

Berlin Hyp

Equal Opportunities Policy der Berlin Hyp AG

Stand: 01/2023

Inhalt

- 1 Präambel
- 2 Anwendungsbereich und Regelungsgegenstand
- 3 Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie Förderung von Diversität in der Berlin Hyp
- 4 Auswahl und Einstellung neuer Beschäftigter
- 5 Interne Stellenbesetzungen
- 6 Mutterschutz, Elternzeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 7 Nachfolgeplanung
- 8 Lernen, Entwicklung und Talentmanagement

Präambel

Nach Artikel 74 CRD V sollen Institute über robuste Governance Regelungen verfügen. Auf dieser Grundlage verlangen die Bankaufsichtsbehörden u.a. die Implementierung von Policies und Strategien zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und geschlechterbezogenen Gleichbehandlung sowie der Förderung von Diversität durch die Institute.

Zu diesem Zweck hat die Berlin Hyp nachfolgende Equal Opportunities Policy erlassen. Mit dieser definiert die Berlin Hyp den Grundsatz zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Beschäftigten, auch im Hinblick auf Karriereperspektiven sowie zur Verbesserung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts in Positionen innerhalb der Führungsebenen. Ziel der Equal Opportunities Policy ist es, in der Bank ein gemeinsames Verständnis von Chancengleichheit und Gleichbehandlung herzustellen, den Beschäftigten Leitlinien an die Hand zu geben und in allen Einheiten der Berlin Hyp Standards im Umgang mit der Vielfalt der Beschäftigten sicherzustellen. Die Equal Opportunities Policy soll dazu beitragen, dass der Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung künftig noch fester in den Werten und Überzeugungen der Berlin Hyp verankert wird.

Grundlagen dieser Equal Opportunities Policy sind insbesondere die "Guidelines on internal Governance" (EBA/GL/2021/05), die "Joint Guidelines on the Assessment of Suitability of Members of the Management Body and Key Function Holders" (EBA/GL/2021/06) sowie die "Guidelines on Sound Remuneration Policies" (EBA/GL/2021/04). Sie enthalten relevante Konkretisierungen des Grundsatzes der Chancengleichheit und geschlechterbezogenen Gleichbehandlung sowie der Förderung von Diversität, die Gegenstand dieser Equal Opportunities Policy sind.

2 Anwendungsbereich und Regelungsgegenstand

Gegenstand der Equal Opportunities Policy ist der Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie die Förderung von Diversität. Die Equal Opportunities Policy, ihre Grundsätze sowie die Verpflichtung zu Diversität gelten für alle Beschäftigten gleichermaßen. Für Vorstand und Aufsichtsrat existieren diesbezüglich eigene Regelwerke, die vom Aufsichtsrat verabschiedet werden.

Ziel der Equal Opportunities Policy ist es, eine offene und vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu fördern, in der Beschäftigte ihre Potenziale im Interesse eines nachhaltigen Unternehmenserfolges entfalten und ihre individuellen Talente einbringen.

3 Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie Förderung von Diversität in der Berlin Hyp

Vielfalt ist ein wichtiger Teil der Geschäftsstrategie der Berlin Hyp. Die Berlin Hyp ist der festen Überzeugung, dass Vielfalt Vorteile aus Gegensätzen schafft. Im Interesse eines nachhaltigen Unternehmenserfolges empfindet sie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede ihrer Beschäftigten als bereichernd und wertschätzt jede einzelne Person. Diese Haltung ist im Kompetenzmodell der Berlin Hyp unter anderem über die Kompetenz „Empathische Zusammenarbeit“ und die dazugehörigen Verhaltensanker, die eine wertschätzende, faire und auf Chancengleichheit sowie Gleichbehandlung basierende Zusammenbeitskultur in den Mittelpunkt stellen, aufgegriffen. Zusätzlich wird diese Haltung durch die

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Diversität in Unternehmen und Institutionen, sowie dem Beitritt zum Global Compact der UN unterstrichen.

Die Berlin Hyp lehnt alle Formen von Diskriminierung ab. Diskriminierungsfreiheit bedeutet für die Berlin Hyp namentlich, dass Kundinnen und Kunden, Beschäftigte, Lieferantinnen und Lieferanten sowie weitere Geschäftspartnerinnen und -partner keine Vor- oder Nachteile erhalten aufgrund der im Code of Conduct formulierten Merkmale, diese sind z.B.:

- Ethnie/ethnische Herkunft
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Sprache
- Religion
- politische Anschauung
- sonstige Anschauung
- nationale Herkunft
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft
- Vermögen
- Geburt
- jeglicher sonstiger Status

Diversität baut auf dem Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung auf. Sie ist die Basis für eine offene und partnerschaftliche Unternehmenskultur, die Toleranz und Menschlichkeit lebt, ein Klima des gegenseitigen Vertrauens schafft und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten bietet. Gelebte Vielfalt dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und fördert ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung füreinander. Diversität umfasst nicht nur die oben genannten Merkmale, sondern auch solche wie Erfahrung, Ausbildung, Persönlichkeit, Werte und Einstellungen. Die Berlin Hyp profitiert von dieser Heterogenität und sieht sie als wertvollen Beitrag zur Erreichung ihrer strategischen Ziele.

4 Auswahl und Einstellung neuer Beschäftigter

Der Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ist im Rahmen der Auswahl- und Einstellungsprozesse von Beschäftigten auf allen Ebenen zu wahren. Dies soll zugleich einen Beitrag zur Förderung von Diversität leisten.

Dabei verpflichtet sich die Berlin Hyp insbesondere dazu, die gleichberechtigte Berücksichtigung aller Geschlechter bei der Besetzung von Führungspositionen in die Unternehmenskultur zu integrieren. Dies wird durch geeignete Maßnahmen unterstützt. Dies sind aktuell:

- Bei Verträgen mit Personalberatungen: Vertragsklausel, die den Einbezug und die Identifizierung von Bewerberinnen im Rekrutierungsprozess fördern soll. Besetzung verschiedenster Auswahl- und Beobachtergremien mit mindestens einer Frau
- Expliziter Einbezug des Themas Chancengleichheit durch den Bereich Personal bei Beratung von Führungskräften in Personalangelegenheiten (z.B. bei Stellenbesetzungen)
- Das Bewerbungsmanagement-Tool, welches die systematische Erfassung und Auswertung von Bewerberinnen in jedem Stellenbesetzungsverfahren der Berlin Hyp ermöglicht

- Ansprechende Ausschreibungen für alle Geschlechter (z.B. Aktualisierung des verwendeten Bildmaterials)
- Frauennetzwerk@BerlinHyp: Das Netzwerk dient dem aktiven und sichtbaren Austausch zu Themen wie Verantwortungsübernahme, Gleichberechtigung & Karriereperspektiven

Zudem hat sich die Berlin Hyp die Förderung von Diversität, insbesondere des Frauenanteils auf den oberen beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (§ 76 Abs. 4 AktG), zum Ziel gesetzt. Bis zum 30.06.2025 soll auf beiden Führungsebenen die Zielgröße von 33 Prozent für weibliche Führungskräfte erreicht werden. Solange die langfristig zu erreichende Zielgröße durch die jeweilige Besetzungsentscheidung unterschritten wird, ist einer gleichqualifizierten Bewerberin der Vorrang vor einem Bewerber einzuräumen.

Neben der erforderlichen allgemeinen persönlichen und fachlichen Qualifikation (Eignung) inkl. der persönlichen Zuverlässigkeit verfolgt die Bank im Einstellungsprozess die Zielsetzung, Ausgewogenheit sowie Vielfalt und Unterschiedlichkeit hinsichtlich der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in Bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten zu fördern. Unterschiedlich zusammengesetzte Teams, im Hinblick auf die Merkmale gem. Ziffer 3, sind aus Sicht der Berlin Hyp dazu geeignet, die Bewältigung der diversen Herausforderungen der Bank auch künftig sicherzustellen. Ziel des Diversity-Managements ist daher: Vielfalt sichtbar machen, Vielfalt ins Bewusstsein aller holen, Vielfalt wertschätzen. Die Führungskräfte treffen ihre Besetzungsentscheidungen unabhängig von den Merkmalen gem. Ziffer 3 und insbesondere bei Führungspositionen auf Grundlage standardisierter Verfahren. Dabei beleuchten die Führungskräfte gemeinsam mit dem Bereich Personal in erster Linie, inwieweit die Personen hinsichtlich ihrer Sachkunde und Zuverlässigkeit, ihres Bildungs- und Berufshintergrundes sowie ihrer persönlichen Kompetenzen für die jeweilige Tätigkeit geeignet sind.

5 Interne Stellenbesetzungen

Auch im Rahmen der internen Stellenbesetzung ist der Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Beschäftigter durchgängig zu wahren und Diversität zu fördern. Dabei gelten die vorstehend dargestellten Maßstäbe für die Auswahl und Einstellung neuer Beschäftigter grundsätzlich entsprechend.

Der internen Besetzung von Stellen wird gegenüber der externen Besetzung bei gleicher Qualifikation der Vorrang gewährt. Die Berlin Hyp legt bei Stellenbesetzungen besonderen Wert auf die Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten und ermöglicht ihnen somit die Übernahme neuer Aufgaben, auch wenn die Anforderungen noch nicht vollständig erfüllt werden.

6 Mutterschutz, Elternzeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeit ist der Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu jeder Zeit zu beachten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Folge Chancengleichheit wird von der Berlin Hyp durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sowie weitere Maßnahmen aktiv unterstützt, z.B. Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, externe Mitarbeiterberatung inkl. Work-Life-Service.

7 Nachfolgeplanung

Im Rahmen der Nachfolgeplanung ist dem Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung stets Rechnung zu tragen sowie die Vielfalt in der Bank zu fördern. Auch insofern gelten die vorstehend dargestellten Maßstäbe für die Auswahl und Einstellung von Beschäftigten grundsätzlich entsprechend.

Daneben hat der Gesetzgeber durch das FÜPoG I und II das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, in der Privatwirtschaft ausgerufen. Die Einhaltung von Zielgrößen und -quoten erfordert eine entsprechende Nachfolgeplanung.

Auch die Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften ist ein Baustein im Rahmen der Nachfolgeplanung. Die Nachwuchskräfte bereichern die Berlin Hyp durch ihre generationsspezifische Denk- und Arbeitsweise und fördern die Diversität in den Fachbereichen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Die Berlin Hyp konzentriert sich hierbei in erster Linie auf Trainees sowie dual Studierende der Betriebswirtschaftslehre. Durch den Einsatz von Werksstudierenden und das Angebot von Praktika verbreitern wir den Pool an Interessierten für die Nachwuchskräfteprogramme. Nachwuchs wird entsprechend der quantitativen und qualitativen Bedarfe der Fachbereiche eingestellt, so dass jeder Trainee und dual Studierende grundsätzlich die Möglichkeit auf eine langfristige Perspektive bei der Berlin Hyp hat.

8 Lernen, Entwicklung und Talentmanagement

Auch im Rahmen der Personalentwicklung sind die Wahrung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie die Förderung von Diversität sicherzustellen. Die Personalentwicklung verfolgt das Ziel, die Beschäftigten der Berlin Hyp in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dies umfasst auch Schulungen, Fort- und Weiterbildung sowie Karriereplanung. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf den stetigen Wandel der internen und externen Rahmenbedingungen gelegt. Der Zugang zu Veranstaltungen und arbeitsplatznahen Lernformaten ist allen Beschäftigten unabhängig von Merkmalen gemäß Ziffer 3 möglich.

Die Verantwortlichkeiten liegen bei den Beschäftigten i.S. der Anforderung an ihre eigenverantwortliche Entwicklung ihrer Kompetenzen sowie das aktive Teilen ihres Wissens; bei den Führungskräften i.S. der aktiven Unterstützung in diesem Prozess, dem Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven und dem stetigen Feedback zu Verhalten und Leistung sowie beim Bereich Personal i.S. der Gestaltung moderner, bedarfsorientierter und wertschöpfender Lernformate und Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Belegschaft. Die Ziele aller Entwicklungsmaßnahmen sind:

- Erhaltung der Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Beschäftigten sowie Förderung der individuellen Leistungsbereitschaft
- Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten an strukturelle Veränderungen der Organisation und Veränderungen der Unternehmenskultur und damit auch
- die Flexibilisierung des Personaleinsatzes
- Erhöhung der Innovationsfähigkeit der Bank
- Höhere Unabhängigkeit von externen Arbeitsmärkten
- Bindung von Beschäftigten durch eine höhere Arbeitszufriedenheit