

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §289a HGB

Die Debeka Bausparkasse AG bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Nach dem "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" verfolgt die Debeka Bausparkasse AG das Ziel, den Frauenanteil in den Gremien Aufsichtsrat, Vorstand und in der ersten und zweiten Führungsebene sukzessive zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund haben die Aufsichtsräte bzw. Vorstände Zielgrößen für die Geschlechterquoten festgelegt. Die Zielgrößen werden in drei Schritten festgelegt (erster Schritt bis 30. Juni 2017, zweiter Schritt bis 30. Juni 2022, dritter Schritt bis 30. Juni 2027). Im Folgenden wird über die Ziele bis zum 30. Juni 2017 berichtet sowie ein Ausblick über die Planung bis zum 30. Juni 2022 gegeben. Der Berichtspflicht unterliegen der Debeka Krankenversicherungsverein a. G. und der Debeka Lebensversicherungsverein a. G. Es besteht Personenidentität zwischen den Mitgliedern der Vorstände sowie den Führungskräften der ersten und zweiten Ebene in den Unternehmen. Die Aufsichtsräte hingegen sind unterschiedlich besetzt.

Aufsichtsrat

Aufgrund der laufenden Amtszeit ist für die Mitglieder des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2017 keine Erhöhung des Frauenanteils möglich. Bis 30. Juni 2022 ist eine Zielgröße von 16 Prozent vorgesehen.

Vorstand

Der Vorstand besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern. Bis zum 30. Juni 2017 ist kein weibliches Vorstandsmitglied vorgesehen, da bis zu diesem Termin keine planmäßigen personellen Veränderungen im Vorstand anstehen. Aufgrund der Altersstruktur wird die Festlegung von Zielgrößen für spätere Zeiträume zunächst zurückgestellt.

Erste und zweite Führungsebene

Es ist strategisches Ziel der Debeka Bausparkasse AG, in allen Führungsebenen eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen.

Aktuell ist der Kreis der **ersten Führungsebene** (Hauptabteilungsleitung) von der Anzahl her sehr eingeschränkt. Derzeit sind keine Frauen vertreten. Aufgrund der organisatorischen Gegebenheiten stehen bis 30. Juni 2022 planmäßig keine personellen Veränderungen an.

In der **zweiten Führungsebene** beläuft sich der Frauenanteil auf 20%. Bis zum 30. Juni 2017 ist eine Erhöhung auf 25% geplant. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen soll der Frauenanteil an Fach- und Führungskräften nachhaltig erhöht werden.

Die Personalentwicklungsprozesse müssen in der weiblichen aber auch in der männlichen Belegschaft Akzeptanz finden. Sie werden von Unternehmensseite engagiert und aktiv umgesetzt und nicht zuletzt im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv begleitet.