

# DIVERSITÄTSRICHTLINIE DER DZ HYP

## Präambel

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt.

Für uns als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe gilt: „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele!“ Die Kraft der Gemeinschaft ist für uns DIE zentrale Idee. Wir setzen auf eine Unternehmenskultur, die Partnerschaftlichkeit, Dialog und Leistung gleichermaßen fördert.

In diesem Zusammenhang ist die Vielfalt unserer Mitarbeitenden ein wesentlicher Bestandteil unseres Unternehmenserfolgs. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt Effizienz schafft, Ideen fördert, Innovationen vorantreibt und uns als DZ HYP stärker macht. Unser Ziel ist es, Diversität zu fördern und eine wertschätzende Unternehmenskultur mit gleichen Chancen für alle Mitarbeitenden zu leben.

Wir als DZ HYP haben 2012 die **Charta der Vielfalt** unterschrieben. Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, welche sich für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Seitdem ist der Diversitätsgedanke fest in unser DNA verankert. Wir streben eine tolerante Arbeitswelt an, in der jede Form von Diskriminierung ausgeschlossen wird. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Vertrauen. Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist uns wichtig und bringt uns weiter.

Die Maßnahmen zur Förderung von Diversität in der DZ HYP möchten wir kontinuierlich und zielgerichtet weiterentwickeln. Durch eine kommunikationsoffene Unternehmenskultur haben alle Mitarbeitende die Chance, sich aktiv einzubringen und unsere Unternehmenskultur mitzugestalten.

Diese Richtlinie dient als Leitlinie für unser internes und nach außen sichtbares Handeln.

## Begleitung durch den Bereich Personal und unsere Führungskräfte

Wir als DZ HYP möchten alle Mitarbeitenden - unabhängig von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen\* - auf ihrem beruflichen Werdegang, in ihren Entwicklungen und Karrierewegen begleiten, sie fordern und fördern. Wir möchten unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre Potenziale zu erkennen und diese weiterzuentwickeln, ihre Kompetenzen einzubringen und ihre beruflichen und privaten Ziele zu vereinbaren und zu erreichen. Dazu dienen auch die jährlichen Mitarbeitergespräche.

---

\* Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft.

## Gemischte Teams: vom Recruiting bis zur Zusammenarbeit

Für uns ist es selbstverständlich, dass wir unsere Mitarbeitenden unabhängig von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen auswählen. Grundsätzlich streben wir eine ausgewogene Besetzung an und setzen auf die Zusammenarbeit in gemischten Teams, denn diese sind hinsichtlich mehrerer Persönlichkeitsmerkmale aufgrund von Synergieeffekten, unterschiedlichen Perspektiven und daraus resultierend innovativeren Ideen nachweislich erfolgreicher.

## Geschlechtergleichstellung

Durch das zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II) soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit verbindlichen Vorgaben erhöht werden. Die Vorstände der DZ BANK Gruppe haben sich bereits 2011 in einem Letter of Intent darauf verständigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu steigern ist. Wir haben uns neben den gesetzlichen Vorgaben und den Konzernzielgrößen auch unternehmensinterne Ziele gesetzt. Unser Ziel sind 25 Prozent weibliche Führungskräfte auf den Ebenen F1 und F2 bis zum Jahr 2025. Zur Sensibilisierung von Geschlechtergleichheit dienen unsere Leitsätze zur Nachbesetzung von Führungspositionen. Generell wird bei allen Stellen auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter geachtet.

## Gemeinsam vernetzt

Um weibliche Potenziale zu fördern, haben wir verschiedene Netzwerkmöglichkeiten etabliert. Wir als DZ HYP übernehmen die Jahresbeiträge der Mitgliedschaft in speziellen Frauennetzwerken und schaffen auch mit unserem zukünftigen internen Frauennetzwerk eine starke Plattform für Frauen in Führungs- und Expertenpositionen innerhalb der DZ HYP. Unser Ansatz zur Förderung von Frauen soll alle Mitarbeiterinnen einschließen und beschränkt sich nicht auf Führungspositionen. Wir streben auf allen Ebenen und auf allen Expertenpositionen eine ausgeglichene Besetzung an. Durch eine frühe Förderung können wir die Chancen erhöhen, Frauen schneller in verantwortungsvolle Positionen zu bringen.

## Gemeinsam flexibel

Beruf und Familie, Führungsverantwortung und Privatleben – das alles muss miteinander kompatibel sein.

Zeitgemäße und flexible Arbeitszeitmodelle, die sowohl die betrieblichen Erfordernisse als auch die persönlichen Interessen der Mitarbeitenden vereinen, sind unter anderem ein entscheidender Erfolgsfaktor für Vielfalt in Unternehmen.

Bei der DZ HYP versuchen wir durch flexible Arbeitszeitgestaltung, mobiles Arbeiten, durch bedarfsgerechte Arbeitsplatzausstattung und durch die Möglichkeit, die Arbeitszeit an persönliche Herausforderungen anzupassen, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Arbeitsleben zu berücksichtigen. Darüber hinaus gibt es auch verschiedene Angebote für eine Auszeit vom Arbeitsalltag. Mit der Möglichkeit zu Sabbaticals oder dem Kauf von zusätzlichen Urlaubstagen versuchen wir, allen Bedürfnissen gerecht zu werden.

## Unterschiedliche Lebensphasen gemeinsam meistern

Seit 2013 sind wir durch die **berufundfamilie Service GmbH** zertifiziert. In regelmäßigen Audits werden unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie begutachtet. Die Auszeichnung gilt als Qualitätssiegel für Unternehmen mit einer besonders familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Mit dem **pme-familienservice** haben wir einen starken Kooperationspartner an unserer Seite. Von umfangreichen Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur Kinderbetreuung, über Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, bis hin zum Lebenslagencoaching – der pme-familienservice unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, unterschiedliche Lebensphasen zu meistern.

## Gendersensible Kommunikation

Wir legen Wert auf partnerschaftliche Zusammenarbeit, die von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt getragen ist. Ein wichtiger Bestandteil unserer Kultur ist auch die Art und Weise, wie wir miteinander kommunizieren. Denn Sprache prägt unsere Realität. Wir sensibilisieren alle Mitarbeitenden für eine geschlechtergerechte Sprache.

## Innovation und Erfahrung: Generationenvielfalt

Von Babyboomern über die Generation X und Y bis hin zur Generation Z – bei uns in der DZ HYP arbeiten täglich bis zu vier Generationen zusammen: unterschiedliche Altersgruppen mit verschiedenen Zielen, Bedürfnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen. Um erfolgreich zu sein und vor allem zu bleiben, müssen wir diese individuellen Ziele, Bedürfnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zusammenbringen – und zwar so, dass wir gegenseitig voneinander profitieren. Wir möchten auf Augenhöhe aufeinander zugehen, miteinander arbeiten und voneinander lernen.

Im Rahmen des Kulturprojekts haben wir das Tandem-Programm „Erfahrung trifft Innovation“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, den bereichs- und generationsübergreifenden Austausch zu fördern, indem Sachverstand und Neugier, Kompetenz und Kreativität, Detailverliebtheit und der Blick über den Tellerrand hinaus die Chance haben, aufeinanderzutreffen.

Um schon heute den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken und die daraus resultierenden Lücken zu schließen, haben wir uns messbare, interne Zielgrößen gesetzt. Bis zum Jahr 2024 wollen wir auf Gesamtbankebene durchschnittlich nicht älter als 46 Jahre sein.

Wir als DZ HYP setzen weiterhin vermehrt auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. Unsere verschiedenen Ausbildungsprogramme werden kontinuierlich weiterentwickelt. Wir hoffen auf die Bereitschaft der erfahreneren Mitarbeitenden, ihr Wissen weiterzugeben, unsere Nachwuchskräfte an die Hand zu nehmen und sie bestmöglich auf die beruflichen Aufgaben vorzubereiten.

Bei Nachbesetzungen streben wir eine erfolgreiche Einarbeitung sowie einen reibungslosen Übergang an. Bei altersbedingten Austritten ermöglichen wir eine frühzeitige und überlappende Nachbesetzung der jeweiligen Positionen. Wir haben interne Wissens-Tandems etabliert und möchten zukünftig auch Mentorenprogramme fördern.

## Antidiskriminierung

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde 2006 erstmals in Deutschland ein Gesetz geschaffen, welches den Schutz vor Diskriminierung umfassend regelt.

Wir bei der DZ HYP tolerieren kein unangemessenes und diskriminierendes Verhalten und haben eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Wir bieten regelmäßig verpflichtende AGG-Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte an.