

Zukunft gestalten

**Bericht über das Rumpfgeschäftsjahr
vom 1. Januar bis 30. Juni 2022**

Entgelttransparenzbericht

Entgelttransparenzbericht 2017 – 2021

Gemäß § 21 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern („EntgTranspG“) ist die Berlin Hyp verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen, in dem Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden. Der Bericht muss auch nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten enthalten.

1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen

Die Berlin Hyp ist der festen Überzeugung, dass Vielfalt Vorteile aus Gegensätzen schafft. Seit 2021 hat die Berlin Hyp eine Equal Opportunities Policy erlassen, deren Grundsätze sowie die Verpflichtung zur Diversität für die gesamte Belegschaft gleichermaßen gelten. Ziel der Equal Opportunities Policy ist es eine offene und vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu fördern, in der die Beschäftigten ihre Potenziale im Interesse eines nachhaltigen Unternehmenserfolges entfalten und ihre individuellen Talente einbringen.

Die Berlin Hyp strebt an, die gleichberechtigte Berücksichtigung aller Geschlechter bei der Besetzung von Führungspositionen noch stärker in die Unternehmenskultur zu integrieren. Für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der Berlin Hyp deshalb Zielgrößen für weibliche Führungskräfte beschlossen. Bis zum 30. Juni 2025 soll auf beiden Führungsebenen die Zielgröße von 33 Prozent erreicht werden. Dies wird u. a durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Bei Verträgen mit Personalberatungen: Vertragsklausel, die den Einbezug und die Identifizierung von Bewerberinnen im Rekrutierungsprozess fördern soll
- Besetzung verschiedenster Auswahl- und Beobachtergremien mit mindestens einer Frau
- Expliziter Einbezug des Themas Chancen-

gleichheit durch den Bereich Personal bei Beratung von Führungskräften in Personalangelegenheiten (z.B. bei Stellenbesetzungen)

- Das Bewerbungsmanagement-Tool, welches den angemessenen Einbezug von Bewerberinnen in jedem Stellenbesetzungsverfahren der Berlin Hyp systematisch erfassen und auswerten kann

Zum 31.12.2021 waren auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 29,4 Prozent und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 28,6 Prozent der Führungskräfte weiblich. Insgesamt beträgt der Anteil an Frauen in Führungspositionen über alle Führungsebenen in der Berlin Hyp 28,8 Prozent. Der Anteil an weiblichen Führungskräften ist damit zum 31.12.2021 auf hohem Niveau stabil. Eine deutliche Erhöhung konnte noch nicht erreicht werden. Grund hierfür ist auch die absolut geringe Anzahl an Führungskräften verbunden mit der geringen Fluktuation auf Führungsstellen. Das Erreichen der Zielgrößen bis 30.06.2025 wird als ambitioniert aber realistisch eingeschätzt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Folge Chancengleichheit wird von der Berlin Hyp durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sowie weitere Maßnahmen aktiv unterstützt. Vertrauensarbeitszeit in Verbindung mit dem mobilen Arbeiten unterstützt die Beschäftigten dabei, ihre Tätigkeit bei der Berlin Hyp in Balance mit ihren privaten und familiären Aktivitäten zu bringen. Kapazitätsveränderungen für ihr Arbeitsverhältnis können die Beschäftigten jederzeit in einem festgelegten Prozess (Workflow) beantragen. Bei individuellen Schwierigkeiten und Problemen steht der Belegschaft und deren Angehörigen jederzeit ein externes Beratungsangebot inkl. Work-Life-Service zur Verfügung.

2. Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Auch hinsichtlich der Vergütung achtet die Berlin Hyp darauf, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu stellen. Wir verfolgen das Ziel einer transparenten, nachvollziehbaren, gerechten und wettbewerbsfähigen

Vergütung unserer Beschäftigten. Die Berlin Hyp wendet als tarifgebundenes Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes die Tarifverträge für das private Bankgewerbe an. Für die außertariflichen Beschäftigten erfolgt die Festlegung der Vergütung anhand objektiver gewichteter Bewertungskriterien gemäß den Regelungen einer Betriebsvereinbarung. Auch die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt für alle Beschäftigten auf Grundlage entsprechender Betriebsvereinbarungen.

Mit der Anwendung dieser Entgeltregelungen wird eine gerechte und transparente Entlohnung im gesamten Haus sichergestellt.

3. Angaben zu den jährlichen durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen

	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen (Vollzeit)	176	173	172	178	185
Männer (Vollzeit)	277	281	285	278	276
Vollzeitbeschäftigte	453	454	457	456	461
Frauen (Teilzeit)	113	120	122	121	106
Männer (Teilzeit)	19	22	22	23	31
Teilzeitbeschäftigte	132	142	144	144	137
Frauen (insgesamt)	289	293	294	299	291
Männer (insgesamt)	296	303	307	301	307
Beschäftigte	585	596	601	600	598

