

Wir schaffen mehr Wert.

# Diversity & Inclusion Policy

# 2023

Gültig ab 01.11.2023

Inhaltliche Verantwortung:

Abteilung Personal, Mag. Kerstin Ebenführer

[www.hypo.at](http://www.hypo.at)





**Gemeinsam schaffen wir Platz für Vielfalt und Chancengleichheit. Wir orientieren uns dabei an der Entwicklung unserer Region.**

**Mit Innovation und unserer vielfältigen Kultur führen wir die HYPO Oberösterreich erfolgreich in die Zukunft.**

**Vielfalt schafft mehr Wert.**

# Inhaltsverzeichnis

1. Einführung Diversity & Inclusion.....	4
2. Leitsätze.....	4
3. Rollen und Zuständigkeiten.....	5
3.1 Vorstand, Management und Betriebsrat .....	5
3.2 Abteilung Personal.....	6
3.3 Diversity & Inclusion Circle .....	6
4. Zielsetzungen der einzelnen Kerndimensionen im Überblick .....	6
4.1 Geschlecht & Geschlechtsidentität .....	6
4.2 Behinderung .....	7
4.3 Alter & Generationen .....	7
4.4 Religion & Weltanschauung.....	7
4.5 Herkunft & Hautfarbe .....	7
4.6 Sexuelle Orientierungen .....	7
5. Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzungen .....	8
6. Aktualisierung der vorliegenden Diversity & Inclusion Policy .....	8

# 1. Einführung Diversity & Inclusion

So vielfältig unsere Produkte und Kunden\*innen sind, so vielfältig sind auch unsere Mitarbeiter\*innen. In der HYPO Oberösterreich verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz für Vielfalt, Chancengleichheit und eine wertschätzende und respektvolle Unternehmenskultur, mit besonderem Fokus auf die Dimensionen Geschlecht & Geschlechtsidentität, Menschen mit Behinderungen sowie Alter & Generationen. Die wachsende Bedeutung von Diversity & Inclusion innerhalb von Kreditinstituten auf allen Ebenen spiegelt sich zudem auch im rechtlichen und regulatorischen Rahmen wider (zB EBA/GL/2021/06, Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV), Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz etc). Um unsere Kunden\*innen individuell unterstützen zu können, nutzen wir das Potential der Vielfalt im Sinne der Einzigartigkeit aller Mitarbeiter\*innen, um neue Chancen zu erkennen. Dieser ganzheitliche Ansatz bietet nicht nur einen nachhaltigen Nutzen für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter\*innen, wir leben dadurch auch unsere Werte im Einklang mit unserer Unternehmenskultur und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Für die HYPO Oberösterreich gilt demnach: **VIELFALT SCHAFFT MEHR WERT**

In diesem Sinne haben wir unsere Grundsätze, Werte und Haltungen zu Diversity & Inclusion durch Leitsätze entsprechend konkretisiert, um dadurch die Unternehmensstrategie zu unterstützen.

## 2. Leitsätze

- 1. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der alle individuellen Unterschiede und der Beitrag jedes/r einzelnen Mitarbeiters\*in geschätzt und respektiert wird und für die individuelle Betreuung unserer Kunden\*innen und das Gesamtergebnis des Unternehmens von Bedeutung ist.*
- 2. Wir gestalten Abläufe, Prozesse und Ziele so, dass Mitarbeiter\*innen eine hohe Arbeitszufriedenheit genießen und geeignete Rahmenbedingungen vorfinden, um ihre Aufgaben zu erfüllen sowie die Werte der HYPO Oberösterreich im Alltag und gegenüber den Kunden\*innen leben zu können.*
- 3. Unabhängig davon wird jede\*r Mitarbeiter\*in oder Bewerber\*in bei der HYPO Oberösterreich unbeschadet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung gleichbehandelt.*
- 4. Die HYPO Oberösterreich strebt Diversität auch in allen Jobprofilen an.*

5. *Wir stellen unseren Mitarbeiter\*innen gesundheitsfördernde Maßnahmen und Betriebsmittel zur Verfügung, die sowohl physische als auch psychische Beanspruchungen bzw Erfordernisse berücksichtigen.*
6. *Die HYPO Oberösterreich setzt sich für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und bietet hierfür eine breite Palette an Gestaltungsmöglichkeiten an, um insbesondere auch für das unterrepräsentierte Geschlecht die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit zu bieten.*
7. *Diese Leitsätze werden zudem durch entsprechende Schulungen/Workshops etc unserer Mitarbeiter\*innen und sonstige Maßnahmen gezielt unterstützt.*
8. *Die HYPO Oberösterreich ist sich über die Zielsetzung einer diversen und inklusiven Belegschaft hinaus auch ihrer Verantwortung auf dem Weg zu einer diversen, inklusiven und diskriminierungsfreien Gesamtgesellschaft bewusst und setzt aktiv Maßnahmen, die dazu beitragen.*

Die HYPO Oberösterreich wird die Mitarbeiter\*innen über die Existenz dieser Diversity & Inclusion Policy informieren und sicherstellen, dass sich alle Mitarbeiter\*innen dazu bekennen, nach diesen Grundsätzen zu agieren.

Diese Policy wird vom Vorstand der HYPO Oberösterreich, dem gesamten Managementteam sowie dem Betriebsrat als Zeichen der Verbindlichkeit unterzeichnet.

Unser Verständnis ist es, durch ein jährliches Monitoring der Ziele, Initiativen und Maßnahmen unserem Anspruch auf stetige Verbesserung gerecht zu werden und die notwendige Transparenz sicherzustellen.

## 3. Rollen und Zuständigkeiten

### 3.1 Vorstand, Führungskräfte und Betriebsrat

Die Mitglieder des Vorstands, die Führungskräfte und die Mitglieder des Betriebsrates sind sich der Bedeutung des Themas Diversity & Inclusion in einer modernen und zukunftsorientierten Arbeitswelt bewusst und verpflichten sich daher, sowohl die Chancengleichheit als auch eine wertschätzende und respektvolle Unternehmenskultur aktiv zu unterstützen und zu fördern. Sie sind sich der Verantwortung im Hinblick auf die Umsetzung derselben als Entscheidungsträger, aber auch aufgrund ihrer Vorbildfunktion bewusst und agieren in diesem Sinne.

### **3.2 Abteilung Personal**

Das Thema Diversity & Inclusion ist grundsätzlich in der Abteilung Personal verankert. Die wesentlichen Aufgaben liegen insbesondere in der Entwicklung und Implementierung, der Ausarbeitung sowie der Überprüfung und Adaptierung der Diversity & Inclusion Policy, der Koordinierung eines fachbereichsübergreifenden Diversity & Inclusion Circles sowie der Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Umsetzung der Leitsätze und Zielsetzungen der Diversity & Inclusion Policy für das Unternehmen. Überdies obliegt ihr das entsprechende Monitoring.

### **3.3 Diversity & Inclusion Circle**

Der von der Abteilung Personal ins Leben gerufene Diversity & Inclusion Circle spiegelt eine durch Vielfalt geprägte Arbeitsgruppe wider, welche sich in regelmäßigen Abständen mit dem Thema auseinandersetzt und im Hinblick auf die zugrundeliegende Strategie die Maßnahmenumsetzungen entsprechend plant, priorisiert und vorbereitet. Überdies dient sie der Entgegennahme von Vorschlägen und Ideen, welche die Diversity & Inclusion Strategie unterstützen. Jede\*r Mitarbeiter\*in ist herzlich eingeladen einen Beitrag zu diesem Thema einzubringen.

## **4. Zielsetzungen der einzelnen Kerndimensionen im Überblick**

### **4.1 Geschlecht & Geschlechtsidentität**

Übergeordnete Zielsetzung ist es, die Chancengleichheit aller Mitarbeiter\*innen, unabhängig vom Geschlecht, sicherzustellen. Dazu bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen in den Bereichen Fortbildung und Karrieregestaltung sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen nicht nur im Bereich der Führung, sondern auch im Bereich der Fachkarrieren, insbesondere im Hinblick auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Zusätzlich sind moderne, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und entsprechende technische Ausstattung von Nöten, die insbesondere die Vereinbarung aktiver Elternschaft aller Geschlechter und sinnstiftender Arbeit fördern.

## **4.2 Behinderung**

Übergeordnete Zielsetzung ist es, für Menschen mit Beeinträchtigung ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und auch hierfür die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Wir stehen dafür, dass alle Menschen gleichen Zugang zu einer Beschäftigung und allen damit zusammenhängenden Ressourcen und Chancen bei der HYPO Oberösterreich haben. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass alle unsere Kund\*innen barrierefreien Zugang zu unseren Produkten und allen relevanten Informationen haben.

## **4.3 Alter & Generationen**

Übergeordnete Zielsetzung ist es, unabhängig vom Alter allen Mitarbeitenden gleiche Möglichkeiten und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Essentiell dafür ist die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Motivation über das gesamte Berufsleben hinweg, was insbesondere durch gleichen Zugang zu Weiterbildung und Förderung von generationenübergreifendem Verständnis und Wir-Gefühl in Teams sichergestellt wird.

## **4.4 Religion & Weltanschauung**

Übergeordnete Zielsetzung ist es, ein offenes und wertschätzendes Umfeld aufrechtzuerhalten, in dem die individuelle Weltanschauung und Religionszugehörigkeit keine Rolle im Hinblick auf die Karrieremöglichkeiten, das Arbeitsklima und das Miteinander spielen.

## **4.5 Herkunft & Hautfarbe**

Übergeordnete Zielsetzung ist es, dass jeder Mensch, seien es Mitarbeiter\*innen, Kunden\*innen oder andere, ungeachtet seiner/ihrer Herkunft und Hautfarbe die gleiche Behandlung erfährt und denselben Zugang zu Informationen und Ressourcen hat. Hier stehen einerseits die Sensibilisierung aller Beschäftigten und andererseits die aktive Nutzung der Vorteile einer diversen Mitarbeitenden- und Kundenstruktur im Vordergrund.

## **4.6 Sexuelle Orientierungen**

Übergeordnete Zielsetzung ist es, die Akzeptanz im Hinblick auf unterschiedliche sexuelle Orientierungen sowohl im Unternehmen als auch in der Gesellschaft weiter voranzutreiben.

## 5. Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzungen

Im Rahmen der Projektgruppe „*Vielfalt und Chancen*“ in Zusammenarbeit mit Peter Rieder/ Diversity Think Tank Austria wurde ein umfassender Maßnahmenkatalog erarbeitet. Diese Maßnahmen wurden auf die Unternehmensstrategie abgestimmt und priorisiert und werden vom Diversity & Inclusion – Circle umgesetzt und laufend evaluiert und erweitert.

## 6. Aktualisierung der vorliegenden Diversity & Inclusion Policy

Grundlage dieser Diversity & Inclusion Policy ist die Vorarbeit der *Projektgruppe „Vielfalt und Chancen“* in Zusammenarbeit mit Peter Rieder/ Diversity Think Tank Austria. Diese Diversity & Inclusion Policy fällt in die Zuständigkeit der Abteilung Personal und wird in regelmäßigen Abständen auf deren Aktualität sowie allenfalls geänderte rechtliche bzw aufsichtsrechtliche Bestimmungen geprüft und gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Diversity & Inclusion Circle sowie dem Vorstand entsprechend den Notwendigkeiten adaptiert.