

# Diversity Policy

## 1. Diversity bei der apoBank

Präambel	<p>Die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) hat mit den Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstand und Aufsichtsrat) und Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2017/12) die bereits bestehenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten im Hinblick auf deren Diversität in Europa konkretisiert. Die EBA bewertet insbesondere die Diversität mit Blick auf Alter, Ausbildung bzw. fachlichen Hintergrund, geografische Herkunft und Geschlecht. Die Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) wurden in den Grundsätzen zur Eignungsbewertung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern umgesetzt. Um die Diversität auf der Mitarbeiterebene zu stärken und eine Diversität des Pools an Nachfolgekandidaten für Vorstandspositionen zu fördern, hat die apoBank die vorliegende Diversitätsrichtlinie für Mitarbeiter inklusive von Aspekten der Karriereplanung und Maßnahmen verabschiedet, um die Gleichbehandlung sowie gleiche Chancen für Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts sicherzustellen.</p> <p>Für die apoBank ist die Vielfalt an persönlichen und fachlichen Kompetenzen ihrer Beschäftigten ein entscheidendes Erfolgskriterium. Bereits 2015 hat die apoBank die Charta der Vielfalt unterzeichnet und verpflichtet sich damit zu einem respektvollen und vorurteilsfreien Miteinander innerhalb ihres Instituts und im Umgang mit ihren Kunden und Geschäftspartnern. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und geografischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität begegnet sie ihren Beschäftigten mit Respekt und Wertschätzung. Die apoBank bietet allen Beschäftigten gleichermaßen faire Chancen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Dabei sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungs- und beruflicher Hintergrund</li> <li>• Geschlecht und</li> <li>• Alter</li> </ul> <p>primäre Diversitätskriterien der Beschäftigten. Zudem fördert die apoBank Vielfalt auch mit Blick auf die in der geografischen Herkunft ihrer Beschäftigten und eine Offenheit für andere Kulturen, wengleich dieses – wegen der primär nationalen Ausrichtung ihrer Kunden- und Marktstruktur – kein Zielkriterium der apoBank darstellt.</p>
Strategien	<p>Die apoBank hat folgende Handlungsfelder definiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity in Strukturen und Prozesse integrieren</li> <li>• Beschäftigte und Führungskräfte für Diversity sensibilisieren</li> </ul>
Ziele	<p>Grundlegende Veränderungen des geschäftlichen Umfelds sowie der demografische und kulturelle Wandel machen es erforderlich, die vielfältigen Potenziale der Beschäftigten effizient einzusetzen, um den Geschäftserfolg zu sichern und Innovationen voranzutreiben. Vor allem fördert die apoBank Frauen in Führungspositionen.</p>
Nutzen	<p>Die apoBank ist überzeugt, dass mit der Umsetzung von Vielfalt und Chancengleichheit sowohl kurz- als auch langfristige Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit verbunden sind. Beispielsweise sinken Fluktuation und Abwesenheiten, die Attraktivität als Arbeitgeber steigt und begünstigt das Recruiting. Innovationen werden erleichtert, da die apoBank auf vielfältiges Wissen zugreifen kann. Durch ein inklusives Unternehmensklima wird die Motivation der Beschäftigten positiv beeinflusst, wodurch die Produktivität steigt. Die Verbesserung der Dienstleistung hat somit auch Einfluss auf Kundenzufriedenheit und Kundentreue. Vielfalt und Chancengleichheit sichern zukunftsweisend den Geschäftserfolg der apoBank.</p>

## 2. Umsetzung von Diversity

<p>Frauenanteil in Führungspositionen</p>	<p>In Deutschland gilt seit 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.</p> <p>Die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen hat die apoBank als Strategieziel definiert. Der Vorstand hat für den Frauenanteil in den beiden oberen Führungsebenen zeitlich gestaffelte Zielgrößen festgelegt.</p> <table border="1" data-bbox="639 461 1417 640"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauenquote 1. Führungsebene</th> <th>Frauenquote 2. Führungsebene</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bis 30.06.2017</td> <td>15%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Bis 30.06.2022</td> <td>20%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Bis 30.06.2027</td> <td>25%</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Für den Vorstand und den Aufsichtsrat der apoBank hat der Aufsichtsrat ebenfalls Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt. Die Zielgrößen werden im Lagebericht der apoBank veröffentlicht.</p> <p><b>Talentförderung</b> Wenn es um die künftige Fachkräftesicherung im Unternehmen geht, ist die konsequente Ansprache weiblicher Talente eine ökonomische Notwendigkeit. Die apoBank verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, den weiblichen Talent-Pool konsequent aufzubauen, weibliche Potentialträger an das Unternehmen zu binden und ihnen langfristige Karriere-Perspektiven zu bieten.</p> <p>Ein umfassendes Personalentwicklungsprogramm für Frauen in Führungspositionen ermöglicht ein strukturiertes Talentmanagement von potenzialstarken Frauen. Vorstand und Führungskräfte übernehmen dabei eine maßgebliche Rolle in der Sichtung und Entwicklung von talentierten Frauen.</p> <p><b>Frauen Netzwerk</b> Das Frauennetzwerk <i>apoWomenNetwork</i> ist eine Plattform für engagierte Frauen in der apoBank und bietet die Möglichkeit, sich zu vernetzen und gemeinsam Karriere für Frauen in der Bank zu fördern.</p>		Frauenquote 1. Führungsebene	Frauenquote 2. Führungsebene	Bis 30.06.2017	15%	20%	Bis 30.06.2022	20%	25%	Bis 30.06.2027	25%	30%
	Frauenquote 1. Führungsebene	Frauenquote 2. Führungsebene											
Bis 30.06.2017	15%	20%											
Bis 30.06.2022	20%	25%											
Bis 30.06.2027	25%	30%											
<p>Familienfreundliche Arbeitsbedingungen</p>	<p>Der apoBank verfolgt eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik, die darauf abzielt, kontinuierlich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Neben einem Familienservice, der bundesweit Unterstützung und Beratung bei Kinderbetreuung und Angehörigenpflege bietet, stehen Beschäftigten am Standort Düsseldorf betriebsnah U3-Krippenplätze zur Verfügung.</p> <p>Die familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalarbeit der apoBank wird durch das „<i>audit berufundfamilie</i>“ auditiert. Das Handlungsprogramm legt den Schwerpunkt auf die Gestaltung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur, die es Frauen und Männern ermöglicht, ihre Lebensentwürfe mit ihren Karrierevorstellungen zu vereinbaren.</p> <p>Die apoBank bietet ihren Beschäftigten Optionen für individuelle, lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung und hat dazu eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Organisation flexibler und mobiler Arbeit in der apoBank abgeschlossen. Neben Kinderbetreuungszuschüssen und</p>												

	<p>mehreren Teilzeitmodellen umfasst die Vereinbarung auch die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten außerhalb der Betriebsstätten.</p>
<p>Aus- und Weiterbildung</p>	<p>Eine gute Fachkenntnis der Beschäftigten über den Gesundheitsmarkt ist ein entscheidendes Merkmal des Geschäftsmodells der apoBank. Die Bank fördert die persönliche und fachliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten über berufsbegleitende Studiengänge, individuelle Weiterbildungen sowie Coachings. Ein Schwerpunkt liegt auf Schulungen zu Strukturen und Entwicklungen im Gesundheitswesen. Darüber hinaus bietet die apoBank mit dem Online-Portal <i>apoCampus</i> den Beschäftigten die individuell relevanten Lerninhalte zur eigenverantwortlichen Bearbeitung.</p>
<p>Gestaltung gesundheitsförderlicher und leistungserhaltender Arbeitsplätze</p>	<p>Mit der Unterzeichnung der „Luxemburger Deklaration“ zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union hat sich die apoBank verpflichtet, Gesundheitsziele für die Beschäftigten in der Personalpolitik, aber auch in allen anderen Unternehmensbereichen zu definieren und umzusetzen.</p> <p>Die apoBank ist bestrebt, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten dauerhaft zu erhalten und zu stärken. Sie unterstützt ihre Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung und befähigt sie zur selbstbestimmten Stärkung ihrer Gesundheit. Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung der Beschäftigten zu fördern und gleichzeitig krankmachende Faktoren zu reduzieren. Die Bereiche Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sind umfassend in die Gesundheitssystematik integriert und die Prozesse entsprechend dokumentiert. Strategie und Maßnahmen sowie relevante Kennzahlen sind für alle Beschäftigten zugänglich. Eine Altersstrukturanalyse liegt vor und wird bei der Evaluation der Maßnahmen herangezogen.</p> <p>Über den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Umgang mit psychischen Anforderungen bei der Arbeit. Im 3-Jahres-Rhythmus führt die apoBank eine Mitarbeiterbefragung zur psychischen Gefährdungs- und Stabilisatorenanalyse durch. Die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements analysiert und bedarfsgerecht Maßnahmen eingeleitet.</p> <p>Lernangebote zu gesunder Führung und gesundheitsförderlichem Verhalten erhalten die Beschäftigten im Intranet und in <i>apoCampus</i>, der Online-Lernplattform der apoBank.</p> <p>Über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement unterstützt die Bank langzeiterkrankte Beschäftigte durch individuelle Maßnahmen. Der Prozess wird strukturiert und nachhaltig durchgeführt. Er ist im Intranet veröffentlicht und transparent.</p> <p>Alle Beschäftigten erhalten jährlich einen Gesundheitsgutschein für gesundheitliche Präventionsmaßnahmen. Ein bundesweites Netzwerk zertifizierter Gesundheitsanbieter ermöglicht es, jedem Beschäftigten in der Nähe seines Wohn- oder Arbeitsortes Kurse zu Bewegung, Ernährung, Suchtprävention sowie Stressbewältigung und Entspannung zu besuchen.</p>

	Ein externer Gesundheitspartner bietet anonym und vertraulich psychosoziale Beratung für Führungskräfte, Beschäftigte und deren Familien in beruflichen und persönlichen Lebenslagen, z.B. bei Arbeitsstress, Konflikten oder privaten und familiären Fragestellungen. Der Kontakt zu einer anonymen Suchtberatung ist im Intranet veröffentlicht.
Arbeitgeber-attraktivität	Ein strategisches Ziel der apoBank ist die hohe Attraktivität als Arbeitgeber, um die Verfügbarkeit qualifizierter Beschäftigter zu gewährleisten. Die apoBank wurde mehrfach für außerordentliche Mitarbeiterorientierung ausgezeichnet.
Diskriminierungsstelle	Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit benachteiligt fühlen, können sich an eine Beschwerdestelle wenden, deren Kontaktdaten im Intranet angegeben sind. Darüber hinaus können die Beschäftigten die Arbeitnehmervertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einschalten.