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. Diese Zielgrößen sollen in drei Schritten erreicht werden (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.

Aufsichtsrat

Aufgrund der laufenden Amtszeit ist für die Mitglieder des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2019 keine Erhöhung des Frauenanteils geplant. Bis 30. Juni 2022 ist eine Zielgröße von 16 Prozent vorgesehen.

Vorstand

Der Vorstand besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern. Bis zum 31. Dezember 2019 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 Veränderungen an.

In der zweiten Führungsebene beläuft sich der Frauenanteil auf 20 %. Aufgrund organisatorischer Veränderungen wurde der prognostizierte Anteil von 25 % nicht erreicht. Für den Zeitraum bis 30. Juni 2022 planen wir die Beibehaltung einer Quote von 20%. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen soll der Frauenanteil an Fach- und Führungskräften nachhaltig gesichert 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.