

Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Gültigkeit: 01.01.2025 – 31.12.2028

„Deka



Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Vorwort

Die Deka-Gruppe setzt sich aktiv für die Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und Männern ein. Mit diesem Gleichstellungsplan möchten wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Wir glauben fest daran, dass Vielfalt und Inklusion wesentliche Faktoren für unseren langfristigen Erfolg als attraktive Arbeitgeberin und unsere Innovationsfähigkeit sind. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von Männern und Frauen gleichermaßen genutzt werden, können zur Verankerung von Chancengleichheit in der Deka beitragen.

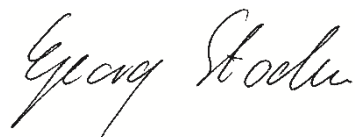
Dieser Gleichstellungsplan dient als Leitfaden für unsere Bemühungen, eine gerechte und respektvolle Arbeitsumgebung zu schaffen. Durch konkrete Maßnahmen und klare Zielsetzungen wollen wir bestehende Barrieren abbauen und eine inklusive Arbeitskultur fördern.

Wir verpflichten uns, die Umsetzung kontinuierlich zu überwachen und bei Bedarf anzupassen, um sicherzustellen, dass wir unsere Ziele erreichen.

Diese Ziele und Maßnahmen umzusetzen, ist unsere gemeinsame Aufgabe! Insbesondere sind die Führungskräfte gefragt, den Weg zur Zielerreichung zu ebnen. Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgefordert, die Realisierung der Maßnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit aktiv einzufordern.

Der Vorstand, die Führungskräfte, der Bereich Strategie & Human Resources und die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen dabei.

Gemeinsam können wir eine Arbeitswelt gestalten, in der Vielfalt als Stärke anerkannt und geschätzt wird.



Dr. Georg Stocker
Vorstandsvorsitzender



Annette Herzler
Gleichstellungsbeauftragte



Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Der aktuelle, sechste Gleichstellungsplan enthält zwei maßgebliche Ziele, die mit konkreten Maßnahmen hinterlegt sind.

Die Deka-Gruppe setzt sich gemäß § 1 Bundesgleichstellungsgesetz folgende Ziele:

1. Chancengleichheit von Frauen und Männern stärken.

Erhöhung der Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen, in Laufbahnpositionen (Fach- oder Projektpositionen), Projektleitungen, AT-Bereich und Entwicklungsprogrammen (z. B. Trainee-Programm, Talente-Programm)

In den kommenden Jahren bleibt die Chancengleichheit weiterhin ein wichtiges Ziel der Personalstrategie, und diese wird im neuen Gleichstellungsplan mit Zielgrößen verankert.

Die Deka-Gruppe strebt bis Ende 2028 an, den Anteil von Frauen in Führungs- und Laufbahnpositionen zu erhöhen. Konkret bedeutet dies:

Bereichsleiterinnen	mindestens 25 %
Abteilungsleiterinnen	mindestens 30 %
Gruppenleiterinnen	mindestens 35 %
Sachgebietsleiterinnen	mindestens 30 %
AT-Beschäftigte	mindestens 40 %
Frauenanteil gesamt	mindestens 45 %



Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

2. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeitenden

Eine nachhaltige Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert nicht nur die langfristige Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin, sondern auch die Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten. Der Deka-Gruppe ist es ein wichtiges Anliegen, Frauen und Männer bei der Sicherstellung einer guten Betreuung ihrer Kinder und ihrer zu pflegenden Angehörigen zu unterstützen. Hierbei möchte die Deka-Gruppe besonders die Männer dazu ermutigen, sich stärker in der Betreuung einzubringen und die Vereinbarkeitsangebote wie z. B. Elternzeit noch länger und Teilzeit noch intensiver zu nutzen.

Neben der Bereitstellung eines entsprechenden Produkt-Angebots durch Strategie & Human Resources nehmen insbesondere unsere Führungskräfte aller Ebenen eine zentrale Rolle ein. In ihrer Führungsfunktion unterstützen sie ihre Mitarbeitenden je nach individueller Lebensphase dabei, Vereinbarkeitsangebote zu nutzen und berufliche Weiterentwicklung mit Privatleben zu vereinen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sind für die gesamte Deka-Gruppe vereinbart, darüber hinaus haben alle Bereiche die Möglichkeit, diese Maßnahmen durch Festlegung individueller, zusätzlicher Maßnahmen für ihre Einheiten zu konkretisieren.

Maßnahmen zur Chancengleichheit (Ziel 1):

- Förderung von Tandemführung sowie Führen in Teilzeit durch Steigerung der Anzahl ausgeschriebener Führungspositionen im Tandem-Modell und/ oder in Teilzeit.
- Die Deka-Gruppe strebt die paritätische Besetzung von Gremien, Managementkomitees und Auswahlkommissionen an.
- Die Arbeitgeberin achtet auf Geschlechtervielfalt bei der Besetzung von Projektgruppen.
- Zielgruppenspezifische Förderung von Frauen mittels Trainings- und Mentoring-Programmen sowie die Förderung bestehender Frauen-Netzwerke.
- Gender Pay Gap ermitteln und verringern.



Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Maßnahmen zur Vereinbarkeit (Ziel 2):

- Die Nutzung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sowie Freistellungsmodelle (Eltern- oder Pflegezeit, Sabbatical ...) wird für Frauen wie auch für Männer unterstützt.
- Krippen- und Kindergartenplätze werden bedarfsorientiert angeboten.
- Die Teilnahme an Informations- und Netzwerkangeboten zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insbesondere Eltern und pflegende Angehörige) wird gefördert.
- Regelmäßige Evaluation und Auditierung bestehender Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.
- Präsentation der Arbeitgeberin auf dem Markt und intern als familienfreundliches Unternehmen
- Nutzungsquoten von externen Anbietern (z. B. von Machtfit, Viva-Familienservice und EAP) auf dem hohen Niveau halten.

Die Ergebnisse und Fortschritte zu den oben genannten Zielen werden im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht transparent ausgewiesen.



Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Wir, die Mitglieder des Vorstands legen großen Wert auf die Förderung der Gleichstellung und betrachten diese als entscheidenden Faktor für die Attraktivität der Deka-Gruppe als Arbeitgeberin sowie für ihren wirtschaftlichen Erfolg. Daher wird der neue Gleichstellungsplan kontinuierlich weiterentwickelt und durch das Diversity Management unterstützt. Die beiden Ziele des Gleichstellungsplans sind fest in der Personalstrategie verankert und in der Geschäftsstrategie hinterlegt.



Dr. Georg Stocker



Dr. Matthias Danne



Birgit Dietl-Benzin



Daniel Kapffer



Torsten Knapmeyer



Martin K. Müller

Anhang

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan per 30.06.2024

Anzahl Frauen und Männer: Aktiv* Beschäftigte

Deka-Gruppe Inland	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	30.06.2024
weiblich	1.514	1.537	1.712	1.885
männlich	2.488	2.572	2.751	2.965
Gesamt	4.002	4.109	4.463	4.850
Frauenanteil Aktiv* Beschäftigte	37,8 %	37,4 %	38,4 %	38,9 %

* Vorstand + Ltd. Angestellte (BL/AL) + Stammbeschäftigte + befristet Mitarbeitende + Aushilfen

Frauenanteil in Führungspositionen

Deka-Gruppe Inland	in %				Anzahl	
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	30.06.2024	weiblich	männlich
Vorstand	16,7 %	16,7 %	16,7 %	16,7 %	1	5
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	8,6 %	11,1 %	11,1 %	16,2 %	6	31
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	15,3 %	15,0 %	18,7 %	19,0 %	24	102
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	21,9 %	24,7 %	27,5 %	26,3 %	90	252
Führungsebenen (inkl. Vorstand)	19,0 %	21,0 %	23,9 %	23,7 %	121	390
Sachgebietsleitung	21,0 %	20,6 %	20,0 %	21,1 %	38	142

Teilzeitquote Aktiv Beschäftigte

Deka-Gruppe Inland	in %				Anzahl	
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	30.06.2024	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	42,6 %	42,0 %	39,9 %	40,5 %	1.121	764
Männer	8,6 %	9,1 %	10,9 %	12,0 %	2.610	355
Teilzeitquote/-anzahl gesamt	21,5 %	21,4 %	22,0 %	23,1 %	3.731	1.119

Teilzeitquote Führungskräfte

Deka-Gruppe Inland	in %				Anzahl	
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	30.06.2024	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	16,7 %	17,5 %	14,8 %	13,2 %	105	16
Männer	2,8 %	3,0 %	2,7 %	3,3 %	377	13
Teilzeitquote/-anzahl gesamt	5,4 %	6,1 %	5,6 %	5,7 %	482	29

Anhang

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit

Elternzeit (zum Stichtag)	Anzahl			
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.06.2024
Frauen	66	65	67	52
Männer	9	10	4	17
Gesamt	75	75	71	69

Elternzeit (im Verlauf des Jahres)	Anzahl			
	2021	2022	2023	1HJ 2024
Frauen	84	64	88	45
Männer	106	106	97	31
Gesamt	190	170	185	76

durchschnittliche Dauer Elternzeit	Monate			
	2021	2022	2023	1HJ 2024
Frauen	11,9	11,7	11,0	7,9
Männer	1,9	1,6	1,5	1,5

Gehaltsstruktur Aktive Mitarbeitende

Deka-Gruppe Inland	in %				weiblich	männlich
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	30.06.2024		
AT	68,0 %	69,4 %	69,5 %	68,6 %	53,6 %	78,2 %
TG Gesamt	32,0 %	30,6 %	30,5 %	31,4 %	46,4 %	21,8 %
■ TG 9	29,4 %	29,7 %	31,8 %	30,4 %	28,0 %	33,7 %
■ TG 8	21,7 %	23,5 %	19,9 %	19,7 %	21,6 %	17,2 %
■ TG 2 – 7	49 %	47 %	48,3 %	49,8 %	50,4 %	49,1 %

Deka-Gruppe Inland	Anzahl				weiblich	männlich
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	30.06.2024		
AT	2.723	2.841	3.104	3.329	1.010	2.319
TG Gesamt	1.279	1.253	1.359	1.521	875	646
■ TG 9	376	372	432	463	245	218
■ TG 8	278	295	271	300	189	111
■ TG 2 – 7	625	586	656	758	441	317

Der Verwaltungsrat der Deka-Bank hatte zum Stichtag 30. Juni 2024 insgesamt 27 Mitglieder, davon waren 5 Frauen (18,5 %) und 22 Männer (81,5 %).



DekaBank
Deutsche Girozentrale
Große Gallusstraße 14
60315 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

Telefon: (0 69) 7147 - 0
Telefax: (0 69) 7147 - 1376
www.deka.de