

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit 2023

gemäß § 21 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz
(EntgTranspG) vom 30.06.2017



HAUCK
AUFHÄUSER
LAMPE

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie	4
3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	5
Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort	5
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
4. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer	6
4.1. Tariflich vergütete Mitarbeiter:innen.....	6
4.2. Außertariflich vergütete Mitarbeiter:innen	6
5. Statistische Angaben	7
5.1. Durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten	7
5.2. Geschlechterverteilung nach Hierarchie	7
5.3. Geschlechterverteilung der Teilzeit.....	7

1. Einleitung

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für die Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG (im Folgenden Hauck Aufhäuser Lampe, HAL beziehungsweise Bank genannt) auch, zukunftsfähig zu bleiben und mit der Bemühung um Gleichstellung auch die Diversität aller Mitarbeiter:innen zu fördern. Vielfalt und Chancengleichheit, eine faire Entlohnung und flexible Arbeitszeitmodelle sind die Grundlage, Talente nicht nur zu gewinnen, sondern langfristig an die Bank zu binden: Nur wenn das Haus nach innen für seine Mitarbeiter:innen Besonderes leistet, entsteht ein tragfähiges Fundament, um für alle Anspruchsgruppen und vor allem für unsere Kund:innen gemeinsam Werte zu schaffen.

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter:innen und der Geschäftsleitung von Hauck Aufhäuser Lampe sind an die nachhaltige und wertorientierte Ausrichtung des Geschäftsmodells angelehnt und in der Weise ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken für Geschäftsleitung und Mitarbeiter:innen vermieden und gute Leistungen sowie nachhaltiges Engagement der Mitarbeiter:innen belohnt werden.

Aus der Geschäfts- und Risikostrategie leitet sich unsere Vergütungspolitik ab. Sie soll in gleicher Weise die nachhaltige und wertorientierte Grundhaltung wie auch das unternehmerische Engagement der Mitarbeiter:innen fördern. Sie ist daher sowohl den Prinzipien Transparenz und Grundsicherung als auch der Leistungs- und Ergebnisabhängigkeit verpflichtet.

Unsere Mitarbeiter:innen sind zentraler Bestandteil unseres Unternehmenserfolgs. Gemeinsam mit ihnen wird eine Unternehmenskultur des verantwortungsvollen Handelns entwickelt, in der jeder einen positiven Beitrag leisten und wirksam sein kann. Nachhaltige und soziale Aspekte sind ein zentraler Bestandteil in der Ausgestaltung der Anreizsysteme bei Hauck Aufhäuser Lampe. Die Vergütungspolitik bei Hauck Aufhäuser Lampe steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen und Interessen des Konzerns und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Bank ist ein tarifgebundenes beziehungsweise tarifanwendendes Unternehmen und veröffentlicht den Bericht nach § 22 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) demnach alle fünf Jahre.

Mit Wirkung zum 01.01.2022 ging die gesamte Betriebsorganisation der Bankhaus Lampe KG (im Folgenden BHL) auf die Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG, ehemals Hauck & Aufhäuser Privatbankiers AG (im Folgenden H & A), über. Nachdem im Jahr 2022 aufgrund von Übergangsregelungen noch zwei Strukturen zur variablen Vergütung bestanden, existiert seit dem 01.01.2023 hierzu ein gemeinsames Bonussystem. Andere Gehaltsbestandteile wie Dienstwagen oder Essengeldzuschüsse werden noch harmonisiert. Wegen des Zeitraumes bis 2022 und der Situationen in den Vorgängerinstituten verweisen wir auf deren jeweilige Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (abrufbar unter [Investor Relations | Das Bankhaus | Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank \(hal-privatbank.com\)](https://www.hal-privatbank.com)). Dies allerdings verbunden mit dem Hinweis, dass die Gegebenheiten bei BHL und H & A aufgrund des Zusammenschlusses der beiden Bankhäuser mit dem Status quo bei Hauck Aufhäuser Lampe nicht mehr vergleichbar sind.

2. Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie

Der Frauenanteil in der Belegschaft der Bank liegt heute konzernweit bei 41 Prozent.

Hauck Aufhäuser Lampe hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2023 in Teamleitungs- und Abteilungsleitungspositionen sowie auf Vorstandsebene auf 30 Prozent zu steigern. Im Geschäftsjahr 2023 wurde der Frauenanteil auf Vorstandsebene noch nicht erreicht. Der Frauenanteil in Führungspositionen lag in 2023 insgesamt bei 27 Prozent (Vorjahr 25 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Frauen in Teamleitungsfunktionen um ca. 5 Prozent. Es waren 32 Prozent (Vorjahr 27 Prozent) der Teamleitungspositionen von Frauen besetzt. Bei den Abteilungsleitungsfunktionen wurden insgesamt ca. 27 Prozent (Vorjahr 28 Prozent) der Positionen von Frauen besetzt.

Die Bank arbeitet mit unterschiedlichen Maßnahmen daran, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch gezielte berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern sowie Eltern durch Programme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entlasten. Die Bank unterstützt die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern gleichermaßen, damit diese ihre Qualifizierung – ungeachtet unterschiedlicher Erwerbsbiografien und wechselnder Lebensumstände – in anspruchsvollen Spezialisten-, Projekt- und Führungspositionen einbringen können. Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien unserer Vergütungspolitik. Unsere Entgelt- und Bewertungsstrukturen sind daher im Einklang mit den §§ 3 und 4 EntgTranspG konsequent geschlechtsneutral – über den tariflich gebundenen Bereich hinaus.

Wir sind überzeugt: Um erfolgreich zu sein, sind Persönlichkeit, Motivation und Leistung entscheidend, nicht das Geschlecht.

Hauck Aufhäuser Lampe ist nach § 21 Abs. 1 EntgTranspG ein Arbeitgeber mit mehr als 500 Mitarbeiter:innen, der nach § 5 Abs. 4 EntgTranspG tarifgebunden und nach § 5 Abs. 5 EntgTranspG tarifyanwendend ist. Gemäß § 13 Abs. 5 EntgTranspG hat sich Hauck Aufhäuser Lampe dazu erklärt, tarifliche Regelungen zum Entgelt nach § 5 Abs. 5 EntgTranspG anzuwenden. Demnach erstellt Hauck Aufhäuser Lampe nach § 22 Abs. 1 EntgTranspG den Bericht zur Entgeltgleichheit alle fünf Jahre. Das im Jahr 2023 für das gemeinsame Bankhaus nach den Vorschriften des Entgelttransparenzgesetzes durchgeführte betriebliche Prüfverfahren zeigte, dass es bei Hauck Aufhäuser Lampe im Prinzip keine Entgeltungerechtigkeit basierend auf dem Geschlecht gibt. Allgemeine Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit waren daher nicht einzuleiten. Lediglich in ca. 0,4 Prozent der bei HAL (per 31.12.2023) tätigen ca. 1.500 Personen, also in wenigen Einzelfällen, wurde, nachdem im Zuge des Übergangs von BHL auf Hauck Aufhäuser Lampe Teams bestehend aus Mitarbeitenden beider Vorgängerinstitute gebildet wurden, Entgeltgleichheit durch Gehaltsanhebungen hergestellt.

In Anwendung der Inhalte des Gesetzes und darüber hinaus wird die Bank ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten alles tun, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in qualifizierten Positionen der Bank und im Konzern sowie die gleiche Vergütung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit zu fördern.

3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben unsere Mitarbeiter:innen in einem komplexen Marktumfeld außergewöhnliche Leistungen erzielt und damit maßgeblich zum Erfolg des Bankhauses beigetragen. Bei HAL waren zum Bilanzstichtag (31.12.2023) 1.508 Personen tätig, davon 1.212 Personen als Vollzeitkräfte und 296 Personen in einer Teilzeitbeschäftigung. Zum Bilanzstichtag beschäftigten wir 625 Frauen und 883 Männer.

Dass die Bank mittlerweile 27 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt und mit Madeleine Sander die erste Frau im HAL-Vorstand hat, sehen wir als Erfolg unserer Bemühungen um Chancengleichheit.

Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

Bei Bedarf bietet Hauck Aufhäuser Lampe flexible Arbeitszeitmodelle an, um auf die persönliche Situation der Mitarbeiter:innen einzugehen. So gibt es eine Vielzahl individueller Lösungen, die unterschiedliche Arbeitstage sowie unterschiedliche Arbeitszeiten bedarfsgerecht kombinieren. Knapp über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten arbeiten vollzeitnah mit mehr als 30 Wochenstunden, wobei der Frauenanteil hier signifikant höher liegt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Hauck Aufhäuser Lampe intensiv darum bemüht, den Mitarbeiter:innen auch während der Elternzeit Einsatzmöglichkeiten anzubieten, um die spätere Rückkehr in das anspruchsvolle berufliche Umfeld möglichst problemlos gestalten zu können. Hierbei wirken sich auch flexible Arbeitszeitmodelle und eine Betriebsvereinbarung zum Thema mobiles Arbeiten (Flex Office) förderlich aus.

Im Geschäftsjahr 2024 wird die Bank die Flexibilisierung der Arbeit noch weiter ausbauen.

4. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

In der Bank sind die Regelungen zum Entgelt, und zwar

- der angewendete Tarifvertrag,
- die Gesamtbetriebsvereinbarung zur variablen Vergütung einschließlich der Regelungen zum Recognition Award sowie zur Erreichung etwaiger vereinbarter Ziele,

natürlich geschlechterunabhängig ausgestaltet. In allen Positionen des Geschäftsbetriebes agieren Kolleg:innen gleichwertig nebeneinander. Sowohl tarifliche als auch betriebsinterne Regelungen zur Vergütung bieten keine Spielräume, um unterschiedliche Vergütung und unmittelbare Entgeltbenachteiligungen von Frauen und Männern bei gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten zu rechtfertigen.

4.1. Tariflich vergütete Mitarbeiter:innen

Die Bank folgt den „Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“ inklusive den darin enthaltenen Regelungen zu Chancengleichheit, Familie und Beruf, Sozialzulagen, Urlaub, Vorruhestand, Altersteilzeit etc. Insbesondere durch den Anteil an Tarifmitarbeiter:innen ergibt sich eine Gleichstellung bei der Vergütung vergleichbarer Positionen, die geschlechterneutral nach fachlicher Qualifikation besetzt werden.

Für tarifvertragliche Entgeltregelungen gilt nach § 4 Abs. 5 EntgTransG eine Angemessenheitsvermutung. Auf dieser Grundlage sind Tätigkeiten in derselben Tarifgruppe grundsätzlich vergleichbar. Eine unterschiedliche tarifliche Vergütung ist auf Basis des Tarifvertrags damit nur im Rahmen unterschiedlicher Berufserfahrung (Berufsjahreseinstufung) und nicht aufgrund des Geschlechts möglich. Allerdings können individuell zugesagte übertarifliche Entgeltbestandteile zu einer Ungleichbehandlung beitragen.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts konnte durch die Gewährung individueller außertariflicher Vergütungsbestandteile bislang jedoch noch nicht festgestellt werden. Die Bank wird diesen Teil der Vergütung aber auch künftig mit besonderem Augenmerk prüfen.

4.2. Außertariflich vergütete Mitarbeiter:innen

Die Höhe der Fixbezüge der außertariflichen (AT) Mitarbeiter:innen richtet sich nach der Tätigkeit, der dafür benötigten Qualifikation, der Komplexität der Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung, der Vergütung gleichartiger Tätigkeiten im Unternehmen sowie nach den jeweiligen Marktgegebenheiten. Basis der variablen Vergütung sowohl im Tarif- als auch im AT-Bereich ist die einschlägige Gesamtbetriebsvereinbarung.

5. Statistische Angaben

5.1. Durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten

	weiblich	Männlich	Gesamt
Teilzeit	237	59	296
Vollzeit	388	824	1.212
Gesamt	625	883	1.508

5.2. Geschlechterverteilung nach Hierarchie

	Teamleiter	Abteilungsleiter	Vorstand	Mitarbeiter	Führungskräfte
Weiblich	32%	27%	20%	44%	27%
Männlich	68%	73%	80%	56%	73%

5.3. Geschlechterverteilung der Teilzeit

	kleiner 0,75 FTE (30 Stunden /W)	größer 0,75 FTE (30 Stunden /W)	Gesamt
Weiblich	86%	73%	80%
Männlich	14%	27%	20%

**Hauck Aufhäuser Lampe
Privatbank AG**

Kaiserstraße 24
60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 2161-0
Fax +49 69 2161-1340

www.hal-privatbank.com

info@hal-privatbank.com



HAUCK
AUFHÄUSER
LAMPE