

Diversitätsrichtlinie für die Mitarbeitenden der Hamburger Sparkasse AG

Diversitätsrichtlinie

Für die Mitarbeitenden
der Hamburger Sparkasse AG (im Folgenden „Haspa“ genannt)
in der Fassung vom 01. Juli 2022

Präambel

Die Haspa fördert die Vielfalt der Gesellschaft sowie Chancengerechtigkeit für ihre Beschäftigten. Die Haspa sieht in ihren Mitarbeitenden den wesentlichen Grundpfeiler ihres Erfolgs. Sie fördert daher alle Mitarbeitenden jeder Altersstufe und jeden Geschlechts bei deren persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Die Haspa strebt Diversität im Hinblick auf Bildungshintergrund, Geschlecht, Herkunft und Alter in der Belegschaft an.

Diesem Zweck dient die nachfolgende Richtlinie zur Diversität in der Belegschaft. Die Zuständigkeit für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung dieser Regelungen liegt beim Vorstand. Die Haspa gestaltet Abläufe, Prozesse und Ziele so, dass Mitarbeitende eine hohe Arbeitszufriedenheit genießen und die Rahmenbedingungen haben, ihre Aufgaben zu erfüllen sowie die Werte der Haspa im Alltag und gegenüber den Kundinnen und Kunden leben zu können.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Haspa setzt sich für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für Work- Life-Balance ein und verfügt hierfür über eine breite Palette an Instrumenten wie Teilzeitarbeit und Jobsharing für Mitarbeitende und Führungskräfte, flexible Kindererziehungszeiten, Kindernotfallbetreuung und mobile Arbeitsmöglichkeiten sowie einem eigenen Gesundheitsmanagement.

Geschlechtergerechte Verteilung in Führung

Die Haspa sieht insbesondere in leistungsbereiten und leistungsstarken Frauen einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Zukunft. Durch entsprechende Personalgewinnung, Ausbildung, Weiterentwicklung und Potenzialerkennung sowie -begleitung bis auf Bereichsleitungsebene (nachfolgend „L1-Ebene“ genannt) wirkt sie darauf hin, den Frauenanteil in Führung zu steigern und eine Unterrepräsentanz im Top Management abzubauen, da dies u. a. die Voraussetzung für eine stärker paritätische Besetzung auf Vorstandsebene ist. Für die Vorstandsebene und den Aufsichtsrat gelten die gesondert vereinbarten Diversitätsrichtlinien.

Die Haspa erfüllt als Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, die regulatorische Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Absatz 4 AktG. Danach legt der Vorstand die Zielgrößen für den Frauenanteil auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands mit einzuhaltenden Fristen fest. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

Der Vorstand hat die Zielgrößen für die L1-Ebene sowie für die L2/stv. L2-Ebene auf jeweils 30 Prozent bis zum 30.06.2027 festgelegt.

Der Vorstand befasst sich jährlich in seiner Strategietagung mit der Einhaltung der festgelegten Zielgrößen zum Frauenanteil auf beiden Ebenen unterhalb des Vorstands.

Auswahl und Besetzung von Führungspositionen auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Neben der geschlechtlichen Diversität wird bei der Auswahl und Besetzung von Führungsfunktionen auf eine ausgewogene Altersstruktur und eine angemessene Vielfalt der Bildungs- und beruflichen Hintergründe der L1-Ebene und der Leitungsebene der Organisationseinheiten sowie Filialen inklusive Stellvertretung (nachfolgend „L2/stv. L2-Ebene“) geachtet. Die vorgenannten Diversitätsaspekte werden bei der Ernennung sog. Bereichsvorstände ebenfalls entsprechend berücksichtigt, siehe hierzu die Diversitätsrichtlinien für Vorstand und Aufsichtsrat.

Flexible Arbeitszeitmodelle und gleichberechtigte Vergütung

Die Haspa bietet allen Mitarbeitenden eine flexible Arbeitszeit und ermöglicht das mobile Arbeiten. Zudem bietet die Haspa flexible Teilzeitmodelle in sämtlichen Varianten, Job-Sharing für Mitarbeitende und Führungskräfte, interne Stellenausschreibungen mit der Option auf Job-Sharing sowie eine gleichberechtigte Vergütung.

Zielvereinbarungs- und Bewertungssysteme

Die Haspa vereinbart im Hinblick auf die Gestaltung von Zielvereinbarungssystemen und damit eventuell verbundene Sonderleistungen neben quantitativen Zielen auch qualitative Ziele.

Vielfalt in den Teams

Die Haspa coacht systematisch und regelmäßig ihre Führungskräfte und den Führungsnachwuchs, um den Wandel hin zu mehr Vielfalt in den Teams als Teil der Nachhaltigkeitsausrichtung zu unterstützen.

Evaluation

Der Vorstand befasst sich jährlich mit den Diversitätszielen im Rahmen der Strategietagung. Für den Fall, dass die Diversitätsziele nicht erreicht werden, wird der Vorstand die Gründe beraten sowie die zu ergreifenden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele - beispielsweise Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf den Ebenen unterhalb des Vorstands - erörtern und neu entscheiden.

Information und Kontakt

Tim Hemmelskamp (Personal)
Eva-Maria Wickboldt (Personal)
Telefon 040 3578-0
E-Mail: haspa@haspa.de

Die Diversitätsrichtlinie für die Mitarbeitenden der Hamburger Sparkasse AG kann im Intranet der Haspa und auf der Homepage abgerufen werden.

*Hinweis zur gendergerechten Sprache in diesem Text: Wo immer möglich werden im Text männliche und weibliche Form genannt. Hier und dort, wo in Aufzählungen oder zusammengesetzten Wörtern aufgrund einer besseren Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind die weibliche und andere Formen gleichermaßen mitgemeint.

Herausgeber:

Hamburger Sparkasse AG, Ecke Adolphsplatz/Großer Burstah, 20457 Hamburg, www.haspa.de