

Verhaltenskodex

Bank für Kirche und Diakonie e.G. – KD-Bank

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Allgemeines zum Verhaltenskodex	3
3. Rahmenbedingungen für das Verhalten gegenüber Stakeholder	4
3.1 Leitsätze der Bank	4
3.2 Compliance-Management-System	5
3.3 Corporate Governance-Kodex für Genossenschaften	5
3.4 ESG- und Klimamanagement	5
3.5 Menschenrechte.....	6
3.6 Korruption	6
3.7 Wohlverhaltensrichtlinien im Wertpapiergeschäft.....	7
3.8 Steuern	7
3.9 Datenschutz.....	8
3.10 Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen ..	8
3.11 Whistleblowing-Prozess	8
3.12 Beschwerdemanagement	9
4. Verantwortung als Arbeitgeber.....	9
4.1 Führungsgrundsätze.....	9
4.2 Führungsdimensionen und Verhaltensanker	10
4.3 Grundsätze der Zusammenarbeit	10
4.4 Faire Entlohnung und Chancengleichheit	11
4.5 Betriebsrat.....	12
5. Fortschreibung im Dialog.....	13
Anlage: Unsere Commitments zu Kinderrechten.....	14
Anlage: Richtlinie für Dienstleister der Bank für Kirche und Diakonie.....	17

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.

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 – nachhaltig 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 Stakeholder

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 teilen, 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.

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 (CMS), 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 auf Basis der Grundelemente Compliance-Kultur, -Ziele, -Risiken -Programm, -Organisation, -Kommunikation sowie -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 ESG- und Klimamanagement

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 ESG- und Klimamanagements sind integrale Bestandteile der Gesamtbankstrategie und unserer Leitsätze. Mit unseren Prozessen streben wir auf allen Ebenen eine stetige Verbesserung unserer ESG- und Klimaleistung 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:

- Eigenanlagen
- Wertpapierangebote
- Kundenkreditgeschäft
- Kundenberatung
- Personalmanagement
- Umgang mit Ressourcen im Bankbetrieb (Zertifizierung nach EMAS III)

- Qualitätsmanagement und Compliance

Über die ESG- und Klimaleistung 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.

Die Position zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten hat die Bank in Abstimmung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung erarbeitet und in einem Commitment zu den UNICEF Grundsätzen zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten zusammengefasst (siehe Anhang).

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 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 Wertpapierhandelsgesetz-Compliance (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 Ergebnissen.

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:

Geschäftsjahr 2024	355.294,52 Euro
Geschäftsjahr 2023	1.826.960,77 Euro
Geschäftsjahr 2022	25.880.725,70 Euro
Geschäftsjahr 2021	7.360.949,75 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 Einhaltung 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 potenzielle 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.

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 250 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 Bereichs 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 Mitarbeitende 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 Führungsdimensionen und Verhaltensanker

Die folgenden Führungsdimensionen und Verhaltensanker, die 2023 im Rahmen des Projektes „Fit für 2025“ erarbeitet wurden, sollen die vorstehenden Führungsgrundsätze in Wirkung bringen und mit Leben füllen:

Führungsdimension	Verhaltensanker für Führungskräfte
Kundenzentrierung	• Sie/er pflegt, fordert und ermöglicht einen guten Austausch mit (internen oder externen) Kunden. • Sie/er denkt spürbar vom Kunden aus, um Lösungen aus Sicht des Kunden zu entwickeln, um Kunde und Bank weiterzubringen. • Sie/er wirbt regelmäßig für Kundenzentrierung.
Werteorientierung	• Sie/er ist verbindlich, verlässlich, respektvoll und wertschätzend im Umgang mit anderen. • Sie/er ermöglicht ehrliche, angstfreie und zielgerichtete Kommunikation. • Sie/er sorgt dafür, dass aus Fehlern gelernt wird.
Gute Entscheidungen treffen	• Sie/er sorgt für belastbare Entscheidungsgrundlagen, achtet dabei auf unterschiedliche Perspektiven und bezieht ggf. Spezialisten in die Entscheidungsfindung ein. • Sie/er wägt Vor- und Nachteile sichtbar ab und trifft darauf basierend eine zeitnahe Entscheidung. • Sie/er reflektiert getroffene Entscheidungen.
Veränderungsfähigkeit	• Sie/er treibt Veränderungen aktiv, geht als Vorbild positiv voran, setzt Konzepte nachhaltig um und behält Sorgen und Vorbehalte im Blick.
Sinn stiften	• Sie/er erläutert aktiv Sinnzusammenhänge, begründet Handlungen und stellt Bezüge zur Strategie her. • Sie/er formuliert Ziele, motiviert Mitarbeitende und fördert sie aktiv.
Beweglichkeit im Denken und Handeln	• Sie/er ist anpassungsfähig und reagiert spontan und flexibel auf verschiedene Situationen. • Sie/er erkennt Probleme und geht diese lösungsorientiert und pragmatisch an.
Eigenverantwortung	• Sie/er bietet Unterstützungsmöglichkeiten, damit Mitarbeitende Verantwortung übernehmen können. • Sie/er übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen.
Inspiration	• Sie/er ist positiv und motivierend und schafft es, Gedanken bei anderen anzuregen. • Sie/er sorgt für Impulse, die positiv anregend wirken.
Förderung von Umsetzungsstärke	• Sie/er spricht anspruchsvolle Ziele auf Basis der Strategie ab. • Sie/er gibt Freiräume und lässt vertretbare Ergebnisse zu.

4.3 Grundsätze der Zusammenarbeit

Unsere Grundsätze der Zusammenarbeit gelten für alle Stellen und sind als Ergänzung zu der jeweiligen Stellenbeschreibung zu verstehen.

a) Teamarbeit als gelebtes Wir-Prinzip

Bei der Bank für Kirche und Diakonie verstehen wir Teamarbeit als eine gemeinschaftliche und zielgerichtete Zusammenarbeit, die sich am Wohl unserer Kundinnen und Kunden sowie der Bank orientiert. Unser Ansatz basiert auf Offenheit, Vertrauen und einem aktiven Austausch von

Wissen und Informationen. Dies gilt sowohl für die bereichsinterne als auch für die bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Wir fordern und fördern cross-funktionales Arbeiten, um die Ziele der Gesamtbank und des Bereichs mit modernen Formen der Zusammenarbeit, u. a. kollaboriertem Arbeiten, zu erreichen.

b) Gemeinschaftliche Leistung im Fokus

Jede Führungskraft sowie jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt aktiv zur gemeinsamen Leistung bei, indem sie oder er über den eigenen Aufgabenbereich hinausblickt und die Ziele der Gesamtbank sowie des Teams (Bereich, Abteilung, AFT etc.) in den Vordergrund stellt. Die Zusammenarbeit erfolgt auf Augenhöhe, wobei fachliche Qualifikation und sachliche Zuständigkeit die Grundlage für die Rollenverteilung bilden.

c) Selbstorganisation und Eigenverantwortung

Innerhalb eines klar definierten Rahmens gestaltet jedes Team und damit alle Teammitglieder die Ausführung seiner Aufgaben eigenständig und verantwortungsvoll. Dabei werden individuelle Stärken genutzt, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln und Herausforderungen zu meistern.

d) Ziel- und Ergebnisorientierung

Unser gemeinsames Handeln ist darauf ausgerichtet, die vereinbarten Ziele bestmöglich zu erreichen. Der Erfolg unserer Zusammenarbeit wird daran gemessen, wie wir die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden im Sinne einer klaren Kundenzentrierung erfüllen und damit einen positiven Beitrag zum Erfolg der Bank leisten.

e) Wissen teilen und voneinander lernen

Ein ständiger und offener Informationsaustausch ist für uns essenziell. Dazu gehört auch, Wissen aus Fortbildungen und Weiterentwicklungen aktiv ins jeweilige Team einzubringen. Elektronische Unterlagen und relevante Informationen werden zentral zugänglich gemacht, um allen Teammitgliedern den gleichen Wissensstand zu ermöglichen.

Diese Prinzipien der Zusammenarbeit sind Ausdruck unserer Werte und unseres Selbstverständnisses als Bank, die sich für ein menschliches Miteinander und nachhaltige Lösungen einsetzt. Gemeinsam schaffen wir eine Arbeitskultur, die auf Vertrauen, Respekt und Verantwortung basiert.

4.4 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 Ausgestaltung ihrer 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 einer Betriebsvereinbarung ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, mobil zu arbeiten. Zusätzlich stellt die Bank allen Mitarbeitenden über die Familiengenossenschaft 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.

4.5 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.

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, Kommunikation & Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert werden. Das Ergebnis soll mit dem Aufsichtsrat erörtert werden.

Anlage: Unsere Commitments zu Kinderrechten

In unserem Handeln orientieren wir uns insbesondere an den Grundsätzen zu Kinderrechten und unternehmerischem Handeln von UNICEF (Children's Rights and Business Principles). Die zehn Grundsätze definieren Maßnahmen, die Unternehmen treffen können, um Kinderrechte in ihren Aktivitäten zu achten und zu fördern.

Grundsatz 1: Alle Unternehmen sollten ihrer Verantwortung für die Achtung der Kinderrechte nachkommen und sich zur Förderung der Menschenrechte von Kindern verpflichten.

Die Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank bekennt sich zu den international anerkannten Menschen- und Kinderrechten. Als wirkungsvolle Handlungsfelder haben wir für unser Unternehmen das Verbot von Kinderarbeit und den Schutz von Minderjährigen definiert.

Grundsatz 2: Alle Unternehmen sollten zur Abschaffung von Kinderarbeit im Rahmen ihrer gesamten Geschäftstätigkeit sowie in all ihren Geschäftsbeziehungen beitragen.

Kinderarbeit ist für uns inakzeptabel. Wesentliche Handlungsfelder sind für die Bank für Kirche und Diakonie die Eigenanlagen der Bank. Im KD-Nachhaltigkeitsfilter haben wir entsprechende Ausschlüsse für Unternehmen formuliert: ausgeschlossen werden Unternehmen, die selbst oder deren Zulieferer Kinder dauerhaft und systematisch entgegen der ILO-Norm (International Labour Organization) beschäftigen. Länder werden ausgeschlossen, wenn in einem Land die Beschäftigung von Kindern weit verbreitet ist.

Zudem sind die Mitarbeitenden der Bank, die Einkäufe für die Bank tätigen, aufgerufen, Menschen- und Kinderrechte auch bei der Beschaffung zu berücksichtigen.

Grundsatz 3: Alle Unternehmen sollten menschenwürdige Arbeitsplätze für junge Menschen, Eltern und Betreuungspersonen schaffen.

Durch unsere betrieblichen Zuwendungen in Form einer betrieblichen Altersvorsorge sowie einer ausgeglichenen Work-Life-Balance, welche über die Gleitzeit regelbar ist, wird für jeden Mitarbeiter ein menschenwürdiger Arbeitsplatz geschaffen. Des Weiteren bietet der Betrieb Mitarbeiterkonditionen, Teilzeitmodelle, sowie ein berufliches Sozialgefüge an.

Die Bank ist ein Ausbildungsbetrieb und bildet regelmäßig junge Menschen zu Bankkaufleuten aus. Über die Ausbildung hinaus bietet die Bank Traineeprogramme an, die jungen Menschen eine Perspektive für die berufliche Entwicklung eröffnen sollen. Zudem ermöglicht die Bank Schülerinnen und Schülern das Absolvieren von Praktika für die berufliche Orientierung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch vielfältige Maßnahmen und Angebote unterstützt. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, ein Gleitzeitmodell und Angebote zum Mobilien Arbeiten eröffnen Mitarbeitenden Flexibilität. Die Standorte in Dortmund, Berlin und Dresden sind barrierefrei zugänglich, liegen zentral und sind gut mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Die Bank ist Mitglied der Familiengenossenschaft eG. Die Familiengenossenschaft ist ein Zusammenschluss von Unternehmen und qualifizierten Betreuungspersonen. Sie bietet Mitgliedsunternehmen und Vertragspartnern familienunterstützende Dienstleistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Außerdem stellen wir mit unserer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Interessenvertretung aller jugendlichen Mitarbeitenden unter 18 Jahren und aller Auszubildenden sicher. Die JAV führt auch Jugend- und Auszubildendenversammlungen durch und arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen.

Grundsatz 4: Alle Unternehmen sollten in ihrer gesamten Geschäftstätigkeit und allen betrieblichen Einrichtungen den Schutz und die Sicherheit von Kindern gewährleisten.

Durch weitreichende gesetzliche Regelungen in Deutschland und umfassende interne Regelwerke, u.a. das Compliance-Management-System, das ESG- und Klimamanagement und den Verhaltenskodex, hat die Bank einen Rahmen geschaffen, um den Schutz und die Sicherheit von Kindern zu gewährleisten.

Grundsatz 5: Alle Unternehmen sollten für die Sicherheit ihrer Produkte und Leistungen Sorge tragen und sich bemühen, durch ihre Produkte und Leistungen die Kinderrechte zu fördern.

Bei den Produktangeboten für junge Kundinnen und Kunden im Bereich Girokonto & Service tragen wir eine besondere Verantwortung und fördern mit unserem gebührenfreien PrivatGiro-Start für Kinder und Jugendliche den Einstieg in deren Bankgeschäfte und die Teilhabe am elektronischen Zahlungsverkehr. Dadurch ermöglichen wir die ersten Schritte in eine finanzielle Selbstständigkeit.

Gemeinsam mit der Kindernothilfe haben wir mit dem KinderZukunftsFonds einen Investmentfonds initiiert, bei dem Kinderrechte und der Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft in besonderer Weise Berücksichtigung finden. Jugendliche, die sich bei der Kindernothilfe engagieren und die Auszubildenden der Bank sind an dem Prozess beteiligt.

Die Vergabe von Krediten an junge Erwachsene erfolgt verantwortlich, unter Berücksichtigung der Bonität. Zudem werben wir innerhalb dieser Zielgruppe nicht aktiv für Konsumentenkredite oder geduldete Überziehungen (Dispokredite).

Die Bank bietet jungen Erwachsenen, die sich in einer prekären finanziellen Situation befinden, ein Basis-Konto zu einem fairen Preis an, das auch als Pfandungsschutzkonto genutzt werden kann.

Grundsatz 6: Alle Unternehmen sollten in einer Art und Weise Marketing und Werbung betreiben, die Kinderrechte achtet und fördert.

Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen Kommunikation, bei der wir keine Fotos oder Inhalte verwenden, die Kindern und Jugendlichen schaden könnten oder die ihre leichtere Manipulierbarkeit ausnutzen. Darüber hinaus nutzen wir unsere Kommunikationsinstrumente aktiv, um das Bewusstsein für die Menschenrechte und die Rechte von Kindern und Jugendlichen zu fördern.

Grundsatz 7: Alle Unternehmen sollten die Rechte von Kindern in Bezug auf die Umwelt und den Erwerb sowie die Nutzung von Grund und Boden achten und fördern.

Mit Hilfe des ESG- und Klimamanagement der Bank wollen wir einen positiven Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung, den SDGs (Sustainable Development Goals), erzielen und sukzessive über unsere Fortschritte berichten. In diesem Kontext haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Geschäftsbetrieb der Bank bis zum Jahr 2030 klimaneutral zu gestalten. Aktuell kompensieren wir Dienstreisen und die Energie, die wir in unseren selbstgenutzten Gebäuden einsetzen, über die Klima-Kollekte der Evangelischen Kirche (<https://klima-kollekte.de/>).

Grundsatz 8: Alle Unternehmen sollten dafür Sorge tragen, dass ihre Sicherheitsdienste die Kinderrechte achten und fördern.

Die Bank beschäftigt Sicherheitsdienste ausschließlich zur Sicherung der Bankgebäude. Der Aspekt der Kinderrechte ist in diesem Zusammenhang nicht wesentlich.

Grundsatz 9: Alle Unternehmen sollten ihren Beitrag zum Schutz von Kindern in Notsituationen leisten.

Die öffentlich zugängliche Hauptfiliale in Dortmund ist als Notinsel gekennzeichnet. Damit wird Kindern signalisiert, dass sie sich in einer Notsituation an die Mitarbeitenden der Bank wenden können und ihnen aktiv geholfen wird.

Grundsatz 10: Alle Unternehmen sollten die Maßnahmen von Gesellschaften und Regierungen zum Schutz und zur Durchsetzung von Kinderrechten unterstützen.

Als Bank für Kirche und Diakonie fühlen wir uns den Zielen des konziliaren Prozesses: Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung verpflichtet und unterstützen die Aktivitäten unserer Eigentümer, die sich auf vielen Ebenen für Kinderrechte einsetzen, mit Bankprodukten, Spendenkonten und unseren Aktivitäten. Eine besondere Beziehung besteht zur Kindernothilfe, mit der wir den KinderZukunftsFonds aufgesetzt haben und die wir bei Ihren politischen Forderungen unterstützen. Ein Beispiel ist die Forderung nach einer der UN-Kinderrechtskonvention entsprechenden Aufnahme der Kinderrechte in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.

Anlage: Richtlinie für Dienstleister der Bank für Kirche und Diakonie

1. Präambel

Die Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank ist eine Genossenschaftsbank mit christlichen Wurzeln und Werten. Seit über 100 Jahren setzen wir uns dafür ein, dass Kirchen und diakonische Einrichtungen ihre wertvolle Arbeit für ein menschliches Miteinander ausbauen können. Diese Richtlinie ergänzt den Verhaltenskodex der Bank und formuliert klare Erwartungen an unsere Dienstleister, um gemeinsam eine nachhaltige und gerechte Gesellschaft zu fördern.

2. Zielsetzung

Unsere Werte – Vertrauen, Respekt, Ehrlichkeit, Verantwortung und Offenheit – prägen unser Handeln. Als Bank mit christlichen Wurzeln setzen wir uns für die Bewahrung der Schöpfung und eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen ein. Diese Richtlinie beschreibt die Standards, die wir von unseren Dienstleistern erwarten, um eine ethisch einwandfreie und professionelle Zusammenarbeit sicherzustellen.

3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Dienstleister der Bank für Kirche und Diakonie und ist für sämtliche Geschäftsbeziehungen relevant. Sie formuliert unsere Erwartung an die Vertragspartner der Bank, einschließlich Kauf-, Liefer-, Werk-, Miet- und Dienstleistungsverträgen.

4. Ökologische Erwartungen

Die Bank erwartet von ihren Dienstleistern ökologisches Engagement und die Einhaltung von Vorgaben und Gesetzen in folgenden Bereichen:

Umweltmanagement:

Die Bank erwartet von ihren Dienstleistern ein adäquates Managementsystem zur Einhaltung von Umweltgesetzen, -regelungen und -standards sowie zur Verbesserung des Umweltschutzes.

Ressourcenschonung:

Den Verbrauch von Energie, Wasser und Rohstoffen zu minimieren und umweltfreundliche Technologien einzusetzen.

Klimaschutz:

Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen zu ergreifen und einen aktiven Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens zu leisten.

CO₂-Fußabdruck:

Den eigenen CO₂-Fußabdruck zu messen, zu dokumentieren und durch geeignete Maßnahmen kontinuierlich zu reduzieren.

Transformation zur Klimaneutralität:

Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, um entsprechend der Zielsetzung der Bundesrepublik, d.h. bis spätestens 2045, klimaneutral zu wirtschaften.

Nachhaltige Beschaffung:

Materialien und Produkte aus nachhaltigen Quellen zu beziehen, insbesondere solche, die den Prinzipien des fairen Handels und der ökologischen Nachhaltigkeit entsprechen.

5. Soziale Erwartungen

Die Bank erwartet von ihren Dienstleistern soziales Engagement und die Einhaltung von Vorgaben und Gesetzen in folgenden Bereichen:

Menschenrechte:

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einzuhalten und keine Geschäfte mit Partnern einzugehen, die Menschenrechte verletzen.

Arbeitsbedingungen:

Faire und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, einschließlich der Einhaltung von Arbeitszeitregelungen, angemessener Entlohnung und Arbeitsschutzmaßnahmen.

Kinderrechte:

Kinderarbeit gemäß den ILO-Normen auszuschließen und den Schutz von Minderjährigen zu gewährleisten.

Antidiskriminierung:

Diskriminierung jeglicher Art zu vermeiden und Chancengleichheit zu fördern.

Förderung von Vielfalt: Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion in der Belegschaft zu ergreifen.

6. Compliance und kontinuierliche Verbesserung**Einhaltung von Gesetzen:**

Die Bank erwartet von ihren Dienstleistern die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Übernahme von Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft.

Dynamische Entwicklung:

Die Erfüllung der in dieser Richtlinie beschriebenen Standards wird als dynamischer Prozess betrachtet. Dienstleister werden ermutigt, sich kontinuierlich zu verbessern und ihre Nachhaltigkeitsleistung zu steigern.

7. Umgang mit Verstößen

Die Bank für Kirche und Diakonie erwartet von ihren Dienstleistern die Einhaltung der in dieser Richtlinie formulierten ökologischen und sozialen Standards. Sollten Verstöße gegen diese Erwartungen festgestellt werden, behält sich die Bank vor, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der Standards sicherzustellen und die Zusammenarbeit auf eine ethisch und rechtlich einwandfreie Grundlage zu stellen.

Die folgenden Maßnahmen können im Falle eines Verstoßes ergriffen werden:

Engagement für Verbesserungen:

Die Bank wird den Dialog mit dem betroffenen Dienstleister suchen, um die Ursachen des Verstoßes zu analysieren und gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung zu entwickeln.

Der Dienstleister wird aufgefordert, einen konkreten Maßnahmenplan zur Behebung des Verstoßes vorzulegen und umzusetzen.

Beendigung der Zusammenarbeit:

Sollte der Dienstleister nicht bereit oder in der Lage sein, die festgestellten Verstöße innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu beheben, behält sich die Bank das Recht vor, die Zusammenarbeit zu beenden.

Die Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgt unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen und geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Meldung von gesetzeswidrigem Verhalten:

Bei Verstößen, die gegen geltendes Recht verstoßen, wird die Bank die zuständigen Behörden informieren und mit diesen zusammenarbeiten, um die Angelegenheit aufzuklären. Die Bank wird in solchen Fällen transparent und verantwortungsvoll handeln, um die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards zu gewährleisten.

8. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie ist integraler Bestandteil des Verhaltenskodex der Bank für Kirche und Diakonie. Sie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um den aktuellen Standards und gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen.

Diese Richtlinie spiegelt die Werte und Prinzipien der Bank wider und formuliert klare Erwartungen an die Dienstleister, um gemeinsam eine nachhaltige und gerechte Zukunft zu gestalten. Sie betont die Bedeutung von ethischem Handeln, Klimaschutz und sozialer Verantwortung im Einklang mit den christlichen Werten der Bank.