



Diversitätspolicy

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Diversität als Teil unseres Wertesystems</i>	4
1.1	Commitment des Vorstandes	4
1.2	Die drei Grundsäulen von Gender Equality	6
1.3	ILO-Grundprinzipien	6
1.3.1	Freedom of Association	6
1.3.2	Diversity Council	7
1.4	Diversity Management – Training und Guidance	7
1.4.1	Training	7
1.4.2	Discrimination Policy	8
2	<i>Gender Pay Equality Programme</i>	9
2.1	Commitment und Policy	9
2.2	Monitoring und Measurement	9
2.3	Audit und Review	10
2.4	Berufsbildsegregation	10
3	<i>Diversity Programmes</i>	11
3.1	Frauenförderung	11
3.1.1	Frauennetzwerk	11
3.1.2	Governance Kodex	12
3.2	Mentorship programmes	12
3.2.1	Womentoring	13
3.2.2	Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung	13
3.3	Genderneutrale Familienpolitik	13
3.3.1	Gleichstellung eingetragener Partnerschaften	14
3.3.2	Elternzeit	14
3.3.3	Führen in Teilzeit	14
3.3.4	Familienfreundliche Arbeitszeiten	14
3.3.5	Zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber	14
4	<i>Human Capital Development</i>	15
4.1	Gender Recruiting	15
4.2	Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung (career development)	16
4.3	Performance Review - Mitarbeitergespräch	16
4.3.1	Rückblick	16
4.3.2	Open Feedback Culture	16
4.4	Initiative für Talent Development	17
4.4.1	Talente-Lehrgang	17

4.4.2	Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung.....	18
5	<i>Nachfolgeregelungen zu Vorstand und Aufsichtsrat.....</i>	<i>18</i>
6	<i>Succession Policy.....</i>	<i>19</i>
7	<i>Zusammenfassung.....</i>	<i>19</i>

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.

Die VOLKSBANK WIEN AG zeichnet sich durch eine kollaborative und diversitätsorientierte Arbeitsumgebung aus, die Talente fördert und Potentiale entwickelt. Die Personalstrategie trägt langfristig und nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei.

Wertschätzung und Gleichberechtigung aller Mitarbeiter:innen steht bei der VOLKSBANK WIEN AG an erster Stelle und ist in der HR-Strategie 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.

Unser extern wie intern wirkender Markenkern stärkt die Kultur, das Füreinander und zieht die passenden Menschen an.



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

Die Grundsatzerklärung des Vorstands zur Einhaltung der Menschenrechte und auch die Personalstrategie adressieren in ihrer Gesamtheit, dass sichere Beschäftigung und damit verbunden Mitarbeiterzufriedenheit wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur sind.

Der generelle Ansatz, um Mitarbeitende zum Thema Menschenrechte einzubeziehen, ist:

- » Die Versammlungsfreiheit wird durch eine Betriebsvereinbarung zwischen der Bank und dem Betriebsrat garantiert.
- » Schulungen zu Compliance, Diversität und insbesondere zu Menschenrechten schärfen das Bewusstsein für die Wesentlichkeit der Themen für die Bank.
- » Von der Belegschaft gewählte Arbeitnehmervertreter (Betriebsräte) können auf mehreren Ebenen die Interessen, Standpunkte und Rechte der Belegschaft einbringen.
- » Die Mitarbeitenden und deren Vertreter werden als Interessenträger in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen.
- » Zur Wahrung der Menschenrechte gehört auch ein Datenschutzmanagementsystem, das durch den Verbund-Datenschutzbeauftragten implementiert (Einbeziehung zu Datenschutzverletzungen gilt auch für Mitarbeitende) wurde.

2018 trat die VOLKSBANK WIEN AG als Zentralorganisation des Volksbanken-Verbundes dem United Nations Global Compact (UNGC) bei und bekannte sich zu dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Dieses Bekenntnis unterstreicht die Bedeutung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell. Der Volksbank Wien Konzern verpflichtet sich, die Menschenrechte in allen Geschäftsaktivitäten sowie entlang der Lieferkette zu achten und zu fördern. Der implementierte Code of Conduct, als zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur, nimmt alle Mitarbeitenden und das Management in die Pflicht. Er bildet die Grundlage für die Verpflichtung zu Nachhaltigkeitsthemen, den Umgang mit Verstößen und das Engagement für die UNGC-Prinzipien. Die Grundsatzerklärung der Bank legt besonderen Fokus auf die Einhaltung der Sorgfaltspflicht, um das Bewusstsein und die unternehmerische Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte zu stärken.

Insbesondere die Personalstrategie unterstützt die Gleichstellung der Geschlechter und gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Dies geschieht durch die strategischen Human Resources (HR)-Leitsätze „Gleichberechtigung und Anerkennung als Grundlage für eine wertschätzende Unternehmenskultur“ sowie „Leistungsgerechte Entlohnung“.

Verantwortliche Ansprechpersonen sind der CEO (Generaldirektion und Markt), der Vorstand Finanzen, der Vorstand Risiko / Marktfolge für alle Konzepte, im Speziellen der Leiter Personalmanagement für die personalbezogenen Policies sowie der Verbund-Datenschutzbeauftragte für Datenschutzmanagement (DSM) und die Nachhaltigkeitsbeauftragte für die Nachhaltigkeitsstrategie.

Veröffentlichung: CR-Report 2024, Code of Conduct idaF & HR Strategie

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

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

INTRANET/Personal

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:

Address 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 Berufsbildersegregation¹
- Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungsrollen

1.3 ILO-Grundprinzipien

1.3.1 Freedom of Association

Österreich ist ein Mitgliedstaat der ILO.² 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.

¹ „Männerdomänen“ in Führungsrollen und Berufsbildern

² 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.

In der VOLKSBANK WIEN AG besteht seit Jahrzehnten ein Betriebsrat. Die Versammlungsfreiheit wird gewährleistet und ist durch eine Betriebsvereinbarung untermauert. Die Betriebsvereinbarung „Betriebsversammlung“ regelt die Entgeltfortzahlung bei Teilnahme an der jährlichen Betriebsversammlung.

Veröffentlichung: INTRANET/Betriebsvereinbarung

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.

1.3.3 Barrierefreiheit

Die VOLKSBANK WIEN AG setzt das Barrierefreiheitsgesetz um, in dem sie ihre Produkte, Dienstleistungen und Informationen, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind, barrierefrei anbietet:

- Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen für die vom Barrierefreiheitsgesetz erfassten Produkte und Dienstleistungen
- Umsetzung der Verpflichtung, dem Barrierefreiheitsgesetz entsprechende, barrierefreie Produkte und Dienstleistungen auf den Markt zu bringen
- Besteller Barrierefreiheitsbeauftragter

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

Das Training „Diversität in der VOLKSBANK WIEN AG – miteinander arbeiten – einander respektieren“ richtet sich an alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte und schult Folgendes:

- Einführung und Grundlagen
- Gleichbehandlung (Definition, Bereiche),
- Gender Mainstreaming und Diversity Management

- gesetzliche Rahmenbedingungen (Gleichbehandlung, Arbeitsrecht)
- Handlungsstrategien bei Verstößen, Ansprechpartner:innen intern, extern Berücksichtigung spezifischer Arbeitssituationen der Teilnehmer
- Übungen praktischer Fallbeispiele, Reflexion und Analyse von eigenem Handeln im beruflichen Alltag
- Aufzeigen und Analyse bewusster und unbewusster Diskriminierungssituationen sowie individueller Problemstellungen, Wirkung und Reaktion, Erarbeitung und Diskussion möglicher Lösungsansätze
- Einbeziehung bzw. Berücksichtigung vorhandener interner Richtlinien

Veröffentlichung: Intranet/Aus- und Weiterbildung

1.4.2 Discrimination Policy

Betriebsvereinbarung zu Unternehmenskultur „Verhalten am Arbeitsplatz“

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 eingegengtes, 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 eine Richtlinie gegen Belästigung, sexuelles Fehlverhalten und Mobbing eingeführt.

Diese Betriebsvereinbarung schreibt 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.

Prozessablauf

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.

Sobald der Betriebsrat oder das Personalmanagement von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung informiert wird, gilt es zu klären, ob die/der Betroffene namentlich genannt werden möchte oder nicht. Sobald die/der Betroffene namentlich genannt werden will, wird folgender Prozess gestartet:

1. Gespräch mit dem Betroffenen inkl. Protokoll
2. Gespräch mit dem/der Beschuldigten
3. Fallvorlage an Bereichsleitung
4. Maßnahmen

Die festzulegenden Maßnahmen seitens des Unternehmens sind eine Einzelfallentscheidung. Sollten sowohl interne als auch externe Verfahren keine für alle Seiten zufriedenstellende Aufklärung bzw. Lösung erbringen, ist es im Rahmen der Fürsorgepflicht die Aufgabe des Arbeitgebers, geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung einer konfliktfreien Arbeitsumgebung zu setzen und allenfalls etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen anzudenken.

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 fördert Inklusion, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, um eine umfassende Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und die Unternehmenswerte angemessen zu reflektieren. Die Vergütungspolitik 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 Werkzeuge³ entwickelt und umgesetzt:

³ Für Details vgl Dokument „Kompetenzmodell und Berufsbilder“ (INTRANET)

1. **Kompetenzmodell:** zeigt auf, an welchen Kriterien die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen festgemacht, entwickelt und gemessen werden. Das bedeutet, dass jede/r Mitarbeiter:in über diese Fähigkeiten und Fertigkeiten innerhalb des eigenen Wirkungsbereichs verfügen bzw. daran arbeiten muss.
2. **Berufsbilder:** wurden auf Basis von objektiven Kriterien definiert und umfassen die Beschreibung von Tätigkeiten, Fertigkeiten und Verhalten von Mitarbeiter:innen in der Ausübung eines spezifischen Berufes und zeigen den benötigten Entwicklungsgrad der Mitarbeiter:innen bzw. Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen. Durch die Beschreibung grenzt sich der jeweilige Beruf von anderen Berufen ab. Die Berufsbilder sind ein Leitfaden für Ausbildungspläne und Karrierewege.
3. **Stellenbeschreibungen:** umfassen eine personenunabhängige Beschreibung einer Arbeitsstelle hinsichtlich ihrer Ziele, Inhalte, Aufgaben, Pouvoirs. Die Eingliederung im Unternehmensorganigramm zeigt, in welcher Beziehung die Stelle zu anderen Stellen steht.

2.3 Audit und Review

Der allgemeine Pay Gap und seine Entwicklung wird regelmäßig überwacht (Vergütungsbericht im Aufsichtsrat bzw Vergütungsausschuss). 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 soll separat mindestens für folgende Kategorien überwacht werden:

- a) alle MA, inkl. bzw. exkl. Mitglieder des Vorstandes
- b) alle MA, exkl. MA mit Führungsverantwortung
- c) identifizierte MA, inkl. Mitglieder des Vorstandes
- d) Mitglieder des Vorstandes
- e) Mitglieder des Aufsichtsrates

Für die Überprüfung des Gender Pay Gaps wird das Gesamtjahresbruttoentgelt auf Vollzeitäquivalent verwendet.

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

Gender und Equal Pay werden bei Neuaufnahmen als auch bei individuellen und generellen Gehaltsanpassungen berücksichtigt.

Veröffentlichung: Intranet Vergütungspolitik

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 Berufsbilder, 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.

Im Rahmen des Volksbank-Nachhaltigkeitszieles zu Diversität wurde das Ziel formuliert, den Frauenanteil in Führungspositionen alle zwei Jahre um 10% zu steigern, um eine gleichberechtigte Beteiligung an der Entscheidungsfindung und Verantwortung zu erreichen.

Der Erfolg wird über laufende Messung des Anteils der weiblichen Führungskräfte und durch „Gender Pay Gap-Analysen“ sowie „Equal Pay Gap-Analysen“ festgestellt. Die Ergebnisse werden in den zuständigen Gremien der VOLKSBANK WIEN AG überwacht.

Unser Ziel ist es,

- das Bewusstsein für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstärken
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (familienfreundlichere Personalpolitik) zu unterstützen
- Nutzung der Multiplikatorenfunktion weiblicher High Potentials für alle Frauen, die in der VOLKSBANK WIEN AG beschäftigt sind
- von allen ausgeschriebenen, nachzubesetzenden Führungs- und Expertenpositionen mindestens 50% von 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 idaF
<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.

3.1.2 Governance Kodex

Der Governance Kodex zum Frauenförderprogramm mit den Inhalten Ziele, Plenum, Zusammensetzung und umgesetzte Maßnahmen zu Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung ist im Intranet veröffentlicht:

Veröffentlichung: Intranet/Frauenförderung

3.2 Weitere Diversitätsdimensionen

Die Personalstrategie unterstützt die Gleichbehandlung in Bezug auf andere Diversitätsfaktoren durch den strategischen HR-Leitsatz „Gleichberechtigung und Anerkennung als Grundlage für eine wertschätzende Unternehmenskultur“. Das Recht auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung wird auch im Code of Conduct sowie in der Grundsatzerklärung des Vorstandes zur Wahrung der Menschenrechte adressiert. Die VOLKSBANK WIEN AG schätzt alle Mitarbeitenden unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Ethnie, Religion, Glauben, biologischem Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechteridentität oder -ausdruck, politischer Anschauung, sozialer Herkunft oder anderer Hintergründe.

Im Volksbank Wien Konzern arbeiten Menschen aus 29 verschiedenen Nationalitäten zusammen, 7,6% der Mitarbeiter:innen haben eine ausländische Staatsbürgerschaft. Menschlich und gemeinschaftlich - diese Kernwerte stärken unsere Kultur, das Füreinander und zieht die passenden Menschen an.

In den nächsten Jahren werden auch die Gruppen „ältere Menschen“ und „körperlich/psychisch beeinträchtigte Menschen“ in die strategische Analyse zu potentiellen Benachteiligungen aufgenommen. Etwaige Maßnahmen gilt es dann zu definieren.

3.3 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.

Zur Stärkung der eigenen Persönlichkeit sowie der fachlichen Kompetenz wird Frauen als unterstützende Maßnahmen das WoMentoring-Programm der VOLKSBANK WIEN AG angeboten.

3.3.1 Womentoring

Die Teilnahme am WoMentoring-Programm dauert in der Regel ein Jahr und 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.

Alle Bereichsleiter:innen und Vorstandsmitglieder der VOLKSBANK WIEN AG stehen als Mentor:innen zur Verfügung.

Zielgruppe sind Frauen aus dem High Potential-Netzwerk die

- sich weiterentwickeln wollen und persönliches Engagement mitbringen
- bereit zur Selbstreflexion sind (Selbst- und Fremdbild) und Neues ausprobieren möchten (Mut)
- die konsequent, zuverlässig, zielstrebig sind und Eigeninitiative zeigen

Mentoring hat sich als eines der wirksamsten Instrumente der Personalentwicklung etabliert, um junge Führungskräfte aufzubauen und in ihrer Weiterentwicklung zu fördern.

Veröffentlichung: INTRANET/ WoMentoring

3.3.2 Mentoring – Lernbegleitung in Ausbildung

Zum Mentoringprogramm in der Ausbildung vgl. Pkt. 4.4.2.

3.4 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

3.4.1 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

3.4.2 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 ist Fundament für eine genderneutrale Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Retention.

- Männliche Mitarbeiter haben nach Geburt eines Kindes Anspruch auf ein sog. Papamonat.
- Männliche und weibliche Mitarbeiter:innen haben einen identen Anspruch auf Karenz.
- Männliche und weibliche Mitarbeiter:innen haben einen identen Anspruch auf Elternteilzeit.
- Männliche und weibliche Mitarbeiter:innen haben einen identen Anspruch auf Pflegeurlaube bei Erkrankung von Kindern.
- Die Pflegefreistellungsansprüche wurden erweitert auf Patchwork-Modelle und getrennte Wohnsitz-Modelle.
- Männliche und weibliche Mitarbeiter:innen haben einen identen Anspruch bei „Führen in Teilzeit“.

3.4.3 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.

Als ein sichtbares und spürbares Zeichen für dieses Bestrebungen wird bei einem Mindeststundenausmaß von 25 Stunden/Woche die Führungspauschale nicht mehr aliquotiert sondern voll ausbezahlt.

3.4.4 Familienfreundliche Arbeitszeiten

Neben der schriftlichen Flexibilität von Arbeitszeit (vgl. Betriebsvereinbarung Gleitzeit) und Flexibilität von Arbeitsort (vgl. Betriebsvereinbarung Remote) haben die Mitarbeiter:innen der VOLKSBANK WIEN AG für eine optimierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Möglichkeit, ihre Teilnahme an Meetings, Sitzungen und Besprechungen nach 17.00 Uhr abzulehnen. Eine Ablehnung hat keine nachteiligen Konsequenzen.

Veröffentlichung: INTRANET/Beruf und Familie

3.4.5 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 in einer Arbeitsrichtlinie 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, verschriftet in einer Arbeitsrichtlinie, wurde bei der Neu- bzw. Nachbesetzung offener Jobpositionen sichergestellt.

Die Jobausschreibungen haben unter nachstehenden Grundsätzen zu erfolgen:

- Ausschreibung offener Jobpositionen
- Transparenz
- Beachtung des Diskriminierungsverbotes
- Interne Bewerbung VOR externer Bewerbung bei gleichwertiger Qualifikation
- weiblich VOR männlich bei gleichwertiger Qualifikation
- verpflichtendes Erstgespräch bei internen Bewerbungen
- Gewährleistung der Vertraulichkeitsverpflichtung
- Führungskräfte - Hearingprozess bei mehreren qualifizierten Bewerbern

Das Ausschreibungsverfahren umfasst die Phasen der Vorbereitung, Durchführung und Entscheidung. Jede dieser Phasen weist bestimmte Aktivitäten auf. Für Details wird auf die Arbeitsrichtlinie idaF verwiesen.

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“ (MAG) 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 MAG 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 MAG 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

Strukturierte Feedback-Prozesse

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 ist das Feedback der Mitarbeitenden über die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation im Rahmen des Mitarbeitergespräches. Die Fragen sind als roter Faden zu sehen, damit möglichst alle Aspekte berücksichtigt werden.

Der Erfolg über die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit wird mittels Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)-Fragebogen zur Evaluierung psychischer

Belastungen am Arbeitsplatz, das Identifikationsniveau der Mitarbeiter wird die NPS-(Net Promoter Score)- Umfragen und die jährlichen Mitarbeitergespräche festgestellt.

Die Mitarbeitenden wurden über die Mitarbeiterumfragen in die Erstellung der Personalstrategie indirekt miteinbezogen.

Training Feedback geben

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

Angeboten wird folgendes Training: Training Feedback geben unter Kolleg:innen

Veröffentlichung: INTRANET/Personal

Innovationsplattform

Um neue Ideen und Innovationen open minded voranzutreiben, hat die VOLKSBANK WIEN AG eine Innovationsplattform entwickelt. Die Innovationsplattform 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, dem Trainingsanbieter MDI und den Verbundbanken wurde der Talente-Lehrgang als Verbundprojekt 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.

Der Lehrgang wurde im ersten Durchgang ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen aus dem High Potential-Programm angeboten.

Das Programm wird auch zukünftig jährlich weitergeführt und wurde bereits auf männliche High Potentials erweitert. Als sichtbares Zeichen der Frauenförderung hat die VOLKSBANK WIEN AG, bei Überbuchung des Programms, den Anteil der weiblichen Teilnehmer auf zumindest den männlichen Führungskräfteanteil in der VOLSKBANK WIEN AG festgelegt. Liegt der Anteil männlicher Führungskräfte z.B. bei 70%, so stehen weiblichen Teilnehmern zumindest 70% der Plätze am Talente-Lehrgang zu. Damit soll die Qualifikation der Frauen gezielt erhöht werden.

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:

- Mentee: Individuelle Kompetenzentwicklung werden besser erkannt und Entwicklungspotentiale gehoben
- Mentee: das Bewusstseins der Eigenverantwortung im Lernprozess wird intensiviert
- Mentor: vertieft die eigenen Reflexions- und Kommunikationskompetenzen
- Organisation: Nachhaltige Vernetzung der Mitarbeiter:innen innerhalb des Verbundes schafft bessere Kommunikation
- Organisation: Qualitätssicherung für eine nachhaltige Ausbildung des Mentees
- Organisation: Bindung der Mitarbeiter:innen zur Volksbank wird gestärkt

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 soll so vorgegangen werden, dass im Zuge der Planung auch die Entwicklungserfordernisse für die vorgesehenen Nachfolger (insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung) festgestellt und die weiteren Entwicklungsziele und -schritte festgelegt werden.

Spätestens ein Jahr vor dem Ausscheiden ist die neu zu besetzende Vorstandsposition verpflichtend zur internen als auch externen Bewerbung auszuschreiben.

Der Nachfolger ist (je nach angestrebtem Qualifikationsniveau und damit zusätzlichen Ausbildungserfordernissen) somit rechtzeitig zu suchen und - sofern die erfolgreiche Erfüllung des obigen Anforderungsprofils bis zum voraussichtlichen Bestellungstermin möglich erscheint oder bereits gegeben ist - auch aufzunehmen, um einen möglichst kontinuierlichen Übergang zu gewährleisten.

In einer Arbeitsrichtlinie ist das transparente Auswahlverfahren zur Besetzung geregelt.

Im Rahmen der Entscheidung ist die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder des Vorstandes zu berücksichtigen, eine Aufgabenbeschreibung mit Bewerberprofil zu erstellen und der mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand anzugeben.

Für Details wird auf die Arbeitsrichtlinie idaF verwiesen.

Veröffentlichung: INTRANET/Arbeitsrichtlinien

7 Zusammenfassung

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

- Klares Commitment des Vorstandes
- Diversität als Teil unseres Wertesystems, Code of Conduct etc
- 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
- Inklusive Sprache