

Diversitätspolitik

Version 1.3, Juli 2022

1. Wir leben Vielfalt und gegenseitigen Respekt

Unter Diversität verstehen wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die uns in der OeKB Kreditinstituts-Gruppe (OeKB KI-Gruppe) , auf unseren Märkten, bei unseren Kundinnen und Kunden sowie unseren Mitarbeitenden begegnen. Diversität steht für eine Haltung der OeKB KI-Gruppe: aufrichtige Wertschätzung, offener Umgang und das bewusste Nutzen unserer Vielfalt.

Mit dem Wirken der OeKB KI-Gruppe in verschiedenen Sektoren und in vielen Teilen der Welt, sind wir mit unterschiedlichen Vorstellungen von Lebensstil und Kulturverständnis konfrontiert.

Diversitätsfaktoren sind etwa Geschlecht, Kultur, Religion, sexuelle Orientierung, Nationalität, Bildung, aber auch Lebensalter, verschiedene Lebensentwürfe sowie Behinderungen.

Respekt bedeutet für uns ein wertschätzender Umgang mit diesen Unterschieden, woraus Vertrauen, Loyalität und Teamfähigkeit aber auch Potenzial für Kreativität und Innovation entsteht. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und setzen dazu bewusstseinsbildende Maßnahmen. Ebenso verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik betreffend Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich verbalen und/oder körperlichen Missbrauchs.

Diese respektvolle Einstellung im täglichen Miteinander leben wir im Innen- und Außenverhältnis. Wir folgen dabei den in unserer Menschenrechtspolitikverankerten Grundsätzen.

2. Wir leben Offenheit und Wertschätzung

Wir gehen offen und wertschätzend miteinander um. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen zu den gemeinsamen Aufgaben und Zielen bei. Führungskräfte sind sowohl menschlich wie auch fachlich Vorbilder. Sie arbeiten auf Augenhöhe in der Mitte ihres Teams, geben Orientierung und räumen den Mitarbeitenden Handlungsfreiheit und Eigenverantwortung ein.

Diese Haltung wird durch Rahmenbedingungen unterstützt, die

- eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln fördern,
- Verantwortung und Entscheidungskompetenzen klar definieren und breit verteilen,
- gemeinsame Ziele und Werte klar kommunizieren,
- Freiraum für die Umsetzung unserer Mission und Vision ermöglichen,
- laufende Entwicklungen im Unternehmen transparent und verständlich darstellen,
- es ermöglichen, Erfolge als Gemeinsamkeit zu erleben und von Misserfolgen gemeinsam zu lernen,
- es zulassen, offen unmittelbares und wertschätzendes Feedback zu geben, an dem wir gemeinsam wachsen und lernen können.

Zentrale Führungsdimensionen richten sich an alle Mitarbeitenden. OeKB und OeKB CSD haben ein Führungsleitbild entwickelt, das aus drei Kernelementen besteht:

- „Führung aus der Mitte“: Jeder und jede führt im eigenen Aufgabenbereich. Wir alle führen die OeKB Gruppe gemeinsam.
- Fünf Cultural Values, auf denen Unternehmenskultur basiert: Verantwortung, Leidenschaft, Augenhöhe, Neugierde und Vertrauen.
- Führungsdimensionen, die beschreiben, was Führung aus der Mitte leistet.

Das 100%ige Tochterunternehmen Oesterreichische Entwicklungsbank (OeEB) hat im Rahmen der Fit2Develop Arbeitsgruppe „Wertschätzende Grundhaltung in der Kooperation“ 6 Leitmotive und Verhaltensanker entwickelt. Das Konzept Führung aus der Mitte ist in der Implementierungsphase.

Die OeHT wurde 2019 in die OeKB KI-Gruppe integriert. Die Maßnahmen aus der Diversitätspolitik werden schrittweise umgesetzt.

3. Wir setzen Taten und entwickeln uns ständig weiter

Wir treffen unsere Personalentscheidungen ausschließlich nach sozialer und fachlicher Qualifikation und Kompetenz. Bei der Gehaltspolitik wird auf eine strikte Gleichbehandlung aller Geschlechter geachtet: Gleiche Bezahlung für gleiche Leistung ist selbstverständlich. Ziel ist auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OeKB KI-Gruppe ein faires und marktkonformes Gehalt erhalten.

Wir treten grundsätzlich für eine ausgewogene Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und der Aufsichtsräte in der OeKB KI-Gruppe ein, welche die notwendigen und unterschiedlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt. Um diesem Prinzip Rechnung zu tragen hat sich die OeKB KI-Gruppe eine gemeinsame Zielfrauenquote von 40 Prozent für Führungspositionen bis 2025 gesetzt. Für Aufsichtsratsmandate in der OeKB AG wird ein Frauenanteil von 35 Prozent in dem gleichen Zeitraum angestrebt.

Als Umsetzungsstrategie haben wir folgende Maßnahmen festgelegt:

3.1 Bekenntnis zum Thema und Kommunikation:

- Die OeKB KI-Gruppe bekennt sich öffentlich zu Diversität und Inklusion
- Die Mitglieder der Geschäftsleitungen zeigen ihr Commitment zu diesem Thema in ihrer regelmäßigen internen und externen Kommunikation. Ein Kernteam mit zwei Diversitätsbeauftragten (Verantwortlichkeit geteilt nach internen und externen Stakeholdern) treibt das Thema voran.
- Mittelfristig sind barrierefreie Newsletter sowie ein barrierefreies Internet und Intranet geplant.
- Bei den nächsten Betriebsratswahlen wird die Nominierung einer Behindertenvertrauensperson angestrebt.

- Verwendung einer gendergerechten Sprache in der internen wie externen Kommunikation.
- Die zentrale Infrastruktur des Hauses (Reitersaal) ist barrierefrei. Bei Umbauarbeiten werden Vorgaben zur Erweiterung der Barrierefreiheit berücksichtigt.
- Wir sind offen für die Mitarbeit bei Forschungen und Studien zum Thema Diversität und Inklusion.
- Wir veröffentlichen Zahlen über Aus- und Weiterbildung, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Geschlechteranteil in der Gesamtbelegschaft und in Führungspositionen. Wir streben an, zukünftig auch Zahlen zu Menschen mit Behinderungen in der Gesamtbelegschaft und in Führungsposition zu berichten.

3.2 Work-Life-Balance:

- Gezielte Investitionen und Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Privat-/Familienleben: Wir ermöglichen Telearbeit, flexible Gleitzeit ohne Kernzeit, Bildungskarenz, Sabbaticals, Elternteilzeit für Väter und Mütter – dazu planen wir die Erstellung einer Leitlinie zur Reintegration nach Elternkarenz; Onboardingprogramm nach längeren Abwesenheiten; für die Kinder unserer Mitarbeitenden bieten wir gestützte Kindergartenplätze in verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen in der Umgebung an.
- Im Rahmen unseres Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems stellen wir ein vielseitiges Angebot zur physischen und psychischen Gesundheit zur Verfügung.
- Employee Assistance Program als Unterstützung für Mitarbeitende in Phasen emotionaler und psychischer Belastungen.

3.3 Förderung und Weiterbildung:

- Zielgerichtete Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie Expertinnen und Experten. Wir fördern Frauenkarrieren und setzen uns für die berufliche Gleichstellung aller Geschlechter ein. Kolleginnen werden ermutigt, sich in Frauennetzwerken zu engagieren.
- Bei unseren Talentprogrammen achten wir auf Ausgewogenheit der Geschlechter. Ebenso wird das Ausbildungsprogramm um Informationsveranstaltungen zu den Themen Diversität und Behinderung am Arbeitsplatz erweitert. Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Behinderungen und chronischen sowie psychischen Erkrankungen für alle Mitarbeitenden werden angeboten.
- Zusammensetzung von gemischten Teams und Projektgruppen, welche die Belegschaftsstruktur widerspiegeln (siehe Punkt zu Stellenausschreibungen unter 3.4), um bestmögliche Arbeitsergebnisse zu erzielen.
- Berücksichtigung von Diversitätsfaktoren bei Re-Organisationen
- Zielgerichtete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 40 Prozent in der OeKB KI-Gruppe.
- Sensibilisierung der Eigentümer hinsichtlich der Frauenquote im Aufsichtsrat der OeKB AG; angestrebt werden 35 Prozent bis 2025.
- Diversitätskriterien wurden in die Vergütungspolitiken der OeKB AG, der OeKB CSD und der ÖHT aufgenommen. In der OeEB war das bereits umgesetzt.
- Förderung einer offenen Gesprächs- und Konfliktkultur quer über unterschiedliche Hierarchien, Generationen, Geschlechter, Herkunft und Lebenskonzepte.

- Eine Status-quo-Analyse unter den Gesichtspunkten Ausmaß der Ausgleichstaxe gemäß Behinderteneinstellungsgesetz, Frauenanteil in Führungspositionen, Förderprogramme oder Gender Pay Gap wird regelmäßig durchgeführt.

3.4 Recruiting:

- Offene Ausschreibung von freien Positionen (exklusive Geschäftsleitungsfunktionen) und objektivierte Personalentscheidungen.
- Wir richten uns bei unseren Stellenausschreibungen und bei Einladungen zu Interviews an alle Menschen unabhängig von Alter, Hautfarbe, Behinderungen, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Herkunft. Wir ermutigen die Bewerbung von Menschen mit Behinderung sowie von Frauen, insbesondere für Führungspositionen.
- In unseren Jobinterviews sorgen wir für Diversität sowohl bei den Kandidatinnen und Kandidaten als auch bei den Interviewpartnerinnen und -partnern. Es ist für uns selbstverständlich, dass keine Fragen bezüglich, Familienstand, Schwangerschaft, religiöses Bekenntnis oder Obsorgepflichten gestellt werden.
- Bei Neueintritten wird, soweit möglich, auf die Wünsche die Kandidatinnen oder Kandidaten in Bezug auf Work Life Balance eingegangen.
- Neueintritte durchlaufen einen standardisierten Onboardingprozess über einen Zeitraum von 12 Monaten. Dieser beinhaltet verpflichtende Schulungen und freiwillige Informationsveranstaltungen sowie ein dokumentiertes Gespräch mit der Führungskraft vor Ende der Befristung.
- Bei Kündigung durch Mitarbeitende hinterfragen wir die Gründe in Austrittsgesprächen.
- Wir schaffen Transparenz durch die Veröffentlichung von Einstiegsgehältern und Gehaltsbändern im Intranet sowie bei Ausschreibungen. Ebenso veröffentlichen wir Zahlen zu Neueintritten und Fluktuation aufgeschlüsselt nach Geschlecht in unserem Nachhaltigkeitsbericht.
- Die Interne Revision prüft die Einhaltung der unter Punkt 3.4 Recruiting festgehaltenen Maßnahmen.

