



2018-2021

## Strategie für Diversität und Inklusion

Als Bank der EU stehen wir hinter dem Grundprinzip der Europäischen Union „in Vielfalt geeint“. Wir schätzen Vielfalt und Inklusion, weil diese gut für die Menschen und gut für unsere Ziele sind. In den letzten zehn Jahren haben wir bereits gute Erfolge erzielt. Mit unserer dritten Strategie für Diversität und Inklusion wollen wir nun die verbleibenden Lücken schließen.

Wir wollen das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern auf verschiedenen Ebenen der Bank angehen und ein innovationsfreudiges Umfeld fördern. Alle Beschäftigten sollen sich bestmöglich einbringen können, damit die Bank ihren Weg erfolgreich fortsetzt und als Arbeitgeber attraktiv ist.

„Die Strategie 2018–2021 für Diversität und Inklusion ist Teil unseres klaren Bekenntnisses zu stetiger Verbesserung und einer besseren Führungspraxis. Wir setzen uns bewusst für Diversität und Inklusion ein. Nicht nur, weil das unbestreitbare Vorteile für die Bank bringt, sondern auch, weil es unser Umfeld bereichert. Unser Erfolg hängt von jeder und jedem Einzelnen ab: Wir alle müssen durch unser Verhalten ein Arbeitsumfeld fördern, das von Vielfalt und Inklusion geprägt ist. In den kommenden Jahren werden wir alle, die Aufsichts- und Führungspositionen innehaben, an ehrgeizigen Diversitätszielen gemessen.“

**Werner Hoyer**  
Präsident der Europäischen Investitionsbank



Nach einer gründlichen Bestandsaufnahme haben wir drei Schwerpunkte festgelegt: **Schützen, Wirkung erzielen und Investieren.**

# Schützen

Wir schützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierung und ungleicher Behandlung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Rasse oder ethnischer Zugehörigkeit. Wir nehmen Diversität und Inklusion als festen Grundsatz in unsere Bestimmungen, Leitlinien und Verfahren auf. Die Grundlage für Einstellungen, Vergütung und Beförderungen soll für alle gleich sein.

Darüber hinaus bieten wir ein umfassendes Leistungspaket mit flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit und Elternzeit an.

## Unsere Regel- und Kontrollrahmen

- Verhaltenskodex
- Personalordnung
- Leitfaden für die gute Praxis – Behinderung am Arbeitsplatz
- Leitlinien für die interne Mobilität
- Rekrutierungsmethoden
- Paritätischer Ausschuss für die Chancengleichheit (COPEC)



# Wirkung erzielen

Inklusion ermöglicht es Beschäftigten mit vielfältigen Profilen, ihre „ganze Persönlichkeit“ in die Arbeit einzubringen und damit ihre bestmögliche Leistung zu erbringen. Wir wollen die Teamdynamik bereichern und sich ergänzende Kompetenzen nutzen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich darin bestärkt fühlen, zu guten Entscheidungen und Geschäftsergebnissen sowie einem gesunden Arbeitsklima beizutragen.

Die Ergebnisse unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung deuten an, dass wir Vielfalt noch mehr schätzen und Unterschiede noch stärker respektieren könnten. Diversität und Inklusion sind bereits fest in unseren Managementkompetenzen, Zielvereinbarungen und Schulungsangeboten verankert. Wir müssen aber auch unser Verhalten und unsere Einstellungen ändern, um die Inklusion in unseren Führungsstil einzubinden und vorurteilsfrei zu handeln.

„Inklusion und Wettbewerbsfähigkeit lassen sich nicht voneinander trennen, sondern sie ergänzen und verstärken sich gegenseitig. Sie verhelfen uns zu nachhaltigem Wachstum im Sinne unserer Beschäftigten, aber auch der Darlehensnehmer, Investoren und Leitungsorgane. Ich bin stolz darauf, für eine Organisation zu arbeiten, in der Inklusion als ein Mittel gilt, zu guten Geschäftsergebnissen und einem gesunden Klima beizutragen.“

**Alexander Stubb**  
Vizepräsident der EIB, zuständig für Diversität und Inklusion



# Investieren

Bei uns sollen alle Beschäftigten ihr Potenzial voll entfalten können. Dazu müssen wir nicht nur unsere jetzigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln, sondern auch bei Neueinstellungen darauf achten, welche Fähigkeiten, Kompetenzen und Denkweisen unsere Teams am besten ergänzen.

Gegenwärtig haben wir nicht genügend Frauen, die in Führungspositionen befördert werden können. Wenn wir nicht gegensteuern, wird sich das in Zukunft negativ auf die Geschlechterverteilung auswirken. Deshalb wird einer unserer Schwerpunkte darauf liegen, den Frauenanteil auf der Fachkräfte- und Managementebene zu steigern.

## Talente intern entwickeln

Wir wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so entwickeln, dass sie dort arbeiten können, wo sie am meisten bewirken. Wenn sie das Potenzial für höhere Positionen haben, fördern wir sie und ermutigen sie, mehr Verantwortung zu übernehmen.

## Externe Talente rekrutieren

Unsere Analyse ergab, dass wir auch bei Neueinstellungen mehr auf die Geschlechtervielfalt achten müssen. Dies betrifft vor allem den Frauenanteil bei der Einstellung von Fachkräften und den Männeranteil beim Assistenz- und Verwaltungspersonal.

Außerdem werden wir die Verteilung der Nationalitäten bei Neueinstellungen und in der Belegschaft insgesamt im Auge behalten. Wir werden weiterhin Menschen mit Behinderung einstellen sowie andere unterrepräsentierte Gruppen ansprechen.

„Am erfolgreichsten arbeiten Teams, wenn sich die Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen und Denkweisen ihrer Mitglieder ergänzen. Unsere Führungskräfte sollten Vorbilder für Vielfalt und Inklusion sein und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigen, sich mit ihren persönlichen Stärken einzubringen.“

**Cheryl Fisher**

Direktorin der EIB mit Generalvollmacht, Personalleiterin

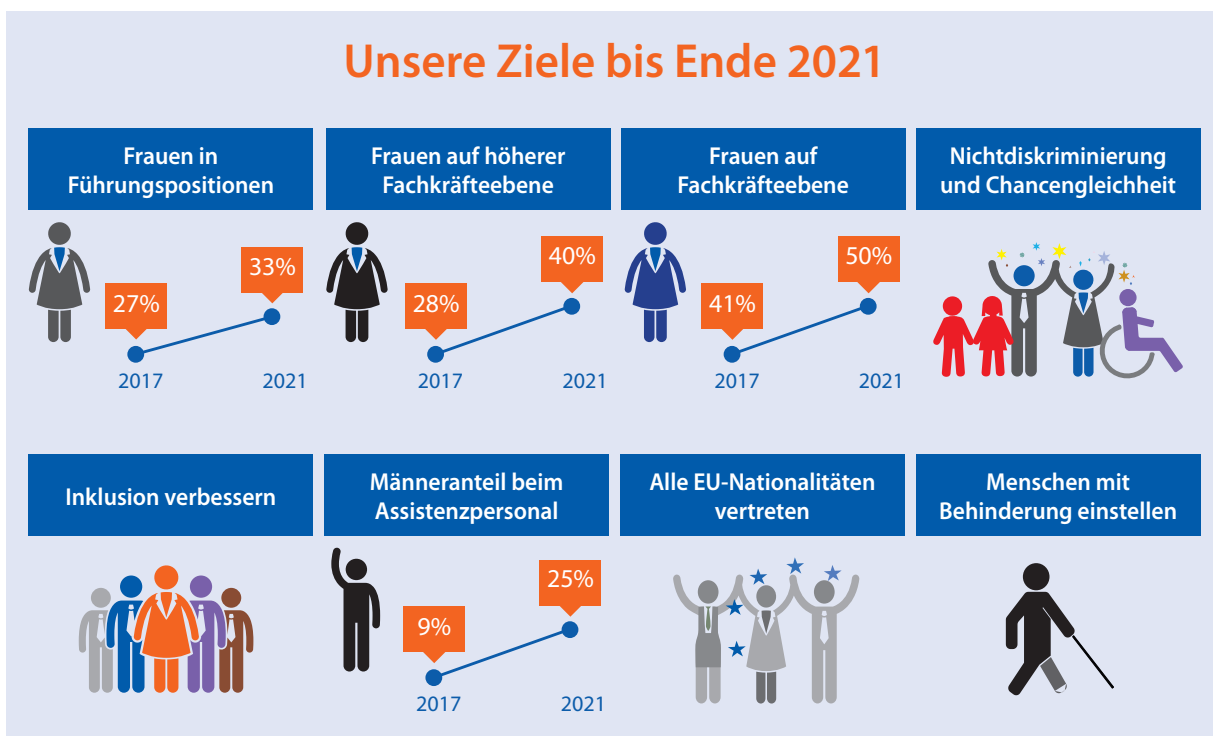


Für unsere konkreten Maßnahmen legen wir einen Rahmen mit drei Prioritäten fest:

# Umsetzung

„Nur was gemessen wird, wird auch erledigt.“ Daher legen wir gemeinsam mit unseren Führungskräften Ziele fest für deren Erreichung sie verantwortlich sind. Die Fortschritte überwachen wir über ein bankweites Dashboard. Wir werden einen Durchführungsrahmen abstecken, der eine regelmäßige Berichterstattung an das Direktorium und den Verwaltungsrat vorsieht. Zudem veröffentlichen wir einmal im Jahr einen Bericht zur Diversität und Inklusion.

Bei alledem zählen wir auf die Tatkraft und die Unterstützung unserer Führungskräfte.



**Europäische Investitionsbank**  
 98-100, boulevard Konrad Adenauer  
 L-2950 Luxembourg  
 ☎ +352 4379-1  
 ☎ +352 437704  
[www.eib.org](http://www.eib.org)

**Information Desk**  
 ☎ +352 4379-22000  
 ☎ +352 4379-62000  
 ✉ [info@eib.org](mailto:info@eib.org)

