



# DIB Council Report 2024



Diversity,  
Inclusion &  
Belonging



do your thing

**Liebe Kolleg\*innen und Freund\*innen der ING,**

in dieser Ausgabe unseres DIB Council Reports wollen wir gemeinsam mit Euch einen frischen Blick auf Diversity, Inclusion & Belonging werfen – kurz: auf DIB.

Denn 2024 hat sich viel getan! Wir haben zusammen Vielfalt gelebt und erlebt. In Frankfurt, Hannover, Nürnberg und Berlin. Denn Vielfalt & Inklusion und Demokratie bedingen einander. Sie sind unser Fundament. Sie zu schützen und sich für eine bunte ING Deutschland stark zu machen, ist Aufgabe des DIB Councils und der Netzwerke. Und wir tragen das Thema auch klar und deutlich nach außen: Unser Vorstand hat DIB in seinem [Positionspapier](#) verankert. Dort können jetzt alle nachlesen, wofür wir stehen:

**„Als ING Deutschland glauben wir an die Kraft einer weltoffenen, demokratischen und vielfältigen Gesellschaft, die das Fundament für wirtschaftliche Entwicklung und Stärke ist. Deshalb wenden wir uns gegen jede Form von Hass, Hetze, Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus, ob in Wirtschaft, Gesellschaft oder Politik.“**

Was das konkret bedeutet? Ganz einfach: Wir wollen, dass wir in der ING alle wir selbst sein können - unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen Möglichkeiten, Kultur oder anderen Merkmalen. DIB ist kein einmaliges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Deshalb ist DIB auch strategisch verankert – in der sozialen Dimension „S“ von ESG. Unsere Arbeit zur Stärkung von DIB setzt die Nachhaltigkeitsstrategie im Alltag um. So sorgen wir dafür, dass wir als Bank die besten Talente anziehen und binden sowie unsere Kund\*innen besser verstehen und nachhaltig bessere Geschäftsergebnisse erzielen können.

Gerne möchten wir uns bei den Kolleg\*innen herzlich bedanken, die 2024 in der ING Diversity, Inclusion & Belonging gelebt, vorangetrieben und sich gemeinsam für eine Kultur der Vielfalt und Akzeptanz eingesetzt haben.

**Beate und Nina**  
Co-Chairs des DIB Councils.



Beate Terhardt

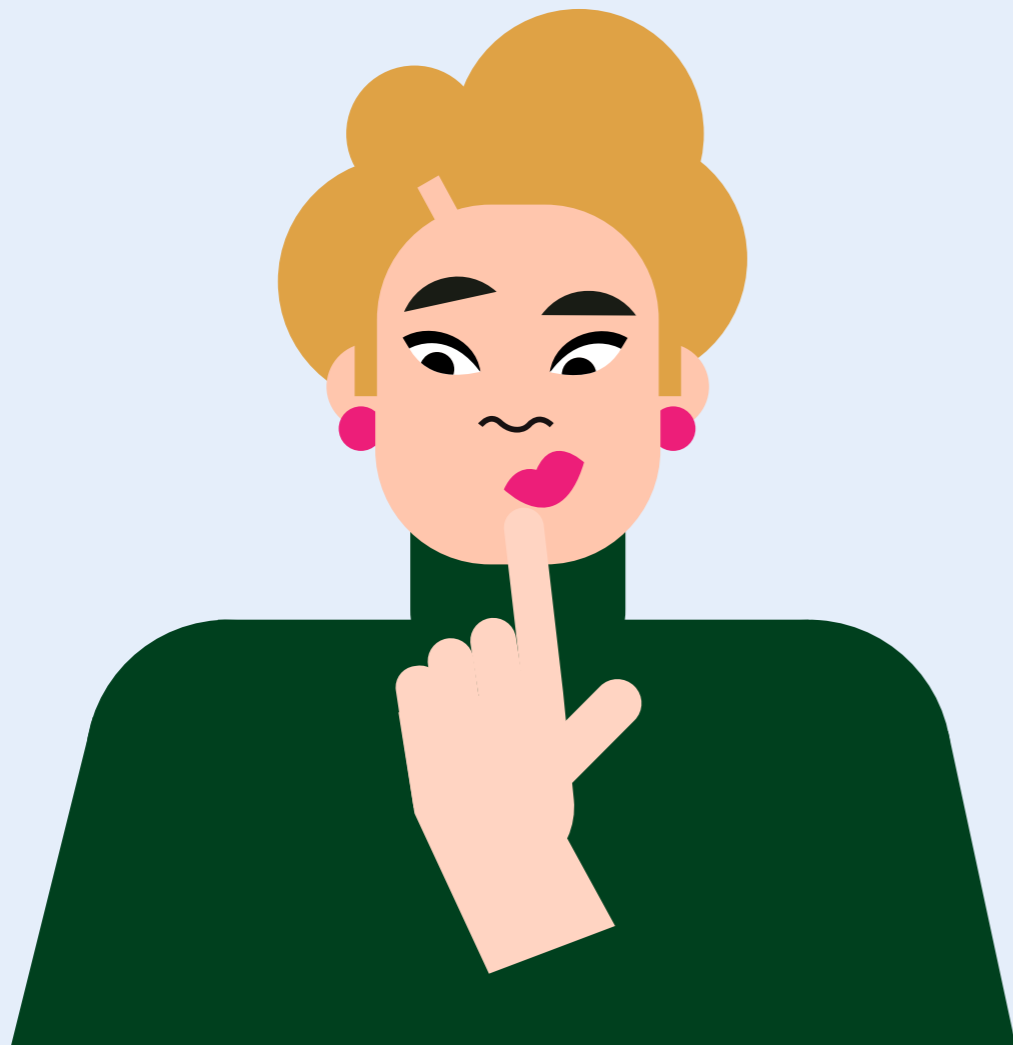
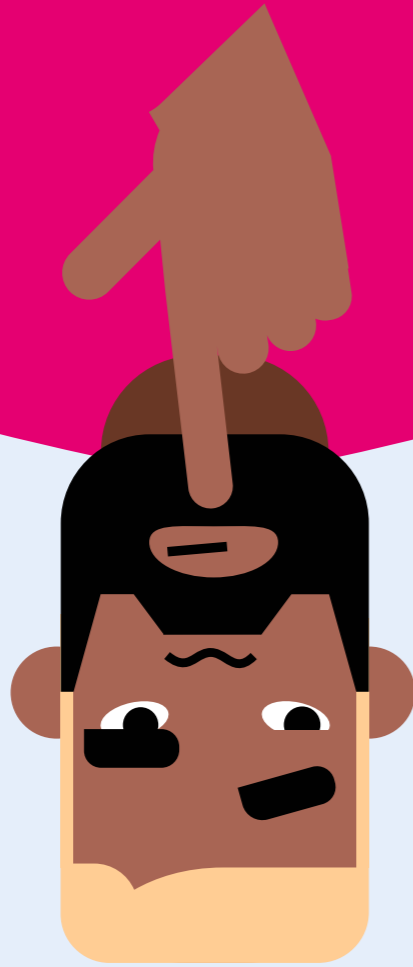


Nina Siegfried



**„Wenn wir Menschen in Schubladen stecken, geht großes Potenzial verloren. Wenn wir Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit aktiv leben, schaffen wir eine Kultur, die ohne Etiketten auskommt und unsere wahren Stärken erschließt.“**

**Michael Clijdesdale**  
Mitglied des Vorstands & Sponsor des DIB Councils



## Hand aufs Herz.

Diversität zu leben ist gar nicht so einfach, denn wir alle haben Vorurteile, bewusste und unbewusste, größere und kleinere, gut gemeinte und echt gemeine. →

Vorurteile sind menschlich.  
Aber noch menschlicher ist  
es, sie zu erkennen und zu  
überwinden.

Was wäre, wenn wir auf-  
hören, uns in Vorurteilen  
zu verlieren und anfangen,  
die Vorteile in unserer  
Verschiedenheit zu sehen?  
Dann beginnt ein neues  
Miteinander. →



Hier können wir sein,  
wer und wie wir sind.  
Wir können gemeinsam  
unterschiedlich sein und  
alle unser Ding machen.  
Unser Miteinander ist  
dafür, statt dagegen: für  
Diversity, für Inclusion,  
für Belonging, für uns.

**The mix  
of us**

Bei uns arbeiten die  
unterschiedlichsten  
Menschen zusammen.

**Feeling accepted  
in the mix**

Alle wissen, dass sie so sein  
können, wie sie sind, und  
fühlen sich wertgeschätzt.

**How we make  
the mix work**

Wir beziehen alle mit  
ein, damit jede\*r das  
Beste geben kann.



Und für dieses Miteinander  
haben wir bei der ING ein  
Wort. Es steht für ein Ver-  
sprechen von uns selbst  
an uns alle. Wir bei der ING  
sind: →

# Miteinander

Die Kernidee hinter „Miteinander“ ist es, die Vorteile in unserer Verschiedenheit zu sehen. Unbewusste Vorurteile, die wir alle haben, stehen uns dabei häufig im Weg. Genau mit diesen „Unconscious Biases“ spielte auch die bankweite Kommunikationskampagne, die zum DIB Day im Mai gestartet wurde. Auf unterschiedlichen Plakatmotiven wurden typische Vorurteile aufgegriffen und – nach einem ersten Moment der Irritation – textlich in Vorteile aufgelöst. So sollte aufmerksamkeitsstark vermittelt werden, dass die Kultur der ING eben nicht Vorurteilen aufsitzt – sondern dass das Unternehmen von der Vielfalt in der Belegschaft in jedem Sinne profitiert.



[ing.de/miteinander](https://ing.de/miteinander)

Video anschauen



# 1.

## DIB Council



Was ist das DIB Council?

Die Rolle des DIB Councils

So ist das DIB Council aufgestellt

# 2.

## Domain SPOCs



Was sind die Domain SPOCs?

Initiativen der Domain SPOCs

# 3.

## DIB Netzwerke



Cultural Diversity

EnablING

Experienced 50+

Lioness

Rainbow Lions

Women in Tech

YoungING

# 4.

## DIB Days 2024



DIB Day Mai

DIB Day Oktober

# 5.

## DIB Zahlen, Daten & Fakten



HR: Mehr Diversity im Arbeitsleben

Diversity in Zahlen

EYW setzt sich für Belonging ein

# 6.

## DIB Ausblick



# 1. DIB Council



## Was ist das DIB Council?

Das DIB Council wurde 2012 gegründet und arbeitet seitdem in immer wechselnder Besetzung daran, die Themen rund um Diversity, Inclusion & Belonging (DIB zu fördern und zu fordern).

Es besteht aus Vertreter\*innen aller sieben Netzwerke sowie aus den Business Domains der Bank und zentralen Expertisen wie HR, Communication & Brand Experience sowie Accessibility. Die Zusammensetzung unterschiedlichster Akteure ermöglicht diverse Perspektiven und eine gute Grundlage zur Zusammenarbeit und dem Austausch von Best Practices. Diese Zusammenarbeit stärkt auch die Vernetzung der einzelnen Mitarbeiter\*innen aus den verschiedensten Bereichen der ING. Das Council wird von den beiden Chairs Beate Terhardt und Nina Siegfried geleitet und von Michael Clijdesdale (CIO der ING als Sponsor unterstützt, um die Themen auch in den Vorstand zu bringen.

Hier seht ihr einen Teil des DIB Councils im Mai 2024



## Die Rolle des DIB Councils

Das DIB Council setzt sich dafür ein, dass die ING so vielfältig und inklusiv wie möglich ist, denn dies ist nicht nur das Richtige, sondern auch richtig gut für unser Business:

- Für die Vielfalt der Mitarbeiter\*innen – denn das ist das größte Asset als Bank
- Für die Bank als diskriminierungsfreier Raum, in dem sich alle Mitarbeiter\*innen einbringen, entwickeln und sich zugehörig fühlen können
- Für die Integration der einzigartigen Erfahrungen, Perspektiven und Talente der Mitarbeiter\*innen – das stärkt die ING nach innen und außen

Dabei ist die Aufgabe des Councils, Vielfalt einzufordern, zu ermöglichen und in die ING zu tragen:

- indem es als wirkungsvoller Partner für alle Stakeholder agiert
- und als Challenger den Finger in die Wunde legt, damit sich wirklich etwas ändert

**Ziel ist es, die ING zu einer Vorreiterin in Sachen Diversity, Inclusion & Belonging zu machen – mit einer Kultur, die keine Label kennt.**

## So ist das DIB Council aufgestellt

Domain SPOCs*	Netzwerk SPOCs*	DIB Council Sponsor Michael Clijdesdale
<b>CEO</b> Katharina Schäfer Nina Siegfried	<b>Cultural Diversity</b> Zoe Hambrick	<b>DIB Council Chairs</b> Beate Terhardt Nina Siegfried
<b>CIO</b> Richard Müller-Karakurt Claire Pfeil	<b>Enabling</b> Linda Bender	<b>Communication &amp; Brand Experience</b> Christoph Seeger
<b>CRO</b> Linda Bender	<b>Experienced 50+</b> Ursula Nix	<b>Inklusion &amp; Barrierefreiheit</b> Sarah Kurmann Gabriele Förster
<b>CFO</b> Tamara Jung-Le	<b>Lioness</b> Ilse Munnikhof	<b>HR DIB Expert</b> Katharina Schäfer
<b>Business Banking</b> Christopher Jestädt	<b>Rainbow Lions</b> Sonja Göbel Michael Hirsch	
<b>Retail Banking</b> Melanie Spors	<b>Women in Tech</b> Agathe Engelmann	
<b>Wholesale Banking</b> Ute Hesse Dounia Kreeft	<b>Young ING</b> Marco Kisch Yasmin Hazim	

\*SPOC = Single Point of Contact/Vertreter\*in

Stand: Ende 2024

### DIB Council Senior Stakeholder

- Communication & Brand Experience
- Strategy & Sustainability
- Enjoy Your Workplace
- HR



# 2. DIB Domain SPOCs



## Was sind die Domain SPOCs\*?

Eine Gruppe engagierter Domain SPOCs vertritt die Geschäftsbereiche der ING. Die SPOCs sind das wesentliche Bindeglied zwischen ihren jeweiligen Geschäftsbereichen und der Mission des Councils, einen inklusiven und vielfältigeren Arbeitsplatz zu fördern.

Jede\*r SPOC spielt eine entscheidende Rolle bei der Verankerung der DIB Grundsätze in ihrem\*seinem Bereich, indem sie\*er im Austausch mit dem jeweils verantwortlichen Vorstandsmitglied ist und einmal pro Quartal in das jeweilige Management Team (MT) des Vorstandsmitglieds eingeladen wird. Dort gibt die\*der Domain SPOC ein Update zu den Aktivitäten des DIB Councils und erhält einen Statusbericht über die DIB Initiativen, die in dem jeweiligen Geschäftsbereich durchgeführt werden. Jede\*r Domain SPOC hat dabei die Rolle des Challengers inne und stellt durch die regelmäßigen Treffen mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied nebst MT sicher, dass die Initiativen für Vielfalt und Integration nicht nur anerkannt, sondern in allen Geschäftsbereichen aktiv umgesetzt werden.

Durch den kontinuierlichen Einsatz für Diversity, Inclusion & Belonging und vor allem durch die kontinuierliche Unterstützung des jeweiligen Vorstandsmitglieds nebst MT stellen die SPOCs sicher, dass die DIB Agenda ein

fester Bestandteil der Betriebsabläufe, Entscheidungen und Kultur des Unternehmens bleibt. Die künftige Zusammenarbeit der Domain SPOCs mit HR, Communications und den internen Netzwerken soll das Engagement der Bank unterstreichen, den Wandel von innen heraus voranzutreiben.

Jede Beteiligung und Mitwirkung ist entscheidend für die Schaffung eines Umfelds, in dem sich jede\*r Mitarbeiter\*in wertgeschätzt, unterstützt und befähigt fühlt, ihren\*seinen Beitrag zu leisten. Dieser inklusive Ansatz ermöglicht es dem DIB Council, die Dynamik in der gesamten ING aufrechtzuerhalten.

## Initiativen der Domain SPOCs

	Schwerpunktt Themen	Meilensteine und Maßnahmen
<b>CEO</b>	Unconscious Bias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufklärung bzgl. Unconscious Bias</li> <li>Umsetzung von DIB Kommunikations- &amp; Markenkampagnen wie Miteinanders und (Un)Cover</li> <li>Einführung neuer DIB Policies und Programme (z. B. Female Legal)</li> </ul>
<b>CFO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unconscious Bias</li> <li>Inklusion</li> </ul>	Aufmerksamkeit für DIB Themen erhöhen durch Zahlen, Daten, Fakten Sheet und Vorstandssupport bei der Kommunikation rund um Un(Cover) Kampagne
<b>CIO</b>	Unconscious Bias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme des MT an Unconscious Bias Trainings</li> <li>Geplante Einführung eines Unconscious Bias Trainings für größere Gruppen von Führungskräften</li> </ul>
<b>COO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DIB OHI Themen</li> <li>Unconscious Bias</li> </ul>	Analyse und Sichtbarkeit der DIB Themen
<b>CRO</b>	Unconscious Bias	<ol style="list-style-type: none"> <li>Trendanalyse</li> <li>Aufklärung zu Unconscious Bias</li> </ol>
<b>Retail Banking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interkulturelle Zusammenarbeit</li> <li>Junge Mitarbeiter*innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership &amp; Team Trainings, Onboardingkonzepte</li> <li>Community &amp; spezielle Praktika</li> </ul>
<b>Wholesale Banking (WB)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unconscious Bias</li> <li>Geschlechtervielfalt</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Angebot für Teamschulungen zu Unconscious Bias</li> <li>Überprüfung der Geschlechterverteilung vom MT für Year-End-Reviews, Beförderung, Talentprüfung, Einstellung</li> </ol>

\*SPOC = Single Point of Contact/Vertreter\*in

# 3. DIB Netzwerke

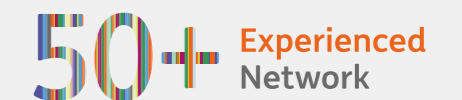
Die sieben DIB Netzwerke der ING sind Teil des DIB Councils. Sie wurden von Mitarbeiter\*innen gegründet und werden von diesen vorangetrieben. Sie sind die Stimmen der jeweiligen Communities in der ING und vereinen interessierte Kolleg\*innen, Betroffene und Allies (Verbündete). In den Netzwerken werden diverse Themen z.B. durch Workshops und Vorträge bekannt und sichtbar gemacht; denn mit ihrer Stimme können die Netzwerke Einfluss auf die Firmenkultur der ING nehmen. Welche Ziele die Netzwerke genau verfolgen und wie sie sich aufstellen ist in den folgenden Seiten erklärt.



**Cultural Diversity**  
Wissensaustausch und Veranstaltungen rund um unsere kulturelle Vielfalt.



**EnabLING**  
Für mehr Engagement für und mit Menschen mit Behinderungen. Mitarbeiter\*innen mit und ohne Behinderung sind hier willkommen.



**Experienced**  
Austausch für alle über 50. Jüngere Mitarbeiter\*innen sind ebenfalls willkommen.



**Lioness**  
Unterstützt Frauen dabei, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.



**Rainbow Lions**  
Informationen, Austausch und Projekte zu LGBTQ\*-Themen.



**Women in Tech**  
Für mehr Vernetzung von Frauen in technischen Bereichen.



**Young ING**  
Für Mitarbeiter\*innen bis 36 Jahre: Veranstaltungen, die verbinden und inspirieren.

## Steckbrief

# Cultural Diversity



**Gründungsjahr**  
2021

**Netzwerk SPOC**  
Zoe Hambrick

**Lead**  
Dunja Djebbari & Ana Sofia S. Gathmann

**Sponsor**  
Daniel Llano Manibardo

**Core Team**  
Ana Sofia S. Gathmann, Angela Boakye, Dunja Djebbari, Hana Elshamy, Luisa Rink, Nelson Kapoor, Zoe Hambrick

**Viva Engage Community**  
Mehr als 390

**Ziele**  
Wir bieten allen Mitarbeiter\*innen ein sicheres Netzwerk, welches den Austausch kulturellen Wissens, Veranstaltungen und Workshops umfasst, damit sich jede\*r ermutigt und wertgeschätzt fühlt. Unser Ziel ist es, innerhalb der ING Deutschland die Expert\*innen für kulturelle Diversitätsthemen zu werden und Richtlinien für eine wertschätzende Kultur bereitzustellen.

- Erreichte Meilensteine**
- Mehrere Workshops, Keynotes und Podiumsdiskussionen mit internen und externen Teilnehmer\*innen und Expert\*innen (z. B. interaktiver Workshop zu „Small Acts of Inclusion“ zum DIB Day am 29.10.)
  - Regelmäßige Networking-Events, z. B. Sommerfest, Stammtische (mit Fokus auf verschiedenen Sprachen)
  - Kulturell vielfältige Veranstaltungen (z. B. Iftar-Dinner im Rahmen des Ramadan oder Diwali-Event zusammen mit YoungING)
  - Diverse interaktive Sessions, wie z. B. der Tech-Workshop zu „Bias in Algorithmen“
  - Teilnahme an der ADAN-Karrieremesse 2024



ADAN Karriere-Messe (April 2024)

## Vielfalt erleben: Kultureller Austausch und Sensibilisierung

Die Cultural Diversity Community schafft kulturelle Begegnungen und arbeitet mit Bildung gegen Diskriminierung.

Im Jahr 2021 veröffentlichte das Cultural Diversity Netzwerk den „Speaking Up Matters“-Flyer in deutscher und englischer Sprache. Damit lernen Mitarbeiter\*innen, wie sie reagieren können, wenn sie mit Rassismus oder Diskriminierung konfrontiert werden. Im gleichen Zuge können sie ihre eigenen Vorurteile überprüfen. Mithilfe externer Fachleute nehmen die Mitglieder des Kernteams auch an internen Workshops teil, um ihr Wissen kontinuierlich zu verbessern. Dies ist wichtig für den Fall, dass sich Mitarbeiter\*innen mit der Bitte um Hilfe oder Unterstützung an Mitglieder des Kernteams wenden. Diese kulturelle Bildung ist eine wichtige Grundlage, um das Bewusstsein für solche Themen zu schärfen und Erkenntnisse und Wissen auf dem Weg dorthin zu teilen. Ein Beispiel für dieses Teilen ist die Organisation von Anti-Diskriminierungs- und Inklusions-Workshops für Mitarbeiter\*innen, damit diese lernen, eigene Denkmuster kritisch zu hinterfragen und aktiv mithelfen können, gemeinsam den Arbeitsalltag inklusiver zu gestalten.



Gemeinsamer Restaurantbesuch zum Fastenbrechen (März 2024)

Ein wichtiger Grundstein für eine Förderung von Diversität in der Belegschaft liegt nicht nur im internen Engagement, sondern auch im Recruiting von zukünftigen Mitarbeiter\*innen und der Sichtbarkeit nach außen. Die Initiative und Unterstützung der Cultural Diversity Community ermöglichte die erstmalige Teilnahme der ING am ADAN Career Day 2024, der größten Karrieremesse für 'Black and People of Colour' in Europa. Zudem steigerte die Cultural Diversity Community, in Zusammenarbeit mit dem Employer Branding Team, die Sichtbarkeit der kulturellen Vielfalt und des internen Engagements auch auf dem LinkedIn-Kanal der ING Deutschland durch eine Reihe sehr erfolgreicher Kommunikationsmaßnahmen.

Für die Förderung des Dialogs zwischen den Kulturen organisiert das Netzwerk regelmäßig Events, die Raum für Begegnungen und Austausch schaffen: Einmal im Jahr wird ein größeres

Sommer-Networking Event in Frankfurt (Juli 2024)



Sommer-Networking Event mit kulturell diversen Elementen (Essen, Musik, Programm, ...) veranstaltet, um bestehende und neue Mitglieder der Community zusammenzubringen. Zudem unterstützt das Kernteam auch einige Austauschformate für spezifische Kulturzielgruppen und Anlässe: Religiöse und kulturelle Feste werden gemeinsam mit Kolleg\*innen zelebriert, wie z. B. beim Restaurantbesuch zum „Iftar“ (Fastenbrechen) oder bei der Feier des Lichterfestes „Diwali“. Darüber hinaus werden die vielfältigen Sprach-Stammtische unterstützt und koordiniert – so wurden im Jahr 2024 über die bestehenden fünf Stammtische hinaus zwei weitere Sprach-Communities initiiert.

„Danke für die großartige Idee und die hervorragende Organisation des Fastenbrechens. Es war ein sehr schönes Ereignis, das wir sehr genossen haben.“

Feedback von Teilnehmer\*innen zum Iftar-Event



## Steckbrief

# EnabLING



Gründungsjahr  
2023

Netzwerk SPOC  
Linda Bender

Sponsor  
Michael Clijdesdale

Core Team (2024)  
Beate Terhardt, Carmen Soldevilla-Barranco, Dominik Otte, Gabriele Förster, Laura Sang, Linda Bender, Marcel Franke, Melanie Siwek, Rainer Eckhardt, Sarah Kurmann

Viva Engage Community  
Mehr als 150

Zweck  
Wir sind Ideengeber, Dialogpartner und Unterstützer für gelebte Inklusion. Wir legen den Finger in die Wunde, räumen mit Vorurteilen auf, ermutigen, setzen Impulse – persönlich wie für die Bank. Wir fördern Austausch und vernetzen Menschen. EnabLING – Dein Netzwerk für Kolleg\*innen mit Behinderung, deren Befreundete und Unterstützende.

- Ziele
- Mitwirkung an der Inklusionsvereinbarung der ING
  - Organisation von mindestens drei Veranstaltungen sowie regelmäßigen Stammtischen
  - 1x pro Quartal Lunch & Learn Sessions für die Aufklärung zu unterschiedlichen Themen nutzen
  - Präsenz in Richtung des Managements ausbauen
  - das Thema Neurodiversität im Netzwerk etablieren
  - die anderen Standorte mehr einbinden

- Erreichte Meilensteine
- Aktivitäten/Teilnahme am GAAD und IDPD
  - Vertretung des Netzwerks & des DIB Councils bei den Townhalls & an den DIB Days
  - Das erste Netzwerktreffen: Dialogmuseum Frankfurt
  - EnabLING Mittags-Stammtische
  - Durchführung des DisAbility Kompasses
  - Event „Diagnose Krebs – mit Optimismus Leben verändern“ mit Dr. Schmude

## 2024: Unser erstes volles Jahr als Netzwerk – was haben wir erreicht?

Unser Netzwerk EnabLING ist im Sommer 2023 gestartet und hat sich in 2024 weiterentwickelt und gefestigt. Ende 2023 haben wir in Viva Engage eine Community gegründet und freuen uns heute über rund 150 Mitglieder.

Gleichzeitig ist unser Core Team an den Start gegangen. Hier planen wir die Aktivitäten des EnabLING-Netzwerks und kümmern uns um wöchentliche Posts in der Community. Ein weiteres Highlight in diesem Jahr war, dass wir Michael als Sponsor für das Netzwerk gewinnen konnten. Vielen Dank an Michael für die Unterstützung!

## Was war sonst noch los? Global Accessibility Awareness Day (GAAD)

Der Mai drehte sich um das Thema Barrierefreiheit: Am Global Accessibility Awareness Day, abgekürzt GAAD – ein Aktionstag, um auf Barrierefreiheit und Inklusion aufmerksam zu machen – hatten wir das Erlebnismobil der Christoffel Blindenmission (cbm) in Frankfurt zu Gast. Hier konnte man live erleben, wie sich eine Sehbeeinträchtigung anfühlt. Darüber hinaus gab es eine Hörstation und ein Quiz, was wir als Core Team für das Netzwerk organisiert haben.



## Das erste Netzwerktreffen: Dialogmuseum Frankfurt

Im Juli war es soweit, wir haben das erste Mal zu einem Treffen eingeladen. Gemeinsam haben wir das Dialogmuseum in Frankfurt besucht und anschließend bei einem gemeinsamen Abendessen die Möglichkeit zum Netzwerken untereinander genutzt.

Der Besuch im Dialogmuseum war ein eindrucksvolles Erlebnis, denn in dem Museum ist es komplett dunkel. Damit mussten wir auf unsere verbleibenden Sinne vertrauen. Das Erlebnis hat uns die Perspektive von sehbeeinträchtigten Menschen deutlich gemacht und zum Nachdenken angeregt. Eine große Empfehlung für alle, die noch nicht dort waren!

## Townhalls und DIB Day

An dem DIB Stand auf den Townhalls haben wir gemeinsam mit anderen Netzwerken aktuelle Themen rund um DIB und Netzwerke vorgestellt und sind mit den Kolleg\*innen ins Gespräch gekommen. Bei dem DIB Day im Oktober konnten wir mit Tischaufstellern in der Kantine Tipps für „Small Acts of Inclusion“ geben.

## Tag der Menschen mit Behinderung

Am Jahresende setzte der 3. Dezember ein weiteres Zeichen für unser Engagement. Am Tag der Menschen mit Behinderung (IDPD) hatten wir Frau Prof. Mathilde Niehaus zu Gast, die uns Impulse gegeben hat, ob man seine Behinderung oder chronische Erkrankung offenlegen sollte. Anschließend waren wir als Netzwerk gemeinsam beim EnabLING Lunch. Zum Abschluss gab uns Reinhard Gippert, der Rechtsanwalt unserer Schwerbehindertenvertretung, Einblicke, wann man über einen Grad der Behinderung spricht, wie man diesen und eine Gleichstellung beantragen kann und was man dabei beachten sollte.

## EnabLING Mittags-Stammtische

Keiner isst ja gerne alleine – daher haben wir uns in Frankfurt regelmäßig zum gemeinsamen Mittagessen getroffen. Hier stand der Austausch im Fokus. Es war immer eine schöne Runde. Ende 2024 haben wir das erste EnabLING Lunch am Standort Nürnberg organisiert – more to come!

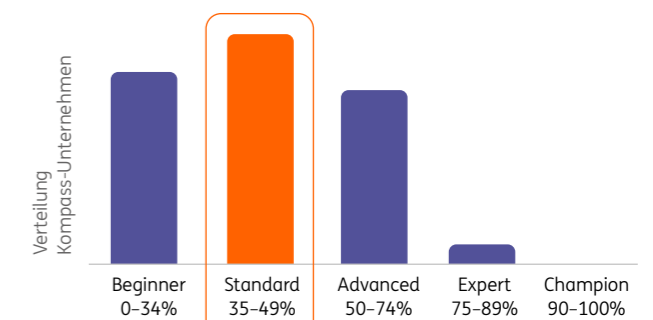


## Vortrag von Herrn Dr. Schmude

Im Oktober hat uns Herr Dr. Schmude in seinem Vortrag mit dem Thema „Diagnose Krebs – mit Optimismus Leben verändern“ einen Einblick gegeben, wie man trotz Erkrankung weiterhin positiv nach vorne schauen sowie auch wie man eine Krebserkrankung vorbeugen kann. Mit seinem Vortrag konnte er die Teilnehmer\*innen sehr inspirieren.

## DisAbility Kompass

Um den aktuellen Stand der ING in Sachen Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu erheben, haben wir mithilfe einer auf Inklusion spezialisierten Beratung den sogenannten „DisAbility Kompass“ durchgeführt. **Unser Ergebnis: Mit einem Inclusion Score von 46% sind wir im Standardbereich** und nicht weit vom „Advanced“-Bereich entfernt.



Verteilung Kompass-Unternehmen in %: Beginner = 31%, Standard = 38%, Advanced = 28%, Expert = 3%, Champion = 0%

Wir haben in den Bereichen Learning & Development, Arbeitsplatz & Gesundheit, Netzwerke & Unternehmenskultur sowie Kommunikation bereits besser als der Benchmark abgeschnitten. Im Bereich Strategie sowie Recruiting werden wir einen besonderen Fokus legen. Die Daten für den DisAbility Kompass wurden in einem ausführlichen Fragebogen sowie in Experteninterviews erhoben.

Das zeigt, es gibt noch Handlungsbedarf – dazu haben wir die Fokusgruppe Inklusion aufgesetzt, die sich intensiv mit den Ergebnissen und vor allem den daraus abzuleitenden Maßnahmen beschäftigen wird.

## Experienced 50+



**Gründungsjahr**  
2023

**Netzwerk SPOC**  
Ursula Nix

**Sponsor**  
Nick Jue

**Core Team (2024)**  
Beate Terhardt, Bernd Laukenmann,  
Christian Beushausen, Sabine Holzmann-Klettke,  
Sylvia König, Thomas Bieler, Ulrich Ott,  
Ursula Nix

**Viva Engage Community**  
Mehr als 310

**Zweck**  
Wir fördern die Wertschätzung, Sichtbarkeit und aktive Teilhabe von Mitarbeiter\*innen über 50, indem wir ihre Erfahrung, Perspektiven und Kompetenzen als entscheidenden Beitrag zur Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit der Bank positionieren.

Wir stärken die Vielfalt der Generationen und den generationenübergreifenden Austausch und schaffen durch Vernetzung und Bewusstseinsbildung ein Arbeitsumfeld, das Diversität in jeder Lebensphase stärkt und die Zugehörigkeit aller fördert.

- Ziele**
- Förderung eines altersinklusive Arbeitsumfeldes
  - Stärkung der generationsübergreifenden Zusammenarbeit
  - Förderung von beruflicher Entwicklung und Chancengleichheit
  - Netzwerkbildung und gegenseitige Unterstützung

Das Experienced Netzwerk bringt Mitarbeiter\*innen über 50 zusammen, um die Altersvielfalt zu fördern und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu unterstützen. Das im Jahr 2023 gegründete Netzwerk bietet eine Plattform, auf der erfahrene Mitarbeiter\*innen mit unterschiedlichen Fachkenntnissen Wissen austauschen, die berufliche Entwicklung fördern und die Kluft zwischen den Generationen überbrücken können.

Gemeinsames Event „Länger leben & besser arbeiten mit 40+“ mit Women in Tech (Oktober & November 2024)



## Förderung des Austauschs zwischen den Generationen und der Inklusion aller Altersgruppen:

### Das Experienced Netzwerk

Die Aufgabe des Netzwerks besteht darin, einen Raum für Dialog und gegenseitiges Lernen zu schaffen und sicherzustellen, dass die wertvollen Perspektiven und Erfahrungen respektiert und in den Arbeitsalltag integriert werden. Diese Aufgabe trägt dazu bei, Stereotypen zu bekämpfen, unbewusste Vorurteile abzubauen und die altersbezogene Inklusion zu fördern.

Durch Initiativen wie Workshops und Diskussionen im Rahmen der generationenübergreifenden Mittagessen unterstreicht das Experienced Netzwerk die Bedeutung von kontinuierlichem Lernen und beruflichem Wachstum, unabhängig vom Alter. Im Jahr 2024 hat das Experienced Netzwerk zu einigen interaktiven Veranstaltungen eingeladen, um die Mitarbeiter\*innen einzubeziehen und das Bewusstsein für den einzigartigen Beitrag erfahrener Fachkräfte zu schärfen. Im Juni organisierte das Netzwerk ein **Event mit Marcus Lauk**, Gesundheitsforscher und Autor des Buches „100 Jahre erfüllt leben“, jeweils für die Standorte Frankfurt, Hannover und Nürnberg, bei welchen die Teilnehmer\*innen etwas über die Erhaltung von Gesundheit und Langlebigkeit in allen Lebensphasen bis hin zu 100 Jahren lernten.

Das Netzwerk ließ außerdem eine Umfrage namens **LLWI (Later Life Workplace Index)** durchführen, welche als Messinstrument für altersgerechte Organisationspraktiken und Arbeitsbedingungen für die erfolgreiche Beschäftigung von altersgemischten Belegschaften dient.

Gemeinsames Event „Zukunft im Dialog“ mit YoungING (Dezember 2024)



Im Oktober beteiligte sich das Netzwerk an der **Podiumsdiskussion „Change Maker 50+“** mit dem Fokus auf neue Altersbilder und Altersvielfalt in der Arbeits- und Lebenswelt. Die Zusammenarbeit mit den anderen Netzwerken wurde in diesem Jahr durch ein **Event zum Thema Berufswechsel** in der zweiten Lebenshälfte mit der Demografie-Expertin Margaret Heckel, gemeinsam mit Women in Tech, forciert. Auch mit dem YoungING-Netzwerk wurde eine engere Zusammenarbeit gestartet: Es wurden zwei **Intergenerationen-Lunchs** an den DIB Days sowie ein großes Event mit den beiden Zukunftsforschern Matthias und Tristan Horx zum Thema **Zukunft im (Generationen-)Dialog** am Nikolaustag organisiert.

Außerdem organisiert das Experienced Netzwerk einen **monatlichen Stammtisch** für das Netzwerk, welcher den Austausch innerhalb der Altersgruppe fördert. Diese Initiativen sollen die Mitarbeiter\*innen bei der Bewältigung von Karriere- und Altersübergängen unterstützen und bieten Ressourcen zur Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Das Experienced Netzwerk wird von einem engagierten Kernteam getragen, das über Viva Engage aktiv mit den Mitgliedern der Community interagiert und ihnen relevante Informationen und bevorstehende Aktivitäten mitteilt. Das Kernteam veranstaltet regelmäßig Netzwerkveranstaltungen und arbeitet mit anderen internen Netzwerken zusammen, um Vielfalt, Integration und Zugehörigkeit innerhalb der Bank zu fördern.

Event „Wie man 100 Jahre alt wird“ mit Marcus Lauk (Juni 2024)



## Steckbrief

# Lioness



**Gründungsjahr**  
2017

### Netzwerk SPOC

Ilse Munnikhof (bis 31.10.: Simone Schmidt)

### Sponsor

Nikolaus Linaric (bis 01.12.: Daniel Llano Manibardo)

### Core Team

Ann-Christine Schneider, Ilse Munnikhof, Maria Gotzner, Nina Siegfried, Oksana Kazanska, Simone Schmidt, Susanne Ludwig, Swantje Cremer

### Viva Engage Community

Mehr als 780

### Zweck

EmpowerING women to support women.

### Ziele

Lioness ist ein Netzwerk, das Frauen bei der ING dabei unterstützt, ihre beruflichen Ziele zu setzen und zu fördern und trägt somit zum Erfolg von ING bei.

### Erreichte Meilensteine

- Erstes Jahr mit Vor-Ort-Veranstaltungen in Frankfurt und Nürnberg
- Wissensaustausch-Sitzungen, z. B. über Narzissten und den Umgang mit ihnen
- Workshops zur Stärkung von Frauen, z. B. „Yes, she can!“
- Netzwerkveranstaltungen in Frankfurt und Berlin
- Regelmäßige Update-Meetings mit HR und dem Lioness-Vorstandssponsor zum Fortschritt der Geschlechtervielfaltziele der ING
- Lunch-Session: Rechtlicher Rahmen zur Sicherstellung gleicher Rechte
- Gemeinsame Veranstaltung mit dem Rhein-Main-Netzwerk für Frauen: Personal Branding
- Unterstützung der Fondsfrauen: Verteilung von Mitgliedschaften an Lioness Community
- Netzwerkveranstaltung (vor Ort) in Berlin
- Advents-Wohltätigkeitsinitiative zur Sammlung von Spenden für das FeM Mädchenhaus Frankfurt



**Maria Gotzner**  
Neues Mitglied im  
Core Team seit 2024

„Es ist immer wieder eine Freude sich mit den anderen Mitgliedern der Lioness Community auszutauschen: die gemachten Erfahrungen, die wertvollen Tipps und die unterschiedlichen Sichtweisen inspirieren mich jedes Mal und spornen mich an, weiterhin dafür einzutreten, Frauen zu ermutigen. Gleichzeitig zeigen sie mir aber auch, dass wir auf dem richtigen Weg sind und schon viel erreicht haben.“



## Eine Vision von Fairness

Wir als Lioness unterstützen Frauen: „**Empowering women to support women**“ ist unser Purpose. Dies geschieht, indem wir nicht nur eine Plattform zum Vernetzen bieten, sondern auch professionelle Coachings sowie ein Mentoring-Programm. Wir möchten mit unserem Angebot alle Frauen ansprechen und sie ermutigen, ihren Weg zu gehen.

Darüber hinaus sind wir noch näher an das DIB Council gerückt und haben uns intensiv mit HR zum Gender Diversity Target ausgetauscht, um unsere Einflussmöglichkeiten weiter zu nutzen und zu stärken.

Damit sind wir als Netzwerk „among the best in banking class“, so das Urteil der externen Firma TWISE. Sie haben uns im Oktober beraten, wie wir als Lioness Community unsere Rolle schärfen und unseren Einfluss vergrößern können. Zu unseren Stärken zählt das „Squad“, das Core Team bestehend aus diversen Frauen aus unterschiedlichsten Bereichen und Standorten, die sich mit Herzblut für unsere Ziele einsetzen. Eine weitere Stärke ist das Budget, das uns Jahr für Jahr von der ING zur Verfügung gestellt wird, über welches wir gezielt Workshops u. a. für unsere Community anbieten können, um sich karriere-technisch weiterzuentwickeln. Unsere größte Stärke ist unsere Community, das Netzwerken in ihr und die vorherrschende Solidarität und Unterstützung untereinander. Hier werden wir uns im nächsten Jahr wie jedes Jahr mit neuen Ideen für mehr Ermutigung und Impact engagieren.

Gender Diversity ist ein klares Fokusthema. Wir möchten als Lioness Community wesentlich dazu beitragen, dass Frauen auf allen Ebenen fair vertreten sind. Im Tarif bilden Frauen mit 60% sogar eine klare Mehrheit bei der ING. In den Ebenen darüber wird es dünner. Als Challenger des Gender Diversity Targets haben wir in diesem Jahr viele Gespräche mit unserem Vorstandssponsor und HR geführt und immer wieder hinterfragt, wo wir stehen, welche Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden und wie wir als ING das Ziel noch schneller erreichen können.



„Das Lioness Team ist für mich ein Ort voller Inspiration und Gemeinschaft, an dem wir uns gegenseitig ermutigen, stärken und voneinander lernen. Und in dem wir gemeinsam daran arbeiten, die Vielfalt im Berufsalltag zu stärken, indem wir den Interessen der Frauen eine Plattform geben.“

**Susanne Ludwig** | Neues Mitglied im Core Team seit 2024

Die ING Deutschland hat ihr Gender Diversity Target noch nicht erreicht. Insbesondere im Vorstand gibt es nur eine einzige Frau. Aber es gibt auch gute Nachrichten: Es gibt viele Frauen, auf die wir als Lioness Deutschland unglaublich stolz sind. Besonders hervorheben wollen wir Eva Smolen, ein langjähriges und sehr engagiertes Lioness Core Team Mitglied – sie wurde im Oktober zur Head of Wholesale Banking EMEA befördert. Jana Brendel wurde zur Chief Digital Officer der Interhyp ernannt. Christiane Fritsch wechselt nach Amsterdam als neue Tribe Lead Global Digital and Assisted Channels.

Wie wir als Lioness bei der Erreichung des Gender Diversity Targets unterstützen können? Regelmäßige Veranstaltungen, Workshops und Mentoring-Programme sollen Frauen in allen Karriere- und Altersstufen dabei helfen, ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Themen wie Gehaltsverhandlungen, persönliche Weiterentwicklung, Führungskompetenzen, Finanzkompetenz und das Aufbauen eines Netzwerks stehen in unserem Fokus. Auch nach außen sind wir gut vernetzt mit anderen Frauennetzwerken, bieten unseren Mitgliedern Zugang zu bankenübergreifenden Netzwerken und unterstützen außerdem regelmäßig das FeM Mädchenhaus Frankfurt mit Spenden, die wir auch in diesem Jahr wieder im Rahmen unserer Weihnachtsaktion gesammelt haben. Aktionen wie die Summerdrinks oder das Bereitstellen unserer Community Plattform, um wichtige Informationen unter den Mitgliedern zu teilen, runden unser Programm ab.

Besonders gefreut haben wir uns, dass im Juli unsere Lioness Community über unser neues Logo abgestimmt hat. Das neue Logo zeigt das Auge einer Löwin, einer Lioness. Außerdem gab es in diesem Jahr noch weitere Entwicklungen bei uns: Wir durften im Core Team zwei neue Mitglieder begrüßen: Susanne Ludwig aus Frankfurt und Maria Gotzner aus Berlin.

## Steckbrief

# Rainbow Lions



**Gründungsjahr**  
2018

**Netzwerk SPOC**  
Sonja Göbel

**Sponsor**  
Eddy Henning

**Core Team**  
Alexander Piur, Benjamin Rützel, Daniela Schlegl, Irene Ceballos Messmacher, Melanie Spors, Michael Hirsch, Nora Hawich, Norbert Ebneht, Peter Wiendl, Rocky Bogdanski, Seval Grupe, Sonja Göbel, Thomas Schambacher, Thorsten Schulz

**Viva Engage Community**  
Mehr als 290

**Zweck**  
Unsere Vision: Eine Kultur, in der Menschen keine Etiketten haben.

**Ziele**  
Unser Netzwerk bietet Informationen, Austausch und Beratung für Mitarbeiter\*innen, Management und alle anderen internen und externen Stakeholder, die sich für LGBTQ\*-Themen interessieren. Mit unseren Initiativen, Projekten und Kampagnen stellen wir die Sichtbarkeit und Akzeptanz von LGBTQ\*-intern und extern sicher und positionieren die ING als Verfechter der LGBTQ\*-Gleichstellung.

### Erreichte Meilensteine

- Interne Sichtbarkeit: Sommerparty Frankfurt, Malte Anders Event, Afterwork Drinks Hannover, Network Lunch Frankfurt
- ING Governance: Mitarbeit an der Erstellung der ersten ING-weiten Trans Inclusion Guideline und Einführung in der ING Deutschland.
- Externe Sichtbarkeit: CSD (Christopher Street Day) in Frankfurt & Hannover, Teilnahmen an der Prout@Work-Konferenz, Austausch mit anderen Firmen-Netzwerken (z. B. DZ Bank, SEB)
- Sponsorship: CSD Frankfurt, Lesbian Visibility Day Nürnberg, Fliederlich e. V. Nürnberg

## Ein ereignisreiches buntes Jahr

Zum 1. November 2024 tritt das Selbstbestimmungsgesetz in Deutschland in Kraft. Das war der Startschuss für uns, zusammen mit den HR DIB Kolleg\*innen die Trans Inclusion Guidelines zu finalisieren, an denen wir bereits ein Jahr gearbeitet haben.

Das Selbstbestimmungsgesetz löst das veraltete und diskriminierende „Transsexuellen-Gesetz“ ab. Anders als Kritiker\*innen oft behaupten, sagt das Selbstbestimmungsgesetz nichts über medizinische Maßnahmen zur Geschlechtsangleichung aus.

Mit dem Transition Leitfaden der ING möchten wir nicht nur alle trans\*-Mitarbeiter\*innen ansprechen, sondern auch diejenigen, die sich nicht als cisgeschlechtlich identifizieren – beispielsweise nicht binäre Menschen. Der Leitfaden unterstützt Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte während der Transition und gibt praktische Anleitungen. Für uns als Rainbow Lions Netzwerk stellt der Leitfaden einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg dar: **Es ist unsere Mission, eine offene und integrative Kultur zu schaffen, in welcher sich Menschen dabei wohl fühlen, sie selbst zu sein, ungeachtet von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität.** Außerdem möchten wir damit zeigen, dass uns die LGBTQ\*-Inklusion als Arbeitgeber sehr wichtig ist.

Der berühmte Bollerwagen in Hannover (Mai 2024)



„Ich bin stolz darauf, gemeinsam mit dem Rainbow Lions Netzwerk daran mitzuwirken, dass sich bei der ING jede\*r entfalten kann, wertgeschätzt fühlt und so akzeptiert wird, wie er\*sie ist.“

**Eddy Henning** | Mitglied des Vorstands

In diesem Jahr haben wir verschiedene Events, Aktivitäten und Sponsorings aus unseren Rainbow Lions-Standorten heraus für unsere Kolleg\*innen durchgeführt. Den Auftakt gestaltete der Kabarettist Malte Anders mit seinem Programm **GAYVERSITY: Gay-Life-Balance fürs Business**. Er ließ uns auf humorvolle Art verstehen, warum es so wichtig ist, das vermeintliche „Anderssein“ im Unternehmen zu integrieren und jeglicher Diskriminierung im Büro aktiv gegenzusteuern. Er zeigte deutlich auf, welche Rolle Kolleg\*innen, Führungskräfte und HR dabei haben können, eine integrative und diverse Kultur zu schaffen. Die hybride Veranstaltung wurde in alle vier Standorte übertragen und zahlreich besucht, worüber wir uns sehr gefreut haben.

Kolleg\*innen haben dieses Jahr wieder den **ING-Truck für den CSD in Frankfurt** gefüllt und traditionell Flagge gezeigt. Mit unserem Motto: „Wir alle gemeinsam für Freiheit, Liebe und Respekt“ konnten wir erneut unsere diverse ING-Kultur repräsentieren. Dank unseres Vorstandssponsors

unterstützen wir seit mehreren Jahren als einer der Hauptsponsoren dieses wichtige Event für die LGBTQ\*-Community in Frankfurt, das weit über die Rhein-Main-Region bekannt ist. Das ING Branding auf dem Hauptplatz der Veranstaltung war nicht zu übersehen. Nicht zu vergessen unsere Kolleg\*innen der SwingING Lions, unsere firmeneigene Band, mit der wir als ING das Kulturprogramm des Veranstalters unterstützen. Zusammen mit unseren Truck-Teilnehmer\*innen, die vor der Bühne tobten, brachten die SwingING Lions wieder die Hauptbühne zum Beben. Zusammen mit Euch allen werden wir nächstes Jahr wieder den CSD in Frankfurt rocken!

Eins ist bei unseren Hannoveraner Netzwerk-Kolleg\*innen und Allies eine lieb gewonnene Tradition: **Der Bollerwagen zum CSD in Hannover!** Mit der Fußgruppe zeigen sie regelmäßig Flagge für unser Netzwerk und die ING in Hannover.

Alles in allem war es ein sehr buntes, inspirierendes Jahr und sowohl das Feedback von intern als auch extern zu unserer Arbeit bestärken uns auch im nächsten Jahr weiter an unserer Vision zu arbeiten.

Sommerparty auf der Dachterrasse in Frankfurt (Juli 2024)



SwingING Lions auf dem CSD (August 2024)



## Steckbrief

# Women in Tech



**Gründungsjahr**  
2023

**Netzwerk SPOC**  
Agathe Engelmann

**Sponsor**  
Michael Clijdesdale

**Core Team**  
Agathe Engelmann, Bianca Kramp, Ebru Chaudhry, Ekaterina Rapp, Julia Müller, Ikram Rafoud, Jasmin Scharinger, Jeanine Morina, Marly Rahman, Oksana Kazanska, Roya Borchers-Fardi

**Viva Engage Community**  
Mehr als 200

**Ziele**  
Frauen aus Tech, die sich mit Gleichgesinnten vernetzen wollen

**Zweck**  
Unser Ziel ist es, alle Frauen im Technologiebereich zusammenzubringen und ihnen die Möglichkeit zu geben, erfolgreich zu sein, sich zu vernetzen und voneinander zu lernen. Außerdem wollen wir mehr Frauen überzeugen, befähigen und inspirieren, den Schritt in die Tech-Branche zu wagen.

- Erreichte Meilensteine**
- Ermütigung von Mädchen und jungen Frauen, eine Karriere im Tech-Bereich in Betracht zu ziehen (Girls' Day, Berufsorientierungstage)
  - Frauen befähigen, ihre Tech-Karriere zu beginnen
  - Aufbau einer starken internen Women-in-Tech-Community
  - Unterstützung von Frauen in Tech-Initiativen, z. B. SheTransformsIT, HerHackathon
  - Storytelling-Workshop, Girls' Day Bundeskanzleramt, HerHackathon, Casual Get-together, Berufsorientierungstage Rüsselsheim, Masterclass führender Frauen, Selbstentwicklungs- und Personal Branding-Workshop, Tech Show, ...



**Michael Clijdesdale**  
Mitglied des Vorstands,  
Sponsor des Women  
in Tech-Netzwerks

## Agathe zur Gründung der Women in Tech Community:

„Ich bin im Jahr 1998 in die Tech-Branche gekommen. Wie Ihr Euch denken könnt, war ich da mit Abstand die einzige Frau in diesem Bereich – und das auch noch in Vollzeit.“

Damals hatte ich wenig bis keine Chancen mich mit Gleichgesinnten auszutauschen und habe daher zu Beginn versucht, das Verhalten meiner männlichen Kollegen und Vorgesetzten zu kopieren. Glücklicherweise habe ich schnell gemerkt, dass das nicht hilfreich ist und ich meinen eigenen Weg finden und gehen will **She believed she could, so she did.**

TechShow (Mai 2024)



„Fakt ist: Vielfältige Teams sind erfolgreicher! Deshalb freue ich mich, dass die ‚Women in Tech Community‘ unseren Kolleginnen die Möglichkeit bietet, Erfahrungen und Ideen auszutauschen und sich gegenseitig zu empowern. Für die Erreichung unserer ambitionierten Wachstumsziele braucht es alle im Team und durch den von der ‚Women in Tech Community‘ gelebten Geist der Unterstützung und Zusammenarbeit tragen unsere zahlreichen talentierten Frauen in der CIO Domain einen zusätzlichen Teil dazu bei.“

Schön zu sehen ist für mich, dass wir mittlerweile mehr Diversität und damit auch mehr Frauen im Tech Bereich haben, von einer Balance sind wir jedoch noch entfernt. So gibt es nach wie vor einige Teams, welche ausschließlich mit Männern oder lediglich ein bis zwei Frauen besetzt sind und daher ebenso wenig Austauschmöglichkeiten mit Gleichgesinnten bieten. Das ist besonders während Corona deutlich geworden. Da habe ich einige Stimmen von Frauen wahrgenommen, die durch den Wegfall von Gesprächen in der Kaffeeküche oder bei After-Works die anderen Women in Tech gar nicht erst kennenlernten. Das war für mich auch der ausschlaggebende Treiber, die Community ins Leben zu rufen. Mit dem ganz klaren Purpose: die Community dient zur Vernetzung und Findung von Gleichgesinnten.

Mit einigen Frauen aus Tech setzen wir uns neben der internen Community auch stark dafür ein, nach außen zu zeigen, was für ein großartiger Bereich Tech ist und dass dieser insbesondere für Frauen tolle Chancen und Karrierewege bietet. So gehen wir auf Events, wie dem HerHackathon und teilen auch Einblicke aus unserem Arbeitsleben auf LinkedIn.

**Gemeinsam machen wir Tech auch für Frauen noch attraktiver.**

Das Women in Tech (WiT) Core Team





## Steckbrief

# YoungING

## Young ING

**Gründungsjahr**  
2017

### Netzwerk SPOCs

Marco Kisch und Yasmin Hazim

### Sponsor

Nick Jue

### Core Team

Ali Scherzad, Bernd Schymala, Ina Meyer, Jessica Michel, Jihan Al-Chaar, Julia Müller, Marco Kisch, Sebastian Best, Vanessa Kunkel, Yasmin Hazim

### Viva Engage Community

Über 1.250

### Ziele

Junge Kolleg\*innen unter 36 Jahren

### Zweck

- Vertretung der Stimme der jungen Mitarbeiter\*innen
- Erleichterung der team- und abteilungsübergreifenden Vernetzung
- Inspiration & Verbindung von Kolleg\*innen durch verschiedene Veranstaltungen
- Stärkung des Gemeinschaftsgeistes und Förderung des Zugehörigkeitsgefühls innerhalb von ING
- Förderung von persönlicher Entwicklung und Wachstum

### Erreichte Meilensteine

- Organisation von über 20 erfolgreichen und vielfältigen Veranstaltungen an allen ING-Standorten, darunter das YoungING Summer Event mit mehr als 200 Teilnehmer\*innen
- YoungING-Netzwerk in Hannover erfolgreich gestartet
  - Internationale Skifahrt
  - Gemeinsame Veranstaltungen mit dem Experienced Netzwerk am DIB Day
  - Diwali Fest zusammen mit dem Cultural Diversity Netzwerk
  - Karriere Events mit HR
  - Barista- & Pizza-Workshop
  - Art- & Game-Night
  - Poolparty, Eishockey-Event, Public Viewing, usw.



Kart-Turnier in Frankfurt (Juni 2024)

## YoungING – Das Netzwerk das verbindet & begeistert

Mit über 1.200 Mitgliedern ist YoungING nicht nur die größte Community ihrer Art in Deutschland, sondern auch ein einzigartiges Netzwerk im Bankenwesen.

Poolparty in Frankfurt (Juni 2024)



Gaming Night in Frankfurt (März 2024)

Das stetige Wachstum der Mitgliederzahlen über die Jahre hinweg ist ein klarer Beweis für den Erfolg dieses Netzwerks – darauf sind wir als Core-Team sehr stolz. Jährlich organisieren wir zwischen 15 und 30 Events und sind an unseren Standorten in Frankfurt und Nürnberg, sowie seit diesem Jahr auch wieder in Hannover aktiv vertreten.

Unser Ziel ist es, Kolleg\*innen unter 36 Jahren eine Vielzahl spannender Veranstaltungen zu bieten. Dazu gehören Impulsvorträge, Workshops, Networking-Events und vieles mehr. Somit gelingt es uns, aus den unterschiedlichsten Abteilungen zusammenzubringen – eine Tatsache, die auch durch eine Umfrage belegt wird: 80% der Teilnehmer\*innen gaben an, durch unsere Events neue Kolleg\*innen kennengelernt zu haben. Oft entstehen dabei auch Freundschaften, die über den beruflichen Alltag hinausgehen.

Um Vielfalt und Abwechslung zu gewährleisten, bieten wir neben den etablierten Events wie dem Sommerfest auf dem Boot oder der internationalen

Sommerfest: Whiteparty in Frankfurt (August 2024)



Art Night in Nürnberg (März 2024)

Skifahrt jedes Jahr neue Erlebnisse an. 2024 haben wir unter anderem Gaming Nights, Eishockey-Spiele, eine Poolparty, Art Night, einen Pizza- und Barista Workshop sowie gemeinsames Public Viewing organisiert. Besonders stolz sind wir auf unser erstes Diwali-Fest, das wir gemeinsam mit der Cultural Diversity Community ins Leben gerufen haben – ein hinduistisches Lichterfest, das bei unseren Mitgliedern auf große Begeisterung stieß. Ein besonderes Highlight ist es, dass wir durch unsere gesammelte Erfahrung inzwischen auch Netzwerken aus anderen Ländern, wie in diesem Jahr Italien, beim Aufbau und der Organisation zur Seite stehen können.

Wir freuen uns darauf, auch in Zukunft weiterhin ein abwechslungsreiches und spannendes Programm für unsere Mitglieder zu gestalten!

Internationale Skifahrt nach Österreich mit Kolleg\*innen aus den Niederlanden, Belgien und Luxemburg (März 2024)



# 4. DIB Days 2024

Im letzten Jahr gab es zwei DIB Days mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Organisiert von HR, dem DIB Council gemeinsam mit den Netzwerken und Brand Experience.

Durch die Kommunikation auf allen Kanälen wurden gezielt viele Kolleg\*innen erreicht. Neben der erhöhten Aufmerksamkeit für das Thema Diversity, Inclusion & Belonging konnten die Teilnehmer\*innen der Events wertvolle Impulse rund um die Themen „Unconscious Bias“ sowie „Small Acts of Inclusion“ mitnehmen.



Generationenlunch



DIB Report 2023

DIB Day im Mai

## Unconscious Bias

Im Mai hat der erste DIB Day stattgefunden: ein Tag, der den Themen rund um Diversity, Inclusion & Belonging sowie dem Fokusthema „Unconscious Bias“ (Unbewusste Vorurteile) gewidmet war.

Die DIB Akteure haben verschiedene Veranstaltungen rund um das Thema „Unconscious Bias“ angeboten und in Frankfurt einen Infostand betreut, um die Aufmerksamkeit der Kolleg\*innen für DIB zu schärfen und über aktuelle Aktivitäten zu informieren.

DIB Infostand im Frankfurter Foyer



Kaugummiautomat zu Unconscious Bias



Gespräche der DIB Council Mitglieder mit Kolleg\*innen der ING

Diese Aktivitäten wurden am DIB Day angeboten:

- Ein spannender **Impulsvortrag** des deutschen Inklusionsaktivisten **Raul Krauthausen** zu unbewussten Vorurteilen.
- Ein **Generationenlunch**, organisiert von YoungING und Experienced, bei dem die unterschiedlichen Generationen an einen Tisch kommen und aktuelle Themen diskutieren konnten.
- Ein **Webinar** zum Thema unbewusste Vorurteile und wie sie jeden beeinflussen von **Anna Engers** (Diversity Coach).
- Eine Übung zum Thema **unbewusste Vorurteile** im Frankfurter Foyer: Ein **Kaugummiautomat** mit verschiedenen Sorten machte auf spielerische Weise deutlich, wie Vorurteile funktionieren und wie vorschnell geurteilt wird – eine gute Gelegenheit, kurz über die eigene Person nachzudenken.

„Ich nehme den Impuls mit, immer mal meine eigenen Muster zu überdenken. Unbewusste Vorurteile sind so tief verankert, dass man bewusst an ihnen arbeiten muss und das nicht eine Sache von ‚Ich setz das einfach mal um‘ ist.“

Feedback von Teilnehmer\*innen

„Mein Learning: Anderssein ist cool – aus diesem entwickeln sich so viele andere Gaben und es ändert den Blickwinkel.“

Feedback von Teilnehmer\*innen

**Unconscious Bias** sind unbewusste Vorurteile in Bezug auf Menschen, Orte oder Situationen, die häufig auf falschen, inkorrekten oder unvollständigen Informationen beruhen. Man versteht darunter kognitive Wahrnehmungsverzerrungen, denen wir uns nicht bewusst sind. Diese entstehen im Zusammenhang mit Stereotypen und gesellschaftlichen Diskriminierungsprozessen. Sie wirken sich auf unser Urteil, unsere Entscheidungsfindung und auf unser Handeln aus. Unconscious Bias können Personalauswahlentscheidungen und Leistungsbewertungen beeinflussen und dazu führen, dass wir Menschen ungewollt unfair bewerten, auch wenn wir denken, objektiv und im Sinne der Fairness zu handeln.

# Small Acts of Inclusion

Im Oktober fand der zweite DIB Day unter dem Motto „Small Acts of Inclusion“ (Kleine Gesten der Inklusion) statt. Gleichzeitig wurde die zweite Staffel der Videoreihe (Un)Cover gelauncht, die bereits im vergangenen Jahr Kolleg\*innen aus der Bank die Möglichkeit gegeben hat, ihre persönliche Geschichte zu erzählen. In dieser Staffel gaben sie außerdem Einblicke, welchen Umgang sie im Arbeitsalltag wünschen.

Manchmal sind es die kleinen Dinge, die uns das Gefühl geben: Hier darf ich sein wie ich bin. Eine freundliche Begrüßung, ein Wort der Anerkennung oder eine kurze Nachfrage – einfache Gesten können viel dazu beitragen, dass wir uns gesehen, gehört, verstanden, und dazugehörig fühlen.

## Diese Aktivitäten wurden am DIB Day angeboten:

- Englischsprachiges **Webinar** des Cultural Diversity Netzwerks zum Thema „**Thinking outside the box – How we can organize our everyday working life inclusively**“ mit Selma Güngör (Trainerin für Diversity und Antirassismus)
- Ein **Generationenlunch**, organisiert von **YoungING** und **Experienced**, bei dem die unterschiedlichen Generationen an einen Tisch kommen und aktuelle Themen diskutieren konnten.
- Ein hybrides Event, organisiert von HR, mit dem **tauben Comedian Okan Seese** rund um Behinderung und Inklusion.
- Auch an diesem DIB Day gab es einen **Infostand des DIB Councils** sowie der Netzwerke in Frankfurt sowie den **Kaugummiautomat** am Standort in Nürnberg mit der Abstimmung zu: „Mehr Miteinander am Arbeitsplatz: Was würde Dich am meisten freuen?“

Comedian Okan Seese



Kaugummiautomat in Nürnberg



Magnetbänder als Give-Aways für die Mitarbeiter\*innen

„Small Acts of Inclusion heißt für mich: gehe offen auf andere zu und frage nach, wie Du Dich korrekt verhalten kannst oder was ein No-Go ist. Sei mutig! – Grenzen sind überwindbarer als man denkt.“

Feedback von Teilnehmer\*innen

## Das Netzwerk Enabling hat 10 kleine Gesten gesammelt und mit den Kolleg\*innen am DIB Day geteilt:

### 1. Höre aktiv zu

Halte Blickkontakt, sei aufmerksam und zeige Dein Interesse in Gesprächen mit Menschen mit Behinderungen.

### 2. Hilf, wenn Hilfe erwünscht ist

Frag, ob und wie Du helfen kannst, bevor Du aktiv wirst. Akzeptiere auch ein „Nein“.

### 3. Respektiere persönlichen Raum

Fasse Menschen nicht ungefragt an, sondern respektiere persönliche Grenzen.

### 4. Stelle Deine Neugier zurück

Warte auf die Initiative Deiner Kolleg\*innen und sprich Betroffene nicht von selbst auf ihre Hintergründe an.

### 5. Beziehe alle mit ein

Stelle sicher, dass Aktivitäten und Projekte für alle zugänglich sind und auch alle miteinbezogen werden.

### 6. Kommuniziere barrierefrei

Nutze Technologien wie Untertitel oder Live-Transkripte, um Kommunikation zu erleichtern.

### 7. Reflektiere, was Du sagst

Vermeide Floskeln und vorurteilshafte Bezeichnungen wie z.B. „anders, speziell, die Behinderten, X leidet unter“.

### 8. Setze Humor mit Bedacht ein

Achte darauf, dass Humor nicht verletzend wird und weise Kolleg\*innen darauf hin, wenn sie zu weit gehen.

### 9. Erstelle leicht lesbare Dokumente

Verwende eine leicht lesbare Schrift (Schriftgröße 12+) und vermeide rein farbliche Hervorhebungen.

### 10. Gestalte leicht verständliche Materialien

Gestalte Informationen so, dass sie leicht zu lesen und zu verstehen sind. Achte also darauf, dass Du eine klare Struktur in Deinem Dokument verfolgst, die Seiten nummerierst, leicht zu verstehende Worte und keine Abkürzungen verwendest.

# 5. DIB Zahlen, Daten & Fakten

## HR für mehr Diversity im Arbeitsleben

Der Employee Lifecycle umfasst alle Berührungspunkte der Mitarbeiter\*innen mit der ING. Dabei spielt Diversity eine wichtige Rolle. Denn unser Ziel ist es, dass Mitarbeiter\*innen jederzeit sie selbst sein können – vom Recruiting über das Onboarding und die berufliche Entwicklung bis hin zum Austritt.

### Vielfalt im Employee Lifecycle

Durch die ganzheitliche Betrachtung des Employee Lifecycles wird Diversity zu einem integralen Bestandteil der Organisation. Es geht darum, alle Prozesse systematisch zu überprüfen und so zu gestalten, dass sie Chancengleichheit fördern und Barrieren abbauen. Nur so lässt sich eine nachhaltige und gelebte Vielfalt sicherstellen.

Um das zu gewährleisten hat die ING-Gruppe eine klare Strategie, die natürlich auch für die ING Deutschland zentrale Basis ist.

Auf dieser Basis ist es eine der Kernaufgaben des im HR platzierten Diversity Managements, die verschiedenen Stationen des Employee Lifecycles zu prüfen und weiterzuentwickeln.

Das wiederum hat große Auswirkungen auf unsere Kultur. Eine inklusive Kultur trägt wesentlich dazu bei, Mitarbeiter\*innen langfristig zu binden. Nur wenn sich alle respektiert und eingebunden fühlen, bleiben sie motiviert und engagiert. Hier ist es wichtig, regelmäßig Feedback einzuholen, Prozesse anzupassen und Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken.



## Was gibts Neues?

### Zukunftstarifvertrag (ZTV)

Im Januar 2025 startet der neue Zukunftstarifvertrag mit erweiterten Benefits rund um Gesundheit, Familie, Altersteilzeit und Weiterbildung. Ein Highlight ist die **Familienstartzeit**. Wer Nachwuchs bekommt, erhält für diese spannende und schöne Phase mehr Zeit geschenkt. Anstelle der bisherigen zwei Tage gibt es ab Januar 2025 für Mitarbeiter\*innen, deren Partnerin ein Kind bekommt, vier Wochen bezahlten Sonderurlaub. Dasselbe gilt für Partner\*innen im Rahmen einer Adoption oder Übernahme einer langfristigen Pflegschaft. Hier sind wir wieder einmal Vorreiter, denn das ist doppelt so viel, wie der Gesetzgeber aktuell plant.

Darüber hinaus wird das **Gesundheitsbudget** um 200 Euro erhöht und der Angebotskatalog erweitert: Die Mitarbeiter\*innen können das Budget künftig auch für präventive Behandlungen bei Osteopathen und Chiropraktikern sowie für Massagen einsetzen. Damit ist das Gesundheitsbudget nun genauso hoch wie das **LearnING Budget** (500 Euro), welches nun auch in Verbindung mit Bildungsurlaub verwendet werden kann.

Aber auch in anderen Lebenssituationen wollen wir unsere Mitarbeitenden unterstützen. Diese Sonderurlaube sind auch neu beziehungsweise wurden erweitert:

- **Rentenberatung (neu):** Einmalig 1 Tag ab dem 56. Lebensjahr
- **Sonderurlaub für Mitarbeiter\*innen mit einer Gleichstellung (neu):** 2 Arbeitstage pro Jahr
- **Erhöhung Arbeitsbefreiungstage (erweitert):** 10 Arbeitstage bei Tod des Ehepartners oder eines Kindes (vorher 2) und 5 Arbeitstage bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern (vorher 1)
- **Eigene Scheidung (neu):** 1 Arbeitstag

### Business Council 4 Democracy (BC4D)

Die ING Deutschland arbeitet mit dem Business Council 4 Democracy zusammen und ist damit Teil eines Netzwerks von Unternehmen, die für Demokratie und Vermittlung von demokratierelevanten Kenntnissen und Kompetenzen einstehen.

Bereits 2024 haben einige Mitarbeiter\*innen der Bank das kostenfreie Schulungsprogramm des BC4D durchlaufen und haben sich intensiv mit den folgenden Themen auseinandergesetzt:

- Hassrede im Internet
- Desinformation
- Verschwörungserzählungen

Für 2025 ist eine weitere Zusammenarbeit mit dem BC4D geplant – stay tuned!

# Diversity in Zahlen

Kennzahlen sind der Kompass des Diversity Managements. Sie helfen den Status Quo zu analysieren, Fortschritte zu überwachen und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Ohne messbare Daten bleibt auch die Förderung von Vielfalt oft vage und schwer umsetzbar.



**Katharina Schäfer**  
Diversity, Inclusion & Belonging Expert

„Wir arbeiten grundsätzlich datenorientiert. Denn unsere Kennzahlen zeigen, wo wir Handlungsbedarf haben und wie gut Diversity Management tatsächlich funktioniert. Sie helfen, die richtigen Schritte einzuleiten. Wenn Mitarbeiter\*innen merken, dass Vielfalt nicht nur ein Schlagwort ist, sondern messbar und ernsthaft gefördert wird, fühlen sie sich mehr wertgeschätzt. Sie merken, dass ihre Perspektiven zählen und Veränderungen wirklich passieren – das schafft Vertrauen und ein echtes Zugehörigkeitsgefühl.“

## DIB Index (OHI)

Wie lassen sich unsere Fortschritte auf dem Weg zu einem möglichst vielfältigen und integrativen Arbeitsumfeld messen? Unter anderem mit dem DIB Index in der jährlichen Organizational Health Index (OHI) Befragung der ING-Gruppe.

Der Diversity, Inclusion & Belonging (DIB) Index fasst die Wahrnehmung der Mitarbeiter\*innen zu verschiedenen Aspekten unserer DIB Maßnahmen zusammen. Er besteht aus fünf Fragen, die auf verschiedene Aspekte von DIB abzielen. Gemessen wurden Items bezüglich:

- Authentizität
- Psychologische Sicherheit
- Diversität
- Akzeptanz
- Fairness

Ende 2024 wurden die oben genannten Items zum zweiten Mal in den Fragebogen aufgenommen. Innerhalb eines Jahres stieg der DIB Index der ING Deutschland deutlich, ausgehend von einem bereits sehr gutem Wert.

## Frauenquote

Die ING-DiBa AG unterstützt feste Zielquoten für Frauen in Führungspositionen und setzt sich ambitionierte Ziele für das obere Management. Die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen hat für die Bank eine strategische Bedeutung und ist Bestandteil des Diversity Managements. Frauen werden in allen Lebensphasen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt und das Bewusstsein für diese Thematik wird in der Bank durch interne Kommunikation bei Führungskräften sowie dem oberen Management gestärkt.

Anfang 2024 wurden neue Zielquoten für Aufsichtsrat, Vorstand und oberes Management festgelegt, die bis zum 31.12.2026 gelten: 40% im Aufsichtsrat, 30% im Vorstand, 38% im oberen Management\*.

Der Status Quo wird jährlich im Lagebericht veröffentlicht.

\*Unter dem oberen Management versteht die Bank Mitarbeiter\*innen, die bis zu zwei Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands und einem bestimmten Grade zugeordnet sind.

# 1,67

Monate

Das ist die durchschnittliche Dauer der Elternzeit, die Männer in der ING Deutschland im ersten Halbjahr 2024 angetreten sind. Auch bei uns zeigt sich das gesellschaftstypische Bild, dass es meist die Frauen sind, die deutlich mehr Elternzeit nehmen und im Anschluss häufiger in Teilzeit arbeiten. Das ist mit ein Grund, weshalb unsere Vereinbarkeitsprodukte nicht ausschließlich auf Frauen ausgerichtet sind, sondern bewusst für alle Eltern zur Verfügung stehen. Auch fokussieren wir uns mit einzelnen Maßnahmen (siehe ZTV) aktiv auf die Partner\*innen.



# 42

Jahre

Das Durchschnittsalter Ende 2024 innerhalb der ING Deutschland liegt bei 42 Jahren, Tendenz steigend. Wichtig ist nun, auf die Verteilung über die verschiedenen Altersgruppen zu achten, um sicherzustellen, dass verschiedene Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten zusammenkommen. Die ING Deutschland zeigt in dieser Betrachtung eine gute Verteilung, insbesondere innerhalb der Spanne von 26 bis 55 Jahren.

# 76

Nationalitäten

Eine Vielzahl an Nationalitäten macht uns als Unternehmen nicht nur diverser, es bringt auch den Vorteil mit sich, dass wir die Bedürfnisse unserer vielfältigen Kund\*innen besser erfüllen können. Das gilt es zu nutzen. Aktuell haben 14,1 Prozent unserer Mitarbeiter\*innen in der ING Deutschland keine deutsche Staatsbürgerschaft. Allerdings gilt zu bedenken: Einige unserer Mitarbeiter\*innen haben doppelte Staatsbürgerschaften, wieder andere sind zwei- oder mehrsprachig und viele haben in anderen Ländern und Kulturräumen gelebt. All das lässt sich hier nicht abbilden, gehört aber zu unserer orangenen und bunten Unternehmenskultur dazu.

# 4,56

Prozent Mitarbeiter\*innen mit Behinderung oder Gleichstellung

Wir haben rund 200 Mitarbeiter\*innen bei der ING Deutschland mit einer Behinderung oder Gleichstellung. Damit erreichen wir weiterhin die Beschäftigungsquote von 5% nicht. Bei der ING ist es uns wichtig, ein Umfeld zu schaffen, in dem jede\*r so sein kann, wie sie\*er ist und keine Angst vor Stigmatisierung haben soll. Gemeinsam arbeiten wir daran, Inklusion in der ING voranzutreiben.

# EYW setzt sich für Belonging ein

Das „B“ für Belonging wird bei der ING durch den Tribe Enjoy Your Workplace (EYW) besonders gefördert. Das Team möchte eine Umgebung in den Büros für alle Mitarbeitenden schaffen, in welcher sich alle zugehörig und wohl fühlen.

Als Pilotprojekt im Frankfurter Büro gibt es seit Ende 2024 ein Elternzimmer, einen Ruheraum sowie einen Raum der Vielfalt. Bei der Entwicklung und dem Sounding dieser Pläne waren das DIB Council sowie HR unterstützend tätig.

Das **Elternzimmer** mit zwei Schreibtischen und einer Spielecke kann von Eltern, welche ihre Kinder mit ins Büro nehmen, via Condeco gebucht werden. Es gibt hier auch eine Stillmöglichkeit.

Der **Raum der Vielfalt** ist ein flexibel nutzbarer Raum z. B. als Rückzugsort zur Entspannung, für sportliche Aktivitäten, zum Lesen oder Beten.

Der **Ruheraum** ermöglicht Kolleg\*innen eine ruhige Insel inmitten des turbulenten Arbeitsalltages, welche einen Rückzug ermöglicht.

Gemeinsam mit den Rainbow Lions wurden dieses Jahr außerdem an jedem Standort mindestens eine **All-Gender-Toilette** umgesetzt.

Das DIB Council sowie die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind involviert in die Gestaltung und Erarbeitung eines potenziell neuen **Orange Workplace Konzeptes 2.0**, um die Arbeitsplätze für alle Mitarbeiter\*innen unter den Gesichtspunkten von DIB passender zu gestalten.

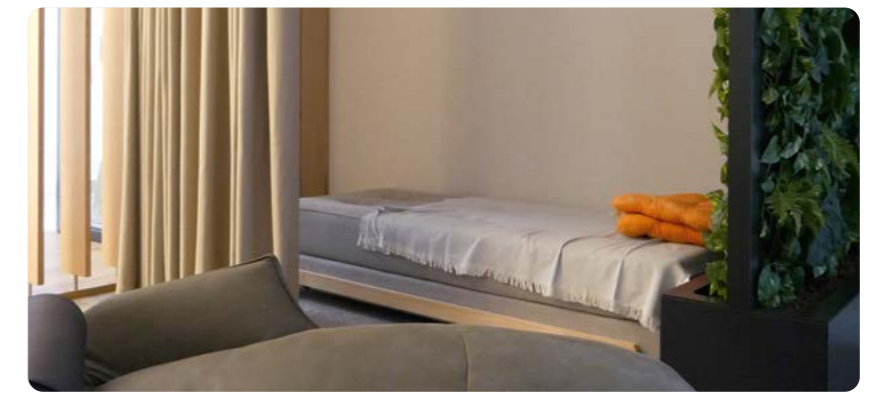


**Martin Gilde**  
Product Area Lead  
Office Environment -  
EYW

„Dazuzugehören (to belong), ist nicht nur Grundbedürfnis eines jeden Menschen, sondern ein guter Maßstab dafür, ob eine Gruppe wirklich inklusiv ist. Wenn wir nicht das Gefühl haben, ein Teil von etwas Größerem zu sein oder uns sogar ausgeschlossen fühlen, geht es uns weder gut, noch können wir gute Arbeit leisten. Von daher finde ich es klasse, dass wir mittlerweile im Rahmen des OHI sogar alle Mitarbeiter\*innen fragen, wie zugehörig sie sich fühlen. So haben wir in der Bank einen Messwert, um zu prüfen, ob unsere Bemühungen hier wirksam sind.“



Elternzimmer



Ruheraum

Raum der Vielfalt

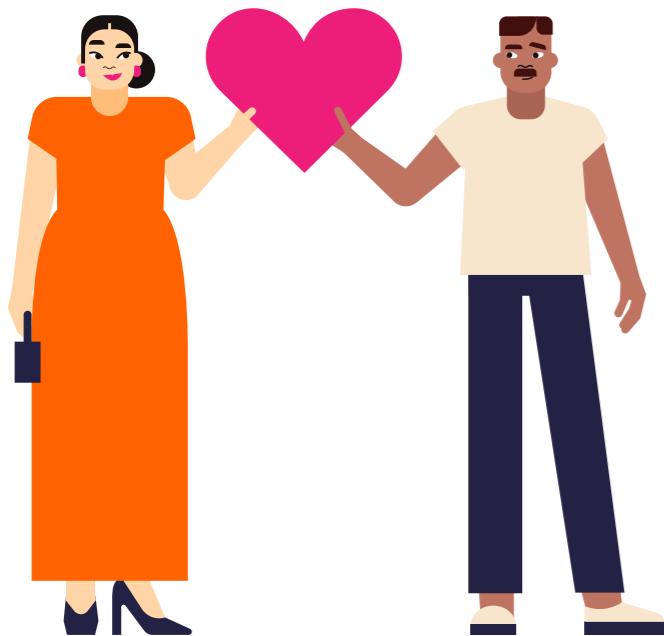


# 6. DIB Ausblick

In 2025 werden alle DIB Akteure gemeinsam die **Fokusthemen Inklusion, Neurodiversität und kulturelle Vielfalt vorantreiben.**

Dabei wird das Council insbesondere für die geplante Inklusionsvereinbarung sowie die Diversity-Checkliste für interne Prozesse (sogenannte Diversity-Folgenabschätzung) Impulse setzen. Außerdem möchte das Council die DIB Präsenz in den Standorten Hannover, Berlin und Nürnberg intensivieren.

Die Arbeit des DIB Councils und der Netzwerke leistet einen maßgeblichen Beitrag zur Stärkung der sozialen Dimension ("S") von ESG und setzt die Nachhaltigkeitsstrategie im Alltag um.





**Impressum:**

Herausgeberin/Redaktion:  
DIB Council – ING DiBa AG, Februar 2025  
Gestaltung & grafisches Konzept: merkwürdig GmbH