

Zusammenfassung der Diversitätsrichtlinie der Evangelischen Bank

Die Evangelische Bank versteht Vielfalt als wesentlichen Bestandteil einer lebenswerten Gesellschaft und als integralen Bestandteil ihrer Werte- und Unternehmenskultur. Für uns bedeutet dies, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Alter, sozialer Herkunft sowie körperlichen oder geistigen Fähigkeiten respektiert, wertgeschätzt und in ihrer individuellen Entwicklung gefördert werden.

Unsere Unternehmenswerte bilden das Fundament für eine Arbeitskultur, die Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern aktiv stärkt. Eine demokratische Grundhaltung und die klare Positionierung gegen jegliche Form von Diskriminierung sind für uns unverzichtbar. Vielfalt betrachten wir als ethischen Auftrag und zugleich als strategischen Erfolgsfaktor. Unterschiedliche Perspektiven und Lebenserfahrungen erweitern unseren Horizont, stärken unsere Innovationskraft und fördern die Fähigkeit, komplexe Herausforderungen gemeinsam zu lösen.

Deshalb verstehen wir Vielfalt immer im Zusammenhang mit Chancengerechtigkeit und Inklusion. Mögliche Ungleichheiten sollen sichtbar gemacht, Barrieren abgebaut und faire Chancen geschaffen werden. Die Grundsätze der Diversitätsrichtlinie gelten für alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen – unabhängig von Beschäftigungsart oder -dauer, Einsatzgebiet und Hierarchieebene.

Diversitätsmanagement

Das Diversitätsmanagement der Evangelischen Bank verfolgt einen strategischen und ganzheitlichen Ansatz und ist fest in den Unternehmensgrundsätzen verankert. Ziel ist die Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur, die von Offenheit, Respekt und Chancengerechtigkeit geprägt ist und auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden hinwirkt.

Im Mittelpunkt steht eine Unternehmenskultur, die Vielfalt als Stärke begreift und aktiv fördert. Mitarbeitende sollen ermutigt werden, ihre Perspektiven einzubringen, unterschiedliche Meinungen zu äußern und bestehende Denk- und Handlungsweisen konstruktiv zu hinterfragen.

Die Evangelische Bank ist seit 2022 Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und bekennt sich zu deren Grundsätzen. Die Unterzeichnung ist ein freiwilliges Bekenntnis und keine Zertifizierung oder eigenständiger Nachweis einer bereits vollständig erreichten Diversitätsleistung.

Zentrale Handlungsfelder des Diversitätsmanagements sind Unternehmenskultur und Führung, Recruiting und Personalentwicklung, Vergütung und Chancengerechtigkeit sowie Inklusion und Arbeitsbedingungen. Regelmäßig werden Ziele definiert und jährlich Fokusthemen priorisiert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen festgelegt und kontinuierlich weiterentwickelt. Die Verantwortung für Steuerung, Monitoring und Weiterentwicklung liegt bei dem/der Diversity Manager:in der Evangelischen Bank.

Auswahl und Bestellung

Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie bei der Besetzung aller Stellen strebt die Evangelische Bank eine personelle Zusammensetzung an, die unterschiedliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sicherstellt und damit Meinungsvielfalt sowie eine ausgewogene Entscheidungsfindung unterstützt.

Die Auswahlentscheidung erfolgt stets auf Grundlage einer individuellen Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der Anforderungen der jeweiligen Position.

Diversitätsaspekte werden bei Recruiting-, Auswahl- und Personalentwicklungsprozessen berücksichtigt. Dabei wird auf chancengerechte, transparente und diskriminierungsfreie Verfahren sowie auf einen möglichst vielfältigen Bewerber:innenkreis geachtet.

Die Evangelische Bank strebt einen angemessenen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts im Vorstand und Aufsichtsrat an. Bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann das unterrepräsentierte Geschlecht im Rahmen einer individuellen Gesamtwürdigung bevorzugt berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich kein automatischer Vorrang einzelner Personen oder Gruppen. Die bankaufsichtsrechtliche und unternehmensspezifische Eignung hat oberste Priorität.

Hinweis: Diese Zusammenfassung bezieht sich auf die Diversitätsrichtlinie der Evangelischen Bank mit Stand vom 22.07.2026. Sie ersetzt nicht die vollständige Richtlinie.