöhen und verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen, hat die IKB im Jahr 2022 ein Förderprogramm für weibliche Talente,

das „**Female Talents Programme**“, ins Leben gerufen. Ziel ist es, ausgewählte Potenzialträgerinnen für etwaige Führungs- oder Schlüsselpositionen zu identifizieren und zu qualifizieren sowie bei deren weiterer Karriereentwicklung in unserer Bank zu unterstützen. Die Teilnehmerinnen werden durch Trainings und Coachings begleitet, um ihre Motive, Kompetenzen und Potenziale zu identifizieren, zu stärken und zu entwickeln. Wir ermutigen sie zu ambitionierten Zielen und begleiten aktiv ihre individuelle Karriereplanung. An den jährlichen Talent Review Meetings sowie in sämtlichen Assessment- und Development Centern nehmen zusätzliche Gutachterinnen teil. Darüber hinaus wird die individuelle Entwicklung jährlich im Rahmen der **Mid-Year-Gespräche** in den Fokus gerückt. Ziel der Gespräche ist es, bei allen Mitarbeitenden für Transparenz über etwaige Entwicklungsmöglichkeiten zu sorgen und entsprechende Maßnahmen in individuellen Entwicklungsplänen zu vereinbaren.

Bereits im Jahr 2014 wurde die **Initiative Chancengleichheit für Frauen (ICF)** der IKB Deutsche Industriebank AG gegründet.

Ziele der Initiative sind:

- Die Schaffung von Karrierechancen für Frauen bei gleicher fachlicher Kompetenz
- Die Stärkung der Visibilität von weiblichem Führungspotenzial und Kompetenzträgerinnen
- Das Setzen von Impulsen für die persönliche Weiterentwicklung
- Die Förderung einer Kultur der Vielfalt auf den Führungs- und Fachebenen

Darüber hinaus engagiert die Bank sich in **der Initiative Women into Leadership e. V.** und nimmt regelmäßig an der **herCAREER** Karrieremesse teil.

Ein weiterer Fokuspunkt in Bezug auf die Integration von Diversität und Inklusion in bestehende Personalprozesse liegt auf einem geschlechtsneutralen Vergütungssystem. Die IKB unterliegt als Kreditinstitut den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), die unter anderem die Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme regelt. Diese sind dann angemessen ausgestaltet, wenn sie geschlechtsneutral sind, sodass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist (§5 Abs. 1 InstitutsVergV). Gemäß den Vorschriften der InstitutsVergV wurde eine konzernweite Vergütungsstrategie erstellt. Das Vergütungssystem der IKB wird jährlich auf dessen Angemessenheit überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Vergütungspolitik der IKB ist im Offenlegungsbericht nachzulesen.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass alle genannten Maßnahmen auf die Stärkung von Frauen in Führungspositionen einzahlen und wirkungsvoll sind. So hat die IKB ihre Frauenquote auf der zweiten Führungsebene mehr als verdoppelt und auf der ersten Führungsebene um 10 Prozentpunkte gesteigert.

Dennoch sind wir noch nicht an unserem gesteckten Ziel angekommen und arbeiten kontinuierlich weiter daran, den Frauenanteil auf Führungspositionen zu erhöhen, Impulse zu einer kulturellen Veränderung zu setzen und damit eine nachhaltige Verankerung von Geschlechtervielfalt in der IKB sicherzustellen.