



# **Diversitätspolicy**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b><i>Diversität als Teil unseres Wertesystems</i></b> .....	<b>4</b>
1.1	Commitment des Vorstandes .....	4
1.2	Die drei Grundsäulen von Gender Equality .....	4
1.3	ILO-Grundprinzipien .....	5
1.3.1	Freedom of Association .....	5
1.3.2	Diversity Council .....	5
1.4	Diversity Management – Training und Guidance .....	5
1.4.1	Training .....	5
1.4.2	Discrimination Policy .....	6
<b>2</b>	<b><i>Gender Pay Equality Programme</i></b> .....	<b>7</b>
2.1	Commitment und Policy .....	7
2.2	Monitoring und Measurement .....	7
2.3	Audit und Review .....	7
2.4	Berufsbildsegregation .....	8
<b>3</b>	<b><i>Diversity Programmes</i></b> .....	<b>8</b>
3.1	Frauenförderung .....	8
3.1.1	Frauennetzwerk .....	8
3.2	Mentorship programmes .....	9
3.2.1	Womentoring .....	9
3.2.2	Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung .....	9
3.3	Genderneutrale Familienpolitik .....	9
3.3.1	Gleichstellung eingetragener Partnerschaften .....	10
3.3.2	Elternzeit .....	10
3.3.3	Führen in Teilzeit .....	10
3.3.4	Familienfreundliche Arbeitszeiten .....	10
3.3.5	Zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber .....	10
<b>4</b>	<b><i>Human Capital Development</i></b> .....	<b>11</b>
4.1	Gender Recruiting .....	11
4.2	Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung (career development) .....	11
4.3	Performance Review - Mitarbeitergespräch .....	12
4.3.1	Rückblick .....	12
4.3.2	Open Feedback Culture .....	12
4.4	Initiative für Talent Development .....	13
4.4.1	Talente-Lehrgang .....	13
4.4.2	Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung .....	13

5	<i>Nachfolgeregelungen zu Vorstand und Aufsichtsrat</i> .....	13
6	<i>Succession Policy</i> .....	14
7	<i>Zusammenfassung</i> .....	14

## 1 Diversität als Teil unseres Wertesystems

### 1.1 Commitment des Vorstandes

Der Vorstand legt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung, Inklusion der LGBT+ Mitarbeiter:innen und Chancengleichheit der Mitarbeiter:innen im Unternehmen ab. Diversität ist integraler Teil unseres Wertesystems und im Unternehmen fest verankert.

Wertschätzung und Gleichberechtigung aller Mitarbeiter:innen steht bei der VOLKSBANK WIEN AG an erster Stelle und ist als Leitsatz fest verankert.

„Vielfalt leben“ hat zum Ziel, eine Organisationskultur zu schaffen, in der niemand benachteiligt wird und sich alle positiv entwickeln und entfalten können. Das steigert die Produktivität, die Motivation sowie die Sozialkompetenz und bringt dem Unternehmen und allen Mitarbeiter:innen einen nachhaltigen Erfolg. Um dieses Ziel zu erreichen, bemühen wir uns, für eine angenehme und faire Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu sorgen und streben danach, die Chancengleichheit zu verbessern.

In unserem Code of Conduct, dem alle Mitarbeiter:innen verpflichtet sind, halten wir fest, dass wir ausdrücklich die Menschenrechte respektieren und jede Art der Diskriminierung ablehnen.

**Veröffentlichung:** Code of Conduct

<https://www.volksbankwien.at/hausbank/das-unternehmen/code-of-conduct>

Die Richtlinien der VOLKSBANK WIEN AG sind geschlechtsneutral. Dies umfasst insbesondere auch die Vergütungspolitik, Einstellungspolitik, Karriereentwicklung und Nachfolgeplanung, den Zugang zu Fortbildung und die Möglichkeit, sich auf freie Stellen im Unternehmen zu bewerben.

Auf die Verschriftlichung bzw. deren Veröffentlichung wird in den jeweiligen Kapiteln verwiesen.

### 1.2 Die drei Grundsäulen von Gender Equality

Es genügt nicht, Chancengleichheit in einer Diversitätspolicy festzulegen, es braucht zudem ein strategisches Gleichstellungsmanagement („Gender Mainstreaming“). Die unterschiedlichen geschlechts(un)abhängigen Lebenssituationen und Interessen unserer Mitarbeiter:innen sind auf allen personalpolitischen Ebenen strategisch zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung zu verbessern. Damit die Grundsätze auch zur gelebten Selbstverständlichkeit werden, sieht die VOLKSBANK WIEN AG drei wesentliche Säulen, auf die alle Prozesse und Maßnahmen aufbauen:

#### **Adress the institution**

- Implementierung von Gender Mainstreaming als Unternehmenskultur
- Implementierung von Gender Mainstreaming in die Unternehmensstrategie
- Implementierung von Gender Mainstreaming in die Prozesse

## Address the knowledge

- Aufbau von Genderexpertise bei Führungskräften (vgl. Pkt 1.5.1.)
- Training von Diversity Management
- Sichtbarmachen von Erfolgen und Leistungen auf diesem Gebiet

## Address the numbers

- Reduktion von potenziellen Gender Pay Gaps
- Reduktion von vertikaler und horizontaler Berufsbildersegregation<sup>1</sup>
- Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungsrollen

## 1.3 ILO-Grundprinzipien

### 1.3.1 Freedom of Association

Österreich ist ein Mitgliedstaat der ILO.<sup>2</sup> Eines der Grundprinzipien der ILO ist die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Die VOLKSBANK WIEN AG und der Vorstand der VOLKSBANK WIEN AG bekennt sich zu diesen Rechten der Belegschaft, gesichert durch das Arbeitsverfassungsgesetz.

In der VOLKSBANK WIEN AG besteht seit Jahrzehnten ein Betriebsrat. Die Versammlungsfreiheit wird gewährleistet und ist durch eine Betriebsvereinbarung untermauert.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Betriebsvereinbarungen

### 1.3.2 Diversity Council

Die Behindertenvertrauenspersonen der VOLKSBANK WIEN AG nehmen als gewählte Arbeitnehmervertreter:innen die wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Interessen der behinderten und chronisch kranken Mitarbeiter:innen wahr.

Der Betriebsrat der VOLKSBANK WIEN AG nominiert eine Gleichstellungsbeauftragte.

## 1.4 Diversity Management – Training und Guidance

### 1.4.1 Training

Diversity Management hat zum Ziel, eine Organisationskultur zu schaffen, in der sich alle entwickeln und entfalten können. Das steigert die Leistung, die Motivation sowie die Sozialkompetenz der Mitarbeiter:innen und bringt dem Unternehmen mehr Erfolg. Das betrifft nicht nur Mitarbeiter:innen, sondern auch Kund:innen und alle anderen Anspruchsgruppen (Stakeholder) der Organisation.

Die Führungskräfte der VOLKSBANK WIEN AG werden geschult, die Genderdimension ihrer Führungsarbeit zu erkennen und zu berücksichtigen. Genderexpertise ist keine rein theoretische Qualifikation, sondern schließt das Hinarbeiten auf Veränderung in Richtung Gleichstellung in der eigenen Führungspraxis ein. Dafür sind Wissen (kognitive Aspekte,

---

<sup>1</sup> „Männerdomänen“ in Führungsrollen und Berufsbildern

<sup>2</sup> Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) bringt seit dem Jahr 1919 Regierungen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer aus 187 ILO-Mitgliedstaaten zusammen, um Arbeitsnormen festzulegen, Strategien zu entwickeln und Programme zu entwickeln, die menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer fördern.

„knowledge“), Können (Handlungsaspekt, „skills“) und Haltung (Wollen, „attitudes“) Voraussetzungen. Diese Kompetenzbereiche werden ergänzt durch Reflexionsfähigkeit.

Einschlägige Diversitäts-Trainings richten sich an alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte und schulen Folgendes:

- Gleichbehandlung,
- Gender Mainstreaming und Diversity Management
- gesetzliche Rahmenbedingungen
- Handlungsstrategien bei Verstößen
- Übungen praktischer Fallbeispiele
- Aufzeigen und Analyse bewusster und unbewusster Diskriminierungssituationen
- Einbeziehung interner Richtlinien

**Veröffentlichung:** Intranet/Aus- und Weiterbildung

### 1.4.2 Discrimination Policy

Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe oder Religion, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und gelten als Verstöße gegen die Menschenwürde. Sie schaffen im Unternehmen ein eingegrenzt, stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen häufig gesundheitliche Symptome.

Der Vorstand, die Geschäftsführung der Konzernbeteiligungen, die Personalabteilung und der Betriebsrat haben sich zum Ziel gesetzt, im Betrieb entstehende Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und auf eine friedliche Konfliktbearbeitung hinzuwirken. Betroffene sollen durch diese Vereinbarung geschützt und ermutigt werden, die Störungen des Arbeitsfriedens zu benennen und sich zu wehren. Eine offene, konstruktive Aussprache ist das beste Mittel gegen eine Eskalation von Konflikten und die Entstehung von Mobbing.

Die VOLKSBANK WIEN AG hat im Konzern im Rahmen einer Betriebsvereinbarung verbindliche Regelungen zur Verhinderung von Belästigung, Fehlverhalten und Mobbing eingeführt.

Diese Regelungen schreiben die Erwartungen VOLKSBANK WIEN AG an ihre Mitarbeiter:innen und sich selbst als Organisation fest und legt das Engagement für ein faires, respektvolles und professionelles Arbeitsumfeld ohne jegliche Form von Belästigung, sexuellem Fehlverhalten und Mobbing dar. Eine Unternehmenskultur, die sich durch respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für ein professionelles, bedürfnisorientiertes Arbeiten innerhalb des Unternehmens.

Das Unternehmen verpflichtet sich durch diese Policy und die darin festgelegten Prozesse Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und für die Aufrechterhaltung zu sorgen.

Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind generell alle Führungskräfte des Betriebes in ihrem Arbeitsbereich verpflichtet, bei Vorfällen von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

Im Detail wird auf die Betriebsvereinbarung verwiesen.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Betriebsvereinbarungen

## 2 Gender Pay Equality Programme

Die VOLKSBANK WIEN AG überwacht die Entwicklung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern und steuert durch geeignete Maßnahmen dagegen. Dies ist auch im Volksbanken-Verbund zu gewährleisten.

### 2.1 Commitment und Policy

Der Vergütungspolitik der VOLKSBANK WIEN AG liegt ein Bekenntnis zu einer genderneutralen Vergütungspolitik zugrunde.

Die Vergütungspolitik der VOLKSBANK WIEN AG ist geschlechtsneutral und schafft die Prinzipien des gleichen Entgelts und der gleichen und gleichwertigen Arbeit für alle Geschlechter.

Zusätzlich zur Gewährleistung eines gleichen Entgelts für alle Geschlechter wird die Chancengleichheit gewährleistet, da diese eine Voraussetzung für eine langfristige geschlechtsneutrale Entlohnung ist.

### 2.2 Monitoring und Measurement

Um eine geschlechtsneutrale Entlohnung in der VOLKSBANK WIEN AG zu gewährleisten wurden folgende Werkzeuge<sup>3</sup> entwickelt und umgesetzt:

1. Kompetenzmodell
2. Berufsbilder
3. Stellenbeschreibungen

### 2.3 Audit und Review

Der allgemeine Pay Gap und seine Entwicklung wird regelmäßig überwacht (klar definierte Zuständigkeiten in Gremien und Berichtswesen). Das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung von männlichen und weiblichen Mitarbeiter:innen wird bestimmt und dessen Entwicklung im Laufe der Zeit überwacht. Der Gender Pay Gap separat für definierte Mitarbeiter-Kategorien überwacht.

Wesentliche Unterschiede zwischen der männlichen und weiblichen durchschnittlichen Vergütung werden dokumentiert und begründet. Geeignete Maßnahmen werden ergriffen.

Gender Pay Equality wird bei individuellen und generellen Gehaltsanpassungen gemonitored.

**Veröffentlichung:** Intranet Vergütungspolitik

---

<sup>3</sup> Für Details vgl Dokument „Kompetenzmodell und Berufsbilder“ (INTRANET)

## 2.4 Berufsbildsegregation

Bei der Frage, welche Faktoren etwaige geschlechtsspezifische Lohngefälle erklären, legt die VOLKSBANK WIEN AG besonders Augenmerk auf die Analyse der (vertikalen und horizontalen) beruflichen Segregation. Gender Pay Gaps können auch auf die Arten von Berufsbildern zurückzuführen sein, in denen Männer und Frauen in einer Bank arbeiten. Es ist insbesondere eine Tendenz zu erkennen, dass der Frauenanteil in Berufsbildern und Führungsrollen, die eine höhere Qualifikation erfordern, geringer wird.

Weibliche Mitarbeiterinnen müssen daher auch in Berufsbildern und Führungsrollen, die eine höhere Qualifikation erfordern, eingestellt, entwickelt und gehalten werden durch:

- Bewusstes Recruiting
- Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen in Ausbildungsprogrammen
- Bewusste Ermutigung von Mitarbeiterinnen für Bewerbungen von offenen Stellen
- Systemische Weiterentwicklung von Frauen in Berufsbildern, die eine höhere Qualifikation erfordern

## 3 Diversity Programmes

### 3.1 Frauenförderung

Vorrangiges Ziel der Frauenförderung ist es, Frauen für Führungs- und Expertenfunktionen zu qualifizieren und den Frauenanteil in Führungs- und Expertenpositionen in der VOLKSBANK WIEN AG zu steigern.

Unser Ziel ist es,

- das Bewusstsein für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstärken
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen
- Nutzung der Multiplikatorenfunktion weiblicher High Potentials für alle Frauen, die in der VOLKSBANK WIEN AG beschäftigt sind
- Zur Erreichung eines definierten Frauenanteils in Führungspositionen in allen ausgeschriebenen, nachzubesetzenden Führungs- und Expertenpositionen gezielt Frauen nachzubesetzen

Die Zielerreichung zum Frauenanteil in der VOLKSBANK WIEN AG, im Konzern sowie jener von Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung ist den publizierten Nachhaltigkeitsberichten der VOLKSBANK WIEN AG zu entnehmen.

**Veröffentlichung:** Nachhaltigkeitsbericht  
<https://www.volksbankwien.at/investor-relations/berichte>

#### 3.1.1 Frauennetzwerk

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet das dafür ins Leben gerufene Frauennetzwerk Better2Gether (B2G) laufend an neuen Ideen und Möglichkeiten zur Unterstützung der weiblichen High Potentials.



Unter dem Motto **WIR FÖRDERN UND UNTERSTÜTZEN UNS GEGENSEITIG** will das Frauennetzwerk jene Themen vorantreiben, die geeignet sind, um die o.a. Ziele Schritt für Schritt zu erreichen.

Das Netzwerk umfasst alle weiblichen Führungskräfte und High Potentials, die sich durch ihr Engagement, Know How auszeichnen, sich weiterentwickeln wollen und den Freiraum für Gestaltungsmöglichkeit gerne nutzen.

Die Mitglieder des Frauennetzwerks sind zu allen Führungskräfte- Informationsveranstaltungen eingeladen.

**Veröffentlichung:** Intranet/Frauenförderung

Für Detailinformationen wenden Sie sich bitte auch an [personal@volksbankwien.at](mailto:personal@volksbankwien.at).

### 3.2 Mentorship programmes

Mentoring- und Sponsoring-Programme können einen signifikanten Unterschied in der Karriere einer Führungskraft bewirken. Führungskräfte können von ihren Mentoren lernen und sich mit relevanten Kollegen und anderen Führungskräften vernetzen, das kann lebensverändernde Karrierechancen schaffen. Aus diesem Grund haben wir mehrere Mentoringprogramme für unsere Mitarbeiter:innen, Talente und Führungskräfte laufen.

- Womentoring
- Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung

Für Detailinformationen wenden Sie sich bitte an [personal@volksbankwien.at](mailto:personal@volksbankwien.at).

#### 3.2.1 Womentoring

Die Teilnahme am WoMentoring-Programm hat als Ziel, die Chancengleichheit für karriereorientierte Frauen weiter zu stärken bzw. einen Austausch zwischen den Mentees aus dem Kreis der weiblichen High-Potentials und ihren Mentor:innen zu stärken.

**Veröffentlichung:** INTRANET/ WoMentoring

#### 3.2.2 Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung

Zum Mentoringprogramm in der Ausbildung vgl. Pkt. 4.4.2.

### 3.3 Genderneutrale Familienpolitik

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten kam es in den Bereichen Ehe und Familie zu tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Diversität in partnerschaftlichen und familiären Strukturen findet in der VOLKSBANK WIEN AG bedingungslos Akzeptanz. Im Zuge dieser Entwicklungen werden auch rechtliche Ansprüche genderneutral untermauert. Im Kollektivvertrag für Angestellte der gewerblichen Kreditgenossenschaften ist das Bekenntnis der Sozialpartner zu Gleichbehandlung verankert:

§ 2h Gleichbehandlung: „Aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.“

**Veröffentlichung:** Kollektivvertrag für Angestellte der gewerblichen Kreditgenossenschaften  
INTRANET/Kollektivverträge

Die VOLKSBANK WIEN fördert die Wiedereingliederung von Mitarbeiter:innen nach Krankheit, Mutterschafts- und Väterkarenz.

Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellen unseren Mitarbeiter:innen dazu umfangreiche Informationen zur Verfügung.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Beruf und Familie

### 3.3.1 Gleichstellung eingetragener Partnerschaften

Eingetragene Partnerschaften sind hinsichtlich der Ansprüche, die sich aus Kollektivvertrag für Angestellte der gewerblichen Kreditgenossenschaften ergeben, seit vielen Jahren der Ehe gleichgestellt.

**Veröffentlichung:** Kollektivvertrag für Angestellte der gewerblichen Kreditgenossenschaften im INTRANET/Kollektivverträge

### 3.3.2 Elternzeit

Die VOLKSBANK WIEN AG ist überzeugt davon, dass in Unternehmen Kinderbetreuung, Wiedereingliederung und Begleitung nach Karenz keine reine Frauenthemen sind, sondern gesellschaftspolitisch aufgrund veränderter Familienstrukturen Männer wie Frauen gleichermaßen betrifft. Diese Gleichstellung von Ansprüchen nach Geburt eines Kindes für alle Mitarbeiter:innen ist Fundament für eine genderneutrale Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Retention.

### 3.3.3 Führen in Teilzeit

Um zukünftig mehr Mitarbeiter:innen, die aus familiären Gründen öfter Teilzeit arbeiten, Führungspositionen zu ermöglichen, wurde auch das Thema „Führen in Teilzeit“ aktiv adressiert. Führen und Teilzeit kann unter bestimmten Rahmenbedingungen gut vereinbar sein, die VOLKSBANK WIEN AG versucht solche Rahmenbedingungen zu schaffen.

### 3.3.4 Familienfreundliche Arbeitszeiten

Neben der schriftlichen Flexibilität von Arbeitszeit und Flexibilität von Arbeitsort hat die VOLKSBANK WIEN AG im Konzern Regelungen für Teilnahmen an Meetings, Sitzungen und Besprechungen für eine optimierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Beruf und Familie

### 3.3.5 Zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber

Wir sind Teil einer lebendigen Gesellschaft, die auch familiäre und nebenberufliche Pflichten mit sich bringt. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen, neben einzelnen Mitarbeitervorteilen, in puncto Work-Life-Balance ein umfassendes Angebot zu schaffen.

Deshalb hat die Volksbank Wien im Rahmen der Durchführung des Audit berufundfamilie Ziele gesetzt, Maßnahmen erarbeitet und sich deren Implementierung verpflichtet. Dazu zählen u.a. interner Informationstransfer zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften sowie interne Strukturen zur Umsetzung einer nachhaltigen, familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik. Das staatliche Gütezeichen bescheinigt dem Unternehmen, dass es

bedarfsgerechte Rahmenbedingungen für eine familienfreundlichere Arbeitswelt geschaffen hat.

**Veröffentlichung:** Zertifizierung familienfreundlicher Betrieb

<https://karriere.volksbankwien.at/ihre-vorteile-bei-der-volksbank-wien/vereinbarkeit-beruf-familie/>

## **4 Human Capital Development**

Um die gemeinsam definierten Ziele von Diversität und auch Frauenförderung zu erreichen, wurden konkrete Maßnahmen ausgearbeitet und umgesetzt.

### **4.1 Gender Recruiting**

Durch die Ausschreibung offener Jobpositionen, insbesondere der offenen Führungspositionen wird eine optimale Auswahl der Kandidaten unter Gleichbehandlung aller Bewerber geschaffen. Der Prozess und etwaig sachlich begründete Ausnahmen sind explizit geregelt.

So werden die einzelnen Bewerber im Rahmen der Besetzung in Bezug auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen, Geschlecht und Alter beurteilt, um ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Ein transparenter Prozess, intern verbindlich verschriftet, wurde bei der Neu- bzw. Nachbesetzung offener Jobpositionen sichergestellt.

Das Ausschreibungsverfahren umfasst die Phasen der Vorbereitung, Durchführung und Entscheidung. Jede dieser Phasen weist bestimmte Aktivitäten auf.

Der Ausschreibungsprozess hat unter den intern festgelegten Transparenz- Grundsätzen zu erfolgen.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Ausschreibungsprozess

### **4.2 Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung (career development)**

Genderunabhängige Berufsbilder, Kompetenzprofile und Jobfamilien wurden im Rahmen der Personalentwicklung definiert. Sie fassen Gruppen von Mitarbeiter:innen in Bezug auf Aus- und Weiterbildung zusammen und sind Basis für

- Recruiting
- Personaleinsatz
- Personalentwicklung
- Schulungsbedarfserhebung
- Gesetzliche Anforderungen
- Gemeinsame Standards
- Vergütung und Leistungsmessung
- Nachfolgemangement

**Veröffentlichung:** INTRANET/Personalentwicklung

### 4.3 Performance Review - Mitarbeitergespräch

Performance Review bzw. das strukturierte Mitarbeitergespräch ist ein verbindliches Führungsinstrument, das einmal jährlich grundsätzlich unter vier Augen zwischen dem/der Mitarbeiter:in und dem direkten Vorgesetzten (z.B. Abteilungsleiter, Filialleiter) geführt wird. Es kann nicht delegiert werden.

Im Mitarbeitergespräch besprechen Führungskraft und Mitarbeiter:in regelmäßige, spezifische oder anlassbezogene Inhalte (Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen, Weiterbildung, persönliches Feedback, Entwicklungsmöglichkeiten, offene Fragen etc.). Die Gespräche werden softwaregestützt geführt.

Das Gespräch soll im Unterschied zu reinen Leistungsbeurteilungen die Kommunikation verbessern, Vertrauen schaffen und den Mitarbeiter:innen für Unternehmensziele gewinnen.

#### 4.3.1 Rückblick

Anhand der Zielvereinbarungen vom letzten Jahr soll über die erreichten Ergebnisse gesprochen werden. Ebenso wichtig sind aber die Faktoren, die möglicherweise für eine unvollständige Zielerreichung verantwortlich waren.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Personalentwicklung

#### 4.3.2 Open Feedback Culture

##### Training zu Feedback geben

Feedback ist die Grundlage einer vertrauensvollen und erfolgreichen Zusammenarbeit. Wir nutzen in der VOLKSBANK WIEN AG die Chance, um – abseits der Tagesthemen – über Zusammenarbeit, Entwicklungen und Ziele zu sprechen. Ein wesentlicher Aspekt des Mitarbeitergespräches ist das Feedback der Mitarbeiter über die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation. Die Fragen sind als roter Faden zu sehen, damit möglichst alle Aspekte berücksichtigt werden.

Für eine offene Feedbackkultur ist das Verständnis und Können von Feedback geben und nehmen essenziell.

Einschlägige Feedback-Trainings richten sich an alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Personal

#### Innovationen

Um neue Ideen und Innovationen open minded voranzutreiben, hat die VOLKSBANK WIEN AG eine Plattform für Innovationen entwickelt. Die Plattform gibt Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ihre Ideen zur Innovation oder Verbesserung unseres Unternehmens, sei es betrieblicher Abläufe oder Produkte, einzubringen und dadurch noch stärker am Erfolg der VOLKSBANK WIEN AG mitzuwirken.

## 4.4 Initiative für Talent Development

### 4.4.1 Talente-Lehrgang

Gemeinsam mit der Volksbank Akademie wurde der Talente-Lehrgang konzipiert.

Zielgruppe sind Mitarbeiter:innen, die überdurchschnittliches Engagement zeigen, den permanenten Wunsch nach Weiterbildung verspüren und bereit sind, sich in Projekten aus dem eigenen Fachbereich bzw. bereichsübergreifend einzubringen.

Durch den Lehrgang soll die Sichtbarkeit der Talente im Unternehmen erhöht und die Möglichkeiten zur Vernetzung innerhalb des Verbundes verstärkt werden.

Die Teilnehmer setzen sich mit den Anforderungen an sich als zukünftige Führungskraft und/oder Experte in einem sich stark verändernden Umfeld auseinander und lernen relevante Werkzeuge und deren Anwendung kennen.

Die persönliche Weiterentwicklung sowie Gruppenarbeiten zu definierten Projektthemen stehen im Fokus und tragen dazu bei, den berühmten Blick über den Tellerrand zu erlangen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bei Interesse bitte an [personal@volksbankwien.at](mailto:personal@volksbankwien.at).

**Veröffentlichung:** INTRANET/Personal

### 4.4.2 Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung

Das Mentoringprogramm „Lernbegleitung in Ausbildung“ unterstützt unsere (dienst)jungen Mitarbeiter:innen in Ausbildung während ihrer gesamten Ausbildungszeit durch einen erfahrenen Mentor

Ziele und Nutzen:

- Kompetenzentwicklung werden besser erkannt und Entwicklungspotentiale gehoben
- das Bewusstseins der Eigenverantwortung im Lernprozess wird intensiviert
- Vertiefung der Reflexions- und Kommunikationskompetenzen
- Nachhaltige Vernetzung der Mitarbeiter:innen schafft bessere Kommunikation
- Qualitätssicherung für eine nachhaltige Ausbildung
- Organisation: Stärkung der Mitarbeiter-Bindung

**Veröffentlichung:** INTRANET/Personal

## 5 Nachfolgeregelungen zu Vorstand und Aufsichtsrat

Neben den Regelungen in der Fit und Proper Policy idaF, die auf die Sicherstellung der individuellen Eignung des Vorstandes und Aufsichtsrats abzielen, sind auch angemessene Regelungen betreffend Beurteilung der kollektiven Eignung als Grundlage für eine Nachfolgeplanung von Vorstand und Aufsichtsrat getroffen worden.

Die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sind definiert. Bei der Bestellung der jeweiligen Mitglieder wird darauf geachtet, einen breit gefächerten Bestand an Fähigkeiten, Eigenschaften und Kompetenzen einzubinden, um eine Vielzahl an Ansichten und Erfahrungen zu erreichen und unabhängige Meinungsbildung sowie effiziente und ausgewogene Entscheidungsfindung im Vorstand und Aufsichtsrat zu erleichtern.

So werden die einzelnen Mitglieder im Rahmen der Besetzung in Bezug auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen, Geschlecht und Alter beurteilt, um ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Erreicht werden soll das Ziel dadurch, dass bei Ausscheiden eine Nachbesetzung durch das unterrepräsentierte Geschlecht erfolgt, sofern eine geeignete Kandidatin zur Verfügung steht.

Ebenso wird – konkret bei den Vorstandsmitgliedern - auf eine Objektivierung des Auswahlverfahrens sowie auf eine Erhöhung der Transparenz sowohl in Stellen- und Anforderungsprofilen sowie in Entscheidungskriterien für die Besetzung geachtet.

Institute von erheblicher Bedeutung haben Zielquoten für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat festzulegen. Die Quote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat wurde mit 25% festgelegt. Diese Quote ist erreicht.

Die Anforderungen aus dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) werden erfüllt.

**Veröffentlichung:** INTRANET/Fit und Proper Policy

## 6 Succession Policy

Eine der Aufgaben des Nominierungsausschusses der VOLKSBANK WIEN AG ist die Nachfolgeplanung für die Vorstandsmitglieder. Im Rahmen der allgemeinen regelmäßigen Personalplanung ist daher auch auf eine entsprechende Nachfolgeplanung Bedacht zu nehmen. Dabei werden im Zuge der Planung auch die Entwicklungserfordernisse für die vorgesehenen Nachfolger festgestellt und die weiteren Entwicklungsziele und -schritte festgelegt werden.

Weiters ist das transparente Auswahlverfahren zur Besetzung geregelt.

Für Details wird auf die interne Regelung verwiesen.

**Veröffentlichung:** INTRANET

## 7 Zusammenfassung

Zur Erreichung erhöhter Diversität werden in der VOLKSBANK WIEN AG folgende Maßnahmen gesetzt:

- Klares Commitment des Vorstandes
- Diversität als Teil unseres Wertesystems
- Verhaltensleitbilder und Policies in verschrifteter Form
- Diversitätsmanagement und Diversitätstraining
- Discrimination Policy
- Gender Pay Gap Programme
- Diversity Programmes und Frauenförderung
- Mentoring
- Genderneutrale Familienpolitik
- Gender Recruiting

- Karrierewegeprogramme und Berufsbilder mit hinterlegten Kompetenzprofilen
- Talentprogramme
- Succession Policy