

DIB Council Report 2025





Lars Stoy
Vorstandsvorsitzender (CEO)

„Diversity, Inclusion & Belonging (DIB) sind elementare Bestandteile unseres Wertekanons. Wir sind eine Bank, die sich den Menschen zuwendet. Uns ist wichtig, dass sich jede Person geschätzt und respektiert fühlt – seien es Kundinnen und Kunden oder Mitarbeitende. Unsere unterschiedlichen DIB Netzwerke sind ein Zeichen dafür, wie sehr uns Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit am Herzen liegen. Denn sie bewegen viel.

Ich freue mich, Sponsor der Netzwerke YoungING und Experienced zu sein. YoungING richtet sich an Mitarbeitende bis 36 Jahre und organisiert inspirierende Events, die verbinden. Experienced fördert den Austausch zwischen den Generationen und sorgt dafür, dass alle Altersgruppen einbezogen werden.

Alle unsere DIB Initiativen zeigen: Unsere Werte sind bei uns gelebte Realität. Sie sind der Beweis dafür, wie wichtig uns der Dialog und das Miteinander sind – über alle Altersgruppen, Hintergründe und Perspektiven hinweg. Wir setzen uns dafür ein, weil wir überzeugt sind: Gemeinsam gestalten wir eine inklusive Zukunft, in der jede Stimme zählt und jeder Mensch seinen Platz findet.“



Was Dich in diesem Report erwartet.

Vorwort

Schön, dass Du reinschaust. 4

Leitthema Neurodiversität

Einführung: Neurodiversität 5

Was ist Hochsensibilität? 8

Was ist ADHS? 10

Was ist Autismus? 12

Was ist Dyslexie? 13

DIB Council

Das DIB Council der ING Deutschland 14

Einblick: DIB im Geschäftsbereich
Private Individuals 15

Überblick: DIB Council Mitglieder 2025 16

DIB Netzwerke

Überblick: DIB Netzwerke der ING 18

Rückblick: Das Jahr 2025 20

Cultural Diversity 26

EnablING 28

Experienced 30

Lioness 32

Rainbow Lions 34

Women in Tech 36

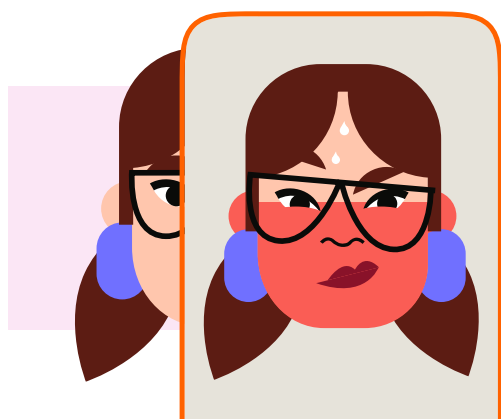
YoungING 38

Mehr zu DIB

Miteinander wachsen – Einblicke aus HR 40

Diversity in Zahlen 42

Danke! 43



In dieser Broschüre kannst Du auf Entdeckungsreise gehen. Nur wer genauer hinschaut, erfährt mehr. Scanne den QR Code, gebe Zugriff auf Deine Kamera und erfahre mehr. Das Smartphone-Icon zeigt Dir wo.

[AR-Experience starten](#)

Schön, dass Du reinschaust.

Liebe Leser*innen,



Agathe Engelmann
IT Lead Service/Core/Data



Anja Engel
Head of Corporate Audit Services
(CAS)

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

Unsere Mission als ING ist es, den Unterschied zu machen – und auch mit DIB feiern wir Unterschiedlichkeit. Es ist für uns selbstverständlich, für unsere Mitarbeitenden eine Kultur der Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit zu gestalten. Diese Kultur zu schützen und sich aus den Reihen der Mitarbeitenden und Führungskräfte für eine bunte ING Deutschland stark zu machen, ist Aufgabe des DIB Councils und der Netzwerke.

Auch im Jahr 2025 ist bei der ING rund um DIB viel passiert. Im DIB Council haben Beate Terhardt und Nina Siegfried den Staffelstab als Council Chairs an uns übergeben. Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals bei den Beiden für Ihr großartiges Engagement für DIB bedanken.

In diesem Jahr haben wir Vielfalt an unseren Standorten gefeiert. Mit den DIB Days on Tour haben wir unsere Standorte in Frankfurt, Hannover, Nürnberg und Berlin besucht, um das Bewusstsein für DIB zu stärken. Gleichzeitig haben die DIB Netzwerke

wieder eine Vielzahl von Veranstaltungen organisiert, von inspirierenden Vorträgen und Trainings bis hin zu Gelegenheiten zum persönlichen Austausch und Networking. Uns als Chairs des DIB Councils lag es besonders am Herzen, die Sichtbarkeit der Netzwerke und ihrer Initiativen zu erhöhen und den Kontakt und Austausch untereinander auszubauen.

Es ist nicht selbstverständlich, dass sich Kolleg*innen für DIB einsetzen. Deshalb möchten wir uns bei allen ganz herzlich bedanken, die Diversity, Inclusion & Belonging in 2025 gelebt und gemeinsam eine Kultur der Vielfalt und Akzeptanz vorangetrieben haben. Das war löwenstark!

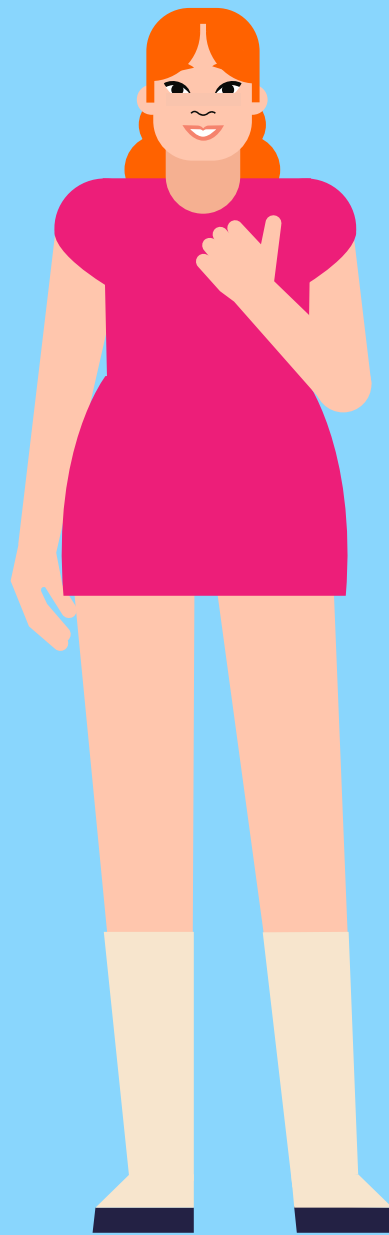
Unser diesjähriger Report berichtet nicht nur von den DIB Aktivitäten in 2025, sondern gibt auch spannende Einblicke zu Neurodiversität – ein Thema, das bei vielen Veranstaltungen im Vordergrund stand. Wir wünschen Euch viel Freude beim Lesen!

Agathe und Anja
Chairs des DIB Councils

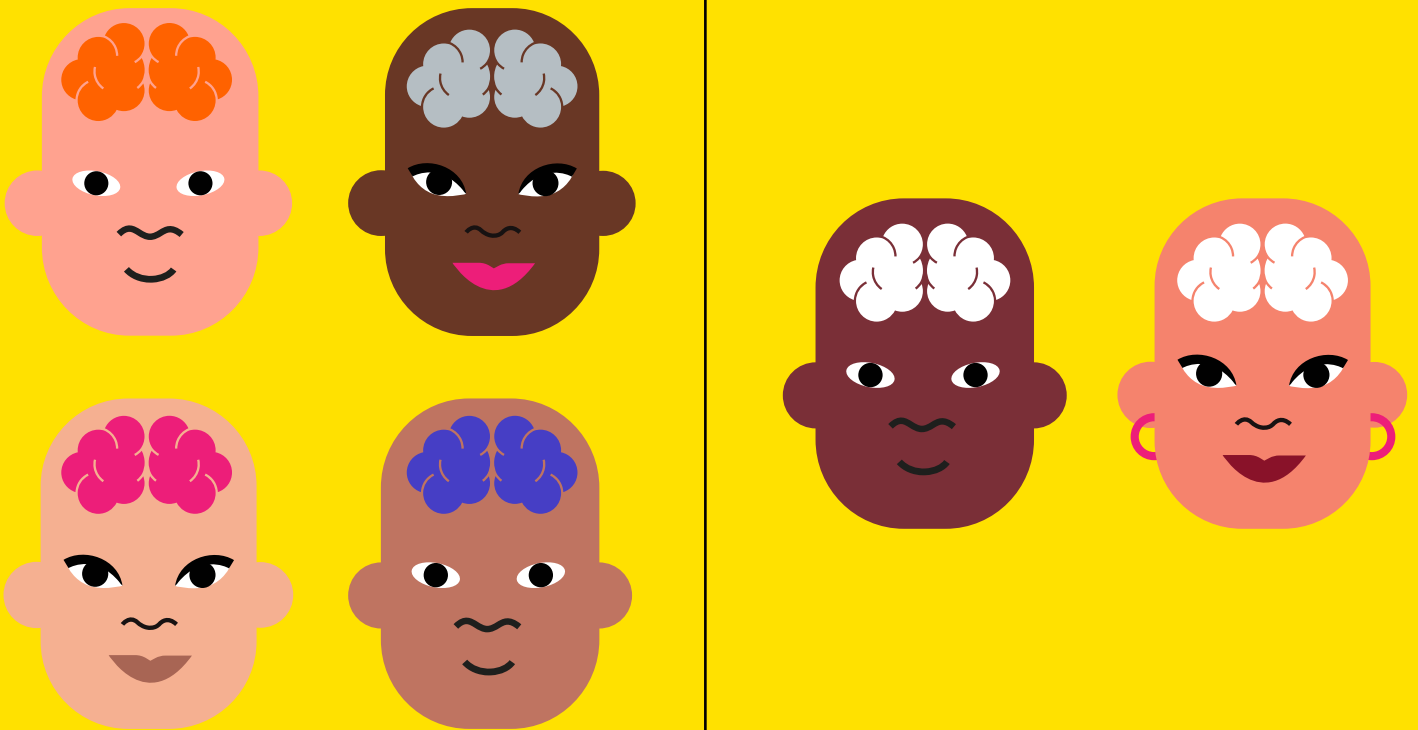
Hinweis zur Barrierefreiheit: Dieser Bericht wurde gemäß den Standards für Barrierefreiheit erstellt, um sicherzustellen, dass alle Leser*innen Zugang zu den Inhalten haben.



Einführung: Neurodiversität



Ob jemand merkt, wie es mir wirklich geht?



Bin ich neurodivergent oder neurotypisch?

Was ist Neurodiversität?

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt menschlicher Gehirne und Denkweisen. Neurodivergente Menschen unterscheiden sich in ihrem sozialen Verhalten, ihrer Entwicklung, ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen, Gefühlen, ihrem Denken oder ihrer Wahrnehmung von dem, was gesellschaftlich als (neuro-)typisch gilt.

Der Begriff beschreibt, dass das Gehirn Umgebungsreize auf besondere Weise verarbeitet. Viele neurodivergente Personen nehmen Eindrücke intensiver wahr, weil ihr Gehirn Reize anders einordnet. Dadurch richten sie manchmal mehr Aufmerksamkeit auf Details und übersehen das große Ganze – oder erleben es genau umgekehrt. In einer vorwiegend für neurotypische Menschen gestalteten Welt kann dies zu erheblichem Stress und manchen Herausforderungen führen.

Tipps für den Umgang im Team:

- Klare Strukturen und transparente Abläufe schaffen
- Aufgaben priorisieren und in kleinere Schritte unterteilen
- Kurze, prägnante Meetings bevorzugen
- Offene Kommunikation und Verständnis fördern

Neurodiversität zeigt uns, dass jeder Mensch besondere Stärken und Talente hat. Wenn wir diese Unterschiede akzeptieren und respektieren, schaffen wir ein Umfeld, in dem sich alle wohlfühlen und ihr Potenzial entfalten können.

Neurodiversität im Arbeitsleben

Neurodiverse Mitarbeitende können aufgrund ihrer Einzigartigkeit nicht nur eine Bereicherung für das Unternehmen, sondern auch einen nachweisbaren Wettbewerbsvorteil darstellen. Dafür müssen sie jedoch am richtigen Arbeitsplatz und in der richtigen Funktion eingesetzt werden.

Obwohl das Bewusstsein für Neurodivergenz steigt, sind Vorurteile und Stigmatisierung am Arbeitsplatz weiterhin verbreitet. Viele Menschen mit neurodivergenten Eigenschaften berichten von negativen Erfahrungen, wenn sie offen damit umgehen. So wird etwa das Ausschalten der Kamera bei virtuellen Meetings oder das gleichzeitige Ausführen anderer Aufgaben oft als unhöflich angesehen. Für Personen mit ADHS hingegen kann das Kritzeln während eines Meetings helfen, sich besser auf das Gespräch zu konzentrieren und nicht abzuschweifen. Solche Beispiele zeigen, dass neurodivergente Menschen im Berufsalltag nicht nur fachliche, sondern auch zwischenmenschliche Herausforderungen zu bewältigen haben.

Arbeitsplätze sind häufig für neurotypische Mitarbeitende konzipiert – für Menschen, die sich im Großraumbüro wohlfühlen, gerne aktiv an Meetings teilnehmen und von 9 bis 17 Uhr arbeiten. Doch Menschen sind nicht alle gleich: Sie unterscheiden sich in ihrer Art zu denken, Informationen zu verarbeiten, sich zu konzentrieren und kreativ zu sein. Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte gemeinsam mit ihren Teams individuelle Lösungen finden, um die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass alle ihr Potenzial entfalten können.

Damit Arbeitsplätze für alle funktionieren, sollten sie flexibel und inklusiv gestaltet sein. Dazu gehören klare Beschilderung und Orientierung, verschiedene Raumkonzepte wie Einzelbüros, „Silent Offices“ oder Rückzugsbereiche sowie unterschiedliche Arbeitsplatzmodelle wie Stehtische. Auch eine durchdachte Raumaufteilung mit Zonen für konzentriertes Arbeiten und Meetings ist wichtig. Sensorische Anpassungen wie dimmbares Licht, akustische Rückzugsorte, Noise-Cancelling-Kopfhörer und Luftfilter schaffen zusätzlich eine angenehme Umgebung.

Ruhebereiche sollten frei von Telefonaten und Durchgangsverkehr sein, Licht individuell steuerbar und Schreibtische so platziert, dass sie nicht offen im Raum stehen. Solche Anpassungen sind keine Extras, sondern fördern Konzentration, Wohlbefinden und Produktivität – für alle.



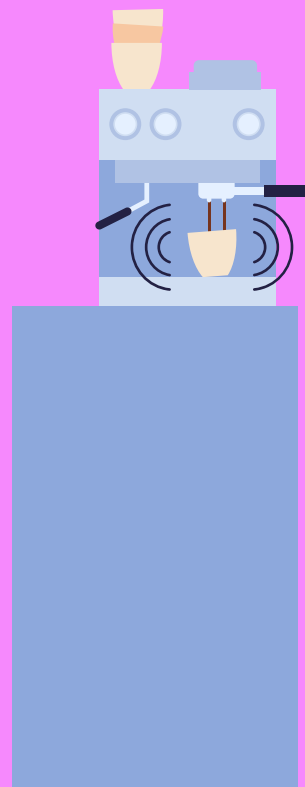
Was ist Hochsensibilität?



Wie soll ich mich hier konzentrieren?

Hochsensible Menschen besitzen eine niedrigere Schwelle für Reize, was bedeutet, dass sie intensiv auf Düfte, Lebensmittel, elektromagnetische Felder, Chemikalien, Geräusche sowie emotionale Stimmungen reagieren – manchmal sogar mit Unverträglichkeiten.

Im Berufsleben zeichnen sie sich besonders durch Empathie, Sensibilität, einen ausgeprägten Sinn für Details, Kreativität und Intuition aus. Sie neigen auch zu Perfektionismus, sind anfällig für Stress und benötigen nach einer Reizüberflutung besonders viel Erholung.



Was ist ADHS?

Die Abkürzung ADHS steht für Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung und betrifft sowohl Kinder als auch Erwachsene. Die Ausprägung ist individuell und kann durch Stress oder Umweltfaktoren beeinflusst werden.

ADHS äußert sich vor allem durch Dysregulationen – also Schwierigkeiten, bestimmte Abläufe zu steuern. Betroffen sind unter anderem die Selbstregulation, Impulskontrolle, Aufmerksamkeit und die Reizfilterung. Das bedeutet: Reize oder Emotionen können nicht wie gewohnt gefiltert oder reguliert werden. Menschen mit ADHS nehmen oft sehr viele Eindrücke gleichzeitig wahr und sind grundsätzlich aufmerksam. Allerdings werden sie leicht durch verschiedene Reize abgelenkt – sei es Geräusche, visuelle Eindrücke oder eigene Gedanken. Auch das Zeitmanagement stellt für viele eine Herausforderung dar. Ein Grund dafür ist ein dauerhaft niedriger Dopaminspiegel im Gehirn, der die Steuerung von Aufmerksamkeit und Motivation beeinflusst.

Mit passenden Strategien und Unterstützung können Menschen mit ADHS ihre Stärken optimal einbringen – zum Vorteil des gesamten Teams.

ADHS ist sehr vielfältig und zeigt sich in unterschiedlichen Ausprägungen. Nicht alle Betroffenen sind körperlich hyperaktiv – bei vielen spielt sich die Unruhe eher im Kopf ab. Deshalb unterscheidet man drei Typen: den hyperaktiven Typ, den unaufmerksamen Typ sowie den kombinierten Typ, der Merkmale beider Ausprägungen vereint.

- **Hyperaktivität:** Betroffene wirken oft impulsiv, wechseln schnell die Stimmung, reden viel und schnell oder unterbrechen andere. Sie haben Schwierigkeiten, längere Zeit still zu sitzen und beschäftigen ihre Hände ständig.
- **Aufmerksamkeit:** Hier stehen Probleme wie fehlende Organisation, kurze Aufmerksamkeitsspanne, Flüchtigkeitsfehler und Vergesslichkeit im Vordergrund. Aufgaben bleiben liegen, und Gegenstände gehen leicht verloren.
- **Kombinationstyp:** Viele erleben eine Mischung aus beiden Bereichen – sie reden schnell, sind vergesslich und haben Mühe, Ordnung zu halten.

Oft wird fälschlicherweise angenommen, dass ADHS gleichbedeutend mit Unaufmerksamkeit ist. Tatsächlich bringen viele Betroffene besondere Stärken mit und können im Berufsleben Teams mit innovativen Ideen und einem Blick „über den Tellerrand“ hinaus bereichern. Sie sind häufig kreativ, engagiert und können sich blitzschnell in neue Themen einarbeiten – vor allem, wenn sie echtes Interesse haben.

Eine Begleiterscheinung, die häufig bei ADHS und Autismus vorkommt, ist Hyperfokus. Sie beschreibt einen Zustand sehr intensiver, fast tunnelartiger Konzentration, bei dem Menschen vollständig in eine Aufgabe eintauchen und alles um sich herum ausblenden.



Wie lange sitze ich hier schon ?



Was ist Autismus?

Autismus ist eine Entwicklungsvariante, die meist bereits im Kindesalter auftritt, jedoch oft unentdeckt bleibt. Die sogenannte „Autismus-Spektrum-Störung“ äußert sich durch Schwierigkeiten im sozialen Umgang, besondere Kommunikationsmerkmale sowie gelegentlich durch intensive Spezialinteressen oder außergewöhnliche Begabungen.

Menschen im Autismus-Spektrum legen häufig mehr Wert auf Logik als auf Emotionen, verzichten oft auf Smalltalk und sind in ihrer Kommunikation ehrlich und direkt. Sie nehmen Aussagen meist wörtlich, zeigen oft eine ungewohnte Gestik, Mimik oder vermeiden Blickkontakt, benötigen viel Struktur und Routine und haben ein ausgeprägtes Auge für Details.

Zu den besonderen Stärken im Berufsleben zählen ein ungewöhnlicher Blickwinkel, analytisches Denken, Lösungsorientierung und hohe Konzentrationsfähigkeit. Herausforderungen entstehen vor allem bei ungeplanten Veränderungen, spontanen Anrufen oder Besprechungen sowie Meetings ohne klares Ziel.



Was soll mir dieser Blick sagen?



Was ist Dyslexie?

Menschen mit Dyslexie (auch: Legasthenie) verarbeiten geschriebene Sprache auf besondere Weise. Sie besitzen häufig eine andere neuronale Struktur beim Lesen und Schreiben, was bedeutet, dass sie Buchstaben, Wörter oder Lautfolgen langsamer oder weniger automatisiert erfassen. Das kann sich in Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben oder in der Rechtschreibung äußern – unabhängig von Intelligenz oder Motivation.

Im Berufsleben zeigen sie oft besondere Stärken: ein ausgeprägtes visuelles und räumliches Denken, Kreativität, Problemlösungskompetenz und die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge ganzheitlich zu erfassen. Viele dyslexische Menschen denken in Bildern statt in Wörtern, erkennen Muster schneller und können innovativ und unkonventionell an Herausforderungen herangehen. Gleichzeitig kann die Verarbeitung geschriebener Informationen anstrengend sein. Dies führt mitunter zu höherem Zeitbedarf, Stress oder dem Wunsch nach klar strukturierten Informationen. Mit geeigneten Strategien und Unterstützung – etwa visuellen Hilfen, klaren Anweisungen oder digitaler Assistenz – können Menschen mit Dyslexie ihre besonderen Kompetenzen optimal einbringen.



Was steht hier genau?

Das DIB Council der ING Deutschland

Noch nichts vom DIB Council gehört? Hier erfährst Du mehr.

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

Was ist das DIB Council?

Das DIB Council wurde 2012 gegründet und arbeitet seitdem in immer wechselnder Besetzung daran, die Themen rund um DIB zu fördern und zu fordern. Es besteht aus Vertreter*innen aller sieben Netzwerke sowie Business Domains der Bank und zentralen Expertisen wie HR, Communication & Brand Experience sowie Accessibility.

Die Zusammensetzung unterschiedlichster Akteure aus der Bank ermöglicht diverse Perspektiven und eine gute Grundlage zur Zusammenarbeit und dem Austausch von Best Practices. Diese Zusammenarbeit stärkt auch die Vernetzung der einzelnen Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen der ING. Das Council wird von den beiden Chairs Anja Engel und Agathe Engelmann geleitet und von Michael Clijdesdale (CIO der ING) als Sponsor unterstützt, um die Themen auch auf Vorstandsebene zu platzieren.

Die Rolle des DIB Councils

Purpose: Empowering ING to be most diverse and inclusive

Das DIB Council engagiert sich dafür, die ING so vielfältig und inklusiv wie möglich zu gestalten. Dies entspricht nicht nur unseren Werten, sondern stärkt zugleich unser geschäftliches Erfolgspotential.

- Für die Vielfalt der Mitarbeitenden – denn das ist das größte Asset als Bank.
- Für die Bank als diskriminierungsfreier Raum, in dem sich alle Mitarbeitenden einbringen, entwickeln und sich zugehörig fühlen können.
- Für die Integration der einzigartigen Erfahrungen, Perspektiven und Talente der Mitarbeitenden – 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.



Einblick: DIB im Geschäftsbereich Private Individuals



Kernteam „GrowING Minds“

Das DIB Programm in der Business Domain Private Individuals (PI) für 2024 und 2025 verfolgt zwei zentrale Ziele: Die Optimierung der interkulturellen Zusammenarbeit mit dem Hub in Manila und die Entwicklung junger Mitarbeitenden in der PI Domain. Beide Schwerpunktthemen werden durch konkrete Initiativen, Trainings und Community Maßnahmen unterstützt, um DIB nachhaltig zu stärken.

Interkulturelle Zusammenarbeit mit dem ING Hub in Manila

Ziel ist es, das Onboarding für Kolleg*innen in Manila zu optimieren, ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen, das Wissen über interkulturelle Unterschiede zu vertiefen und die Zusammenarbeit insgesamt zu verbessern.

Dafür wurden unter Initiative von Thomas Dwornitzak, Tribe Lead Make Your Money Grow, Leadership- und Teamtrainings mit interkulturellem Schwerpunkt pilotiert und Konditionen für einen breiteren Roll-Out geprüft.

Eine Taskforce, bestehend aus Kolleg*innen aus Deutschland und Manila, entwickelt aktuell einen Onboarding-Blueprint. Der Blueprint wird Informationen, Best Practices und Empfehlungen zu den verschiedenen Phasen im Onboarding von Kolleg*innen aus Manila in deutsche Teams beinhalten.

Entwicklung junger Mitarbeitenden – „GrowING Minds“ Community

Im zweiten Fokusbereich steht die Entwicklung und Bindung junger Kolleg*innen der Domain PI im Mittelpunkt. Zentrales Element ist die „GrowING Minds“ Community, die Marcel Noordam, Tribe Lead Digital Leadership, initiierte und weiterhin begleitet. Ein Kernteam aus sechs jungen Mitarbeitenden aus unterschiedlichsten Tribes hat ein umfangreiches Konzept entwickelt, welches neben dem Purpose der Community auch Fokusthemen, Ideen für Maßnahmen und eine Roadmap definiert.

Das erste Community-Event, eine Lunch Networking Session mit den PI Führungskräften, fand im September 2025 statt. Weitere Veranstaltungen sind bereits in Planung, wie etwa Wissens- und Erfahrungsaustausche, Input-Sessions, Workshops, Trainings, Austausch mit IT und Business Banking sowie Gastvorträge.

Lunch Networking Session (September 2025)



Überblick: DIB Council Mitglieder 2025

Unsere Kolleg*innen, die sich 2025 im Council für DIB eingesetzt haben.

■ Network SPOCs* (N) ■ Domain SPOCs* (D) ■ Prep Team (P)

*SPOC = Single Point of Contact/Vertreter*in



Anke Hornig (N)
Change Lead Digital Leadership

Experienced



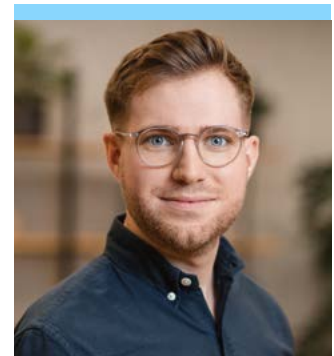
Hana Elshamy (N)
Tribe Get Protected

Cultural Diversity



Ilse Munnikhof (N)
Product Area Lead App

Lioness



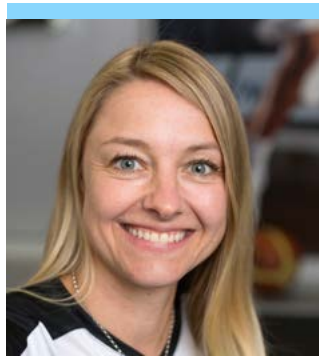
Marco Kisch (N)
Expertise Product & Service Design

YoungING



Maria Gotzner (N)
COO BB – Daily Banking Lead

Lioness



Maria Kreß (N)
Young Talents

Enabling



Michael Hirsch (N)
Customer Communication 5

Rainbow Lions



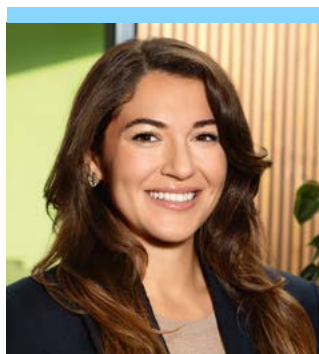
Nicole Hau (N)
Expertise SCD Governance Services

Women in Tech



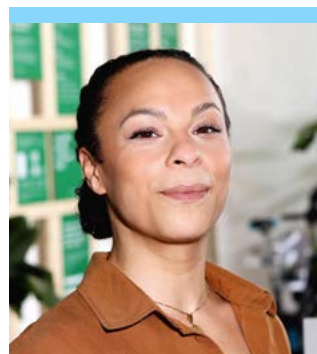
Ursula Nix (N)
Tribe BB Daily Banking & Savings

Experienced



Yasmin Hazim (N)
Process Lead Collateral Management

YoungING



Zoe Hambrick (N)
CoE Base & Core Services

Cultural Diversity



Bas Timmerman (D)
Business Analyst
IT Area WB
CIO



Christopher Jestädt (D)
Expertise Lead Content & Campaigns

Business Banking



Claire Pfeil (D)
IT Area Lead Analytics

CIO



Linda Bender (D)
Business Manager

CRO



Melanie Spors (D)
Product Area Lead Web

Private Individuals



Mohit Daptardar (D)
Head Portfolio Mgt. Project Finance
Lending
Wholesale Banking



Nina Siegfried (D)
Expertise Lead WB Legal 2

CEO



Olga Nikolova (D)
Expertise Lead Op. Governance &
Quality Control KYC
COO



Tamara Jung-Le (D)
Expertise Group Treasury Liquidity
Mgmt & Money Mkt.
CFO



Ute Hesse (D)
MD Financial Institutions Sector
Coverage
Wholesale Banking



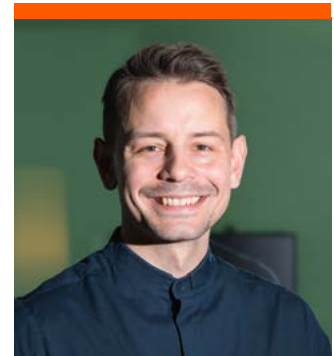
Agathe Engelmann (P)
IT Lead Core/ Service/ Data

Chair



Anja Engel (P)
Head of CAS

Chair



Christoph Seeger (P)
Brand Experience

SPOC Comms & BEx



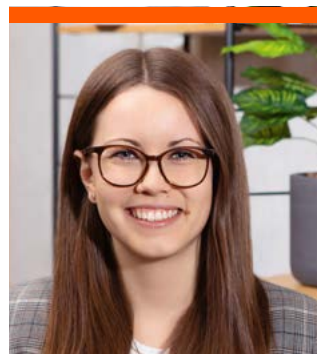
Gabriele Förster (P)
Expertise Product & Service Design

Inclusion & Accessibility



Katharina Schäfer (D/P)
DIB Expert

CEO



Laura Sang (P)
Assistant

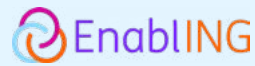
Admin



Sarah Kurmann (P)
Inklusionsbeauftragte

Inclusion & Accessibility

Überblick: DIB Netzwerke der ING



Netzwerk	Cultural Diversity	EnabLING	Experienced
	Wissensaustausch und Veranstaltungen rund um unsere kulturelle Vielfalt.	Ein Netzwerk für Menschen mit Behinderungen und Neurodivergenz sowie ihre Allys – für Austausch, Unterstützung und gemeinsames Engagement.	Impulse, Ideen, Kontakte – Austausch und Vernetzung für Mitarbeitende über 50.
Gründungsjahr	2021	2023	2023
Netzwerk SPOC	Hana Elshamy, Zoe Hambrick	Maria Kreß	Anke Hornig, Ursula Nix
Sponsor	Serge Offers	Michael Clijdesdale	Lars Stoy
Viva Engage Community	> 500	> 280	> 430
Core Team	Ana Sofia S. Gathmann Angela Boakye Dunja Djebbari Hana Elshamy Sarah Bakhit-Flaig Zoe Hambrick	Andreas Müller Beate Terhardt Carmen Soldevilla-Barranco Dominik Otte Gabriele Förster Laura Sang Linda Bender Marcel Franke Maria Kreß Melanie Siwek Nicole Macke Rainer Reißig-Eckhardt Sarah Kurmann Svenja Hartmann	Anke Hornig Christian Beushausen Kay Leonhardt Sabine Holzmann-Klettke Susanne Ansorge Susanne Finger Thomas Bieler Ulrike Holzmann-Fuchs Ursula Nix



Die sieben DIB Netzwerke der ING wurden von engagierten Mitarbeitenden gegründet. Sie repräsentieren die Stimmen ihrer jeweiligen Communities und bringen Betroffene, Interessierte sowie Allies zusammen.

Die Netzwerke machen vielfältige Themen durch Workshops und Vorträge sichtbar und treiben diese aktiv voran. Mit ihrer Stimme tragen sie dazu bei, die Unternehmenskultur der ING nachhaltig zu beeinflussen.

Jedes Netzwerk verfügt über ein Kernteam von rund zehn Kolleg*innen, welche sich zusätzlich zu ihrer regulären Arbeit ehrenamtlich engagieren. Ein bis zwei Mitglieder aus jedem Kernteam vertreten ihr Netzwerk im DIB Council.

Hier findest Du einen Überblick über die Netzwerke:



Lioness

Wir bei Lioness stehen für Empowerment, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung von Frauen zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele.

Rainbow Lions

Informationen, Austausch und Projekte zu LGBTQI*-Themen.

Women in Tech

Für mehr Vernetzung von Frauen in technischen Bereichen.

YoungING

Für Mitarbeitende bis 36 Jahre: Wir vernetzen und inspirieren durch vielfältige Formate und vertreten Eure Stimme.

2017

2018

2023

2017

Ilse Munnikhof, Maria Gotzner

Michael Hirsch

Nicole Hau

Marco Kisch, Yasmin Hazim

Nikolaus Maximilian Linaric

Eddy Henning

Michael Clijdesdale

Lars Stoy

> 890

> 350

> 270

> 1.380

Ann-Christine Schneider
Doreen Zöllner
Ilse Munnikhof
Julia Dabisch
Maria Gotzner
Nina Siegfried
Oksana Kazanska
Simone Schmidt
Swantje Cremer

Alexander Piur
Benjamin Rützel
Carmen Greschke
Franziska Klebe
Irene Ceballos Messmacher
Melanie Spors
Melanie Uhde
Michael Hirsch
Michaela Schwendler
Nils Ahlers
Norbert Ebnet
Peter Wiendl
Rocky Bogdanski
Sabrina Eberlie
Seval Grupe
Sonja Göbel
Thomas Schambacher
Thorsten Schulz

Agathe Engelmann
Bianca Kramp
Désirée Walther
Ebru Chaudhry
Ekaterina Rapp
Jasmin Scharinger
Jeanine Morina
Julia Müller
Ikram Rafoud
Leila Harborth
Mari Kruse
Marlly Rahman
Nicole Hau
Oksana Kazanska
Roya Borchers

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

Rückblick: Das Jahr 2025



Vielfalt, die verbindet – ein Jahr voll bunter Ereignisse

Hinter jeder DIB Zahl steckt eine Geschichte: Kolleg*innen, die nach Feierabend Ideen zum Leben erwecken, um Vielfalt erlebbar zu machen. Teams, die für die Sache brennen und die Extra-Meile gehen. Aus Leidenschaft, nicht aus Pflicht. Klappe hier die Seite auf und Du bekommst einen Eindruck, warum DIB bei uns mehr ist als Strategie auf dem Papier – es ist Kultur, die verbindet, inspiriert und unser Arbeitsumfeld bunter macht. Entdecke, wie wir tagtäglich unsere Bank lebendig und inklusiv gestalten!



Wie soll ich hier den Überblick behalten?

It's a wrap: 2025 war vollgepackt mit tollen DIB Events

Januar

Lioness: Workshop zu Narzissmus
FFM

EnabLING Lunch – Schwerpunkt
Neurodiversität | FFM

YoungING: Bowling Night | HNR



Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

Februar

Cultural Diversity: Black History
Month, Hidden Figure Filmvor-
führung + Dinner | FFM



Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

März

EnabLING: Förderangebote für
Menschen mit Behinderung
Lunch & Learn Session | Online

Cultural Diversity: Fastenbrechen
Iftar | FFM



Cultural Diversity: Fun Night | FFM

Lioness: Jahreskick-Off Call
Online

YoungING: Gaming Night | FFM

YoungING: Stadionbesuch
Eishockey | NBG

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ■ Cultural Diversity | FFM = Frankfurt |
| ■ EnabLING | NBG = Nürnberg |
| ■ Experienced | HNR = Hannover |
| ■ Lioness | BER = Berlin |
| ■ Women in Tech | |
| ■ Rainbow Lions | |
| ■ YoungING | |
| ■ HR/DIB Council | |

April

Women in Tech: Kick-off
#shetransformsIT Regionalgruppe
Mitte | FFM



Zu Gast Prof. Dr. Sinemus, Hessische
Ministerin für Digitalisierung und
Innovation. Informationsveran-
staltung mit Vorträgen, Panel, und
Netzwerkmöglichkeiten.

Experienced: 50+ und WellbeING –
Deep Dive Session | Online

Enabling Lunch | FFM

YoungING: Kaffeeseminar – vom
Anbau der Bohne bis in die Tasse
HNR

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

Mai

Enabling: Neurodiversität
Infosession | Online

Enabling: Neurodiverse
Kaffeeküche | Online

Cultural Diversity Day Community
Meet up | FFM

Enabling: Lunch & Learn
Quicktips für barrierefreie
Dokumente | FFM

Enabling Lunch | FFM

Enabling: Besuch inklusives Café
Sinn & Wandel | FFM

Lioness: Gehaltsverhandlungen
Workshop | HNR

HR: Panel-Discussion Topsharing
FFM + online

YoungING Get Together | FFM

Enabling: Führung über die
SightCity Messe | FFM

YoungING: Get Inspired by Misha
(Head of HR) | FFM + online

YoungING: Sushi-Kochkurs | HNR

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

Juni

Enabling: Autismus
Infosession | Online

Rainbow Lions: Trans, Non-Binary
& Gender Lunch & Learn Session
Online

Enabling: Inklusionsausstellung
im Foyer | FFM



Lioness: Workshop „Yes she can“ &
„Mut tut gut“ | FFM



DIB Netzwerke Get-together | HNR

Rainbow Lions Sommer Party | FFM

Rainbow Lions: Teilnahme am CSD
Hannover | HNR

Women in Tech Kochkurs
FFM, NBG

DIB Council Afterwork | FFM

Rainbow Lions Afterwork | NBG

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

Juli

Enabling: ADHS
Infosession | Online

Lioness: Equaly Vereinbarkeitstool
Lunch & Learn Session | FFM + online

Lioness: Workshop zu Narzissmus
Online

Rainbow Lions: Teilnahme am CSD
Frankfurt | FFM

Cultural Diversity:
Summer Get Together | FFM

DIB Get Together | FFM

YoungING Summer BBQ | FFM



YoungING: Infosession eID & EUDI
FFM

DIB Training: LinkedIn Basics | Online

YoungING: Cocktail Workshop | HNR

YoungING Afterwork Ride | FFM

Enabling Lunch | FFM

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

August

Lioness: MentorING Panel Discussion
FFM

Women in Tech: Outlook clever
nutzen Lunch & Learn Session
Online

YoungING: Afterwork auf dem
Maschseefest | HNR

YoungING Infosession: Wero | Online

Lioness Summer Drinks | FFM



YoungING: Volleyball Event | FFM

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

September

Lioness: Workshop „Yes she can“
& „Being courageous“ | FFM

Lioness: Infosession mit Gründerin
HerMoney & Fondsfrauen | FFM

Enabling: Hochsensibilität
Infosession | Online

Women in Tech: Outlook clever
nutzen Lunch & Learn Session
Online

Enabling Lunch | FFM

YoungING Sommerfest | FFM

Enabling: Stadtführung
Medizingeschichte Frankfurts | FFM

Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR

Die DIB Days 2025 sind mit
#Miteinanders auf Tour gegangen
und fanden vom 25.09. bis 29.10.25
statt. Die Tour bot ein Programm aus
Keynotes, Diskussionsformaten und
dem beliebten Coffee & Talk.
FFM, NBG, HNR, BER

**Miteinanders
on Tour**



Oktober

Enabling: Psychische Folgeerkrankungen aufgrund von Neurodiversität Lunch & Learn Session | Online

**Wenn KI zur Machtfrage wird
Keynote | NBG**



Rainbow Lions: Global Coming Out Event | Online

**Experienced: Übergang in die Rente
Lunch & Learn Session | Online**

Cultural Diversity: Diwali Event | FFM

Rainbow Lions Movie Night | FFM

**Lioness: Equaly Vereinbarkeitsapp
Lunch & Learn | Online**

Experienced Get Together | FFM

Enabling Lunch | N

Die Keynotes gaben einen prägnanten Überblick zum aktuellen Status bei DIB und zeigten praktische Ansätze für gelebte Vielfalt im Arbeitsalltag.

In den Discussions wurden konkrete Erfahrungen und Impulse zu Allyship geteilt. Beim Coffee & Talk nutzten viele die Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung.

Insgesamt waren die DIB Days ein großer Erfolg und stärkten das Bewusstsein für Diversity, Inclusion & Belonging spürbar.

November

Experienced: Überwindung des inneren Schweinehunds, Keynote

Rainbow Lions: Verkauf von Teddybären, Welt-AIDS-Tag | HNR

**Lioness-Workshop: Story Telling
FFM**

Lioness: Tech – IT Out Tour | FFM

**Enabling: Kinoabend
„Ganzer Halber Bruder“ | FFM**

Enabling Lunch | FFM

**Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR**

Dezember

**Enabling: Mutmacher-Event mit
Paneldiskussion | FFM + online**



Lila bestrahltes ING Gebäude zum Internationaler Tag für Menschen mit Behinderungen (IDPD).

**Rainbow Lions: Bärchenverkauf
zugunsten AIDS-Hilfe | HNR**

**Experienced: Überwindung des inneren Schweinehunds, Keynote
FFM + online**

**Cultural Diversity:
End of Year Get Together | FFM**

Enabling Lunch | NBG

**Experienced Stammtisch
FFM, NBG, HNR**

Cultural Diversity – wir machten auch 2025 kulturelle Vielfalt zum Erlebnis

Ein Jahr voller Inspiration und Begeisterung

Die Cultural Diversity Community der ING ist ein Netzwerk, das sich für die Förderung von kultureller Vielfalt, gegenseitigem Verständnis und inklusiver Zusammenarbeit einsetzt. Wir haben das Netzwerk im Jahr 2021 gegründet und haben uns rasch zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur entwickelt.

Wir verfolgen das Ziel, allen Mitarbeitenden einen sicheren Raum für kulturellen Austausch, Wissensvermittlung und gegenseitige Wertschätzung zu bieten. Durch Events, Workshops und regelmäßige Beiträge auf Viva Engage werden Themen wie kulturelle Identität, Diskriminierung, Inklusion und Diversität sichtbar gemacht und diskutiert. Unsere Community möchte dabei nicht nur Bewusstsein schaffen, sondern auch aktiv zur Gestaltung einer offenen, respektvollen und innovativen Unternehmenskultur beitragen.

Das Jahr 2025 war für uns voller inspirierender Begegnungen, gemeinsamer Erlebnisse und bedeutender Meilensteine.

Black History Month

Wir starteten das Jahr mit einem besonderen Highlight: Im Rahmen des Black History Months organisierten wir ein Kinoevent, bei dem wir gemeinsam den Film „Hidden Figures“ anschauten. Im Anschluss tauschten wir uns bei einem Abendessen im afrikanischen Restaurant mit Expert*innen von Jamii e. V. aus. Dieses Event schuf Bewusstsein für die Geschichte und Erfahrungen unserer Black & People of Color (BPoC)-Kolleg*innen und förderte kulturellen Austausch.

Ramadan Iftar Event

Im März feierten wir gemeinsam das Fastenbrechen (Iftar) während des Ramadans. Über 70 Kolleg*innen kamen zusammen, um gemeinsam zu essen und sich auszutauschen.

ADAN Career Fair

Im April repräsentierten wir die ING Deutschland zum zweiten Mal auf der ADAN Career Fair, Europas größte Recruiting-Messe für BPoC-Talente. Unsere Teilnahme stärkte das Employer Branding und unsere Positionierung als Vorreiter für Diversity, Inclusion & Belonging.

World Diversity Day & Cultural Diversity Round Table

Im Mai beteiligten wir uns am World Diversity Day durch die Organisation eines „Cultural Diversity Round Tables“ als Community Meetup. Hier tauschten wir uns mit Kolleg*innen aus verschiedenen Bereichen über aktuelle Diversity-Themen aus und stärkten unser Netzwerk.



Serge Offers
Mitglied des Vorstands
(Head of Business Banking) &
Sponsor Cultural Diversity

„Das Zusammenführen und Feiern verschiedener Kulturen trägt dazu bei, dass sich Mitarbeitende auf persönlicher Ebene wertgeschätzt und verbunden fühlen. Dies fördert Kreativität, stärkt die Zusammenarbeit und führt zu besseren Lösungen.“

Cultural Diversity Summer Party

Im Juli feierten wir unsere jährliche Sommerparty – ein Fest der Gemeinschaft, Anerkennung und des Zusammenhalts. Die Veranstaltung trug maßgeblich zur Gewinnung und Vernetzung von Community-Mitgliedern bei und bot Raum für informellen Austausch und gegenseitige Wertschätzung.

Diwali Celebration

Im Oktober feierten wir mit über 60 Kolleg*innen das indische Lichterfest Diwali. Neben indischem Essen, Musik und kulturellen Aktivitäten wie Henna und Rangoli stand das gemeinsame Erleben und die Wertschätzung der indischen Kultur im Mittelpunkt. Ein Highlight war der gemeinsame traditionelle Tanz, den unser Kolleg*innen zuvor von einer Tanzgruppe erlernen

konnten. Das Event wurde von unseren indischen Kolleg*innen besonders positiv aufgenommen und förderte das Gefühl der Zugehörigkeit. Unter anderem besuchten einige Kolleg*innen unser Event in traditionellen indischen Gewändern (Saris).

Year End Get Together

Zum Jahresende organisierten wir ein Get-Together Event für unsere Community und feierten gemeinsam die Weihnachtstraditionen unterschiedlicher Länder. Mit einem internationalen „Pub Quiz“ und kulinarischen Weihnachtssessen aus aller Welt konnten wir das Jahr gemeinsam ausklingen lassen.

Das Jahr 2025 war auch für unser Core Team besonders: Serge Offers wurde unser neuer Community-Sponsor und unterstützte uns aktiv in unseren Events sowie darin, neue Impulse zu setzen. Mit einem neu formiertem Core Team freuen wir uns umso mehr auf 2026!

Wir wollen im kommenden Jahr verstärkt mit anderen Netzwerken kooperieren und die Präsenz an allen ING Standorten vergrößern. Durch gemeinsame Events, gegenseitige Unterstützung und den Austausch von Best Practices wollen wir Synergien schaffen und die Sichtbarkeit unserer Themen erhöhen. Außerdem wollen wir, zusammen mit unseren Ambassadors vor Ort, Kolleg*innen in weiteren ING Büros erreichen.

Henna Tattoos – Diwali Event (Oktober 2025)



Das Cultural Diversity Core Team (Juli 2025)



EnabLING – engagiert und fokussiert auf Neurodiversität und Inklusion



Michael Clijdesdale
Mitglied des Vorstands (CIO) &
Sponsor EnabLING

Barrierefreiheit – mehr als nur Standards

Für unser EnabLING-Netzwerk war 2025 ein Jahr voller Highlights. Gemeinsam haben wir viel bewegt: Unser Fokus auf Neurodiversität und Inklusion hat nicht nur unser Core-Team wachsen lassen, sondern auch unsere Themenvielfalt erweitert. Besonders stolz sind wir darauf, dass unsere Viva Engage Community inzwischen über 280 Mitglieder zählt – ein starkes Zeichen für das wachsende Interesse an unseren Themen und für die Kraft der Gemeinschaft.

Rückblick auf ein besonderes Jahr

Ein Meilenstein für Inklusion war der 28. Juni, an dem das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz in Kraft trat. Um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, haben Kolleg*innen aus vielen Bereichen der Bank dafür gesorgt, dass unsere Website, App, PDF-Dokumente und Geldautomaten barrierefrei gestaltet sind. Natürlich gibt es technische Standards. Aber wichtiger als Standards ist es, diejenigen zu involvieren, um die es geht. Denn Barrierefreiheit lebt vom Miteinander. Deshalb haben Mitglieder unseres Netzwerks die Kolleg*innen aus der Domain Retail Banking aktiv unterstützt – zum Beispiel bei der Neugestaltung der Screens unserer Geldautomaten. Hier wurde deutlich: Wenn wir die Perspektiven derjenigen einbeziehen, die Barrieren erleben, schaffen wir Lösungen, die wirklich funktionieren.

Diese Zusammenarbeit hat gezeigt, wie wichtig es ist, nicht nur über Inklusion zu sprechen, sondern sie aktiv umzusetzen. Barrierefreiheit ist kein einmaliges Projekt, sondern ein fortlaufender Prozess, der Empathie und Engagement erfordert.

Gemeinsam für ein inklusives Arbeitsumfeld

In Frankfurt entsteht ein neues Headquarter, das die Zukunft unseres Unternehmens repräsentiert – ein Ort für Zusammenarbeit, Innovation und inklusives Miteinander. Die Neugestaltung wird durch das Projekt BEECH vorangetrieben, das alle Schritte koordiniert und die Vision eines modernen Arbeitsumfelds Wirklichkeit

werden lässt. Unser Netzwerk begleitet BEECH in sämtlichen Fragen rund um Inklusion, Vielfalt und Zugehörigkeit. Wir bringen uns aktiv ein – durch direkte Beteiligung in Workshops und durch beratende Konsultationen. Darüber hinaus stehen wir dem Projekt jederzeit als verlässlicher Partner zur Seite und lassen unsere Expertise auch in weiterführende Themen einfließen.

Neurodiversität – Die Vielfalt unserer Gehirne

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt unserer Gehirne. Die Art, wie wir denken, wahrnehmen und handeln, ist unterschiedlich – und genau das macht uns einzigartig. Über das Jahr hinweg haben wir verschiedene Sessions zu diesem Thema angeboten, die nicht nur Wissen vermittelten, sondern auch Raum für offenen und emotionalen Austausch schufen.

Stand Inklusionsausstellung (Juni 2025)



„Unser Netzwerk Enabling liegt mir persönlich sehr am Herzen. Inklusion bedeutet, dass wir einander sehen, unterstützen und gemeinsam wachsen. Ich bin stolz, dieses Netzwerk zu fördern – weil Vielfalt unsere Stärke ist.“



Das Enabling Core Team (Dezember 2025)

In diesen Sessions haben wir gemeinsam wichtige Erkenntnisse gewonnen:

- Wir sind richtig, so wie wir sind.
- Neurodivergenz ist keine Schwäche, sondern eine andere Art zu denken.
- Hybrides Arbeiten und die Möglichkeit zum Home-Office sind entscheidend.
- Reizüberflutung betrifft uns alle.
- Wir wünschen uns Verständnis.
- Und vor allem: Wir sind nicht allein.

Diese Impulse haben uns gezeigt, wie groß der Bedarf an Vernetzung und gegenseitigem Verständnis ist. Dank der Sessions konnten wir die ersten virtuellen Treffen für neurodivergente Kolleg*innen organisieren – ein wichtiger Schritt für mehr Austausch und Sichtbarkeit. Unser Ziel für die Zukunft ist klar: Wir möchten einen Ort schaffen, an dem sich niemand „maskieren“ muss, sondern einfach so sein kann, wie er ist.

Unsere Enabling-Events 2025

Mit über 20 Veranstaltungen haben wir gezeigt, wie Inklusion im Arbeitsalltag gelebt werden kann. Unser Ziel: Barrieren abbauen, Begegnungen ermöglichen und Bewusstsein schaffen.

Unsere Lunch-Events haben sich als wertvolle Begegnungsräume erwiesen – Orte, an denen offener Austausch möglich war, ehrliche Gespräche geführt wurden und neue Perspektiven entstanden sind. Sie boten die Gelegenheit, Barrieren abzubauen und miteinander ins Gespräch zu kommen, jenseits von Hierarchien und Rollen.

Ein besonderes Highlight war eine Führung durch Frankfurt mit dem

Fokus auf dessen Medizingeschichte. Sie öffnete den Blick für die gesellschaftliche Entwicklung im Umgang mit Behinderung und machte deutlich, wie sehr sich Wahrnehmungen und Haltungen im Laufe der Zeit verändert haben. Die Mischung aus historischen Fakten und persönlichen Geschichten war nicht nur informativ, sondern auch bewegend und regte zum Nachdenken über die eigene Haltung an.

Ebenso eindrucksvoll war unser Kino-Event Mitte November in Frankfurt. Der Film „Ganzer halber Bruder“ erzählt eine berührende Geschichte über Nähe, Respekt und Miteinander – Themen, die uns alle betreffen. Die anschließende Diskussion war intensiv und inspirierend, weil sie zeigte, wie unterschiedlich Erfahrungen sein können und wie wichtig es ist, einander zuzuhören.

Den Höhepunkt bildete der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung (IDPD) am 3. Dezember. Mit Marcel Friederich und Thomas Böhme hatten wir zwei Speaker zu Gast, die uns mit authentischen und persönlichen Geschichten über „Anderssein“ tief berührt haben. Ihre Offenheit und ihr Mut, über Herausforderungen und Chancen zu sprechen, haben nicht nur bewegt, sondern auch neue Denkanstöße gegeben – für mehr Inklusion, Verständnis und gelebte Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld.

Diese Veranstaltungen waren mehr als nur Termine im Kalender – sie waren Begegnungen, die Perspektiven verändert und Brücken gebaut haben.

Sie haben gezeigt: Inklusion beginnt dort, wo Menschen sich öffnen. Unser Netzwerk schafft Räume, in denen Vielfalt nicht nur Thema, sondern gelebte Realität ist.

Blick nach vorn – 2026 kann kommen

2025 war großartig – und 2026 wird noch besser. Wir arbeiten an einem Toolkit für Führungskräfte, das die Perspektive neurodivergenter sowie der Kolleg*innen mit Behinderungen sichtbar macht und zeigt, wie ihre Stärken ins Team integriert werden können. Außerdem treiben wir die Inklusionsvereinbarung weiter voran. Und das sind nur zwei von vielen spannenden Themen.

Wir wollen noch mehr Menschen erreichen, noch mehr Bewusstsein schaffen und noch mehr Barrieren abbauen – sichtbar und unsichtbar. Gemeinsam machen wir die ING zu einem Ort, an dem Inklusion für alle gelebt wird. Wir freuen uns auf alles, was kommt – und darauf, diesen Weg mit Euch zu gehen.

Experienced – neu gestartet, mit wichtigen Themen im Gepäck

Regelmäßiger Austausch und neue Impulse

Das Experienced Netzwerk wird von einem engagierten Kernteam getragen, das sich Anfang 2025 neu aufgestellt hat. Über Viva Engage kommunizieren wir aktiv mit der Community und geben den Mitgliedern Informationen über relevante Themen und bevorstehende Aktivitäten.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Dialog und das gegenseitige Kennenlernen innerhalb der Community zu fördern. Die wertvollen Erfahrungen und Perspektiven der Mitglieder sollen zum Nutzen der Bank berücksichtigt werden. Gleichzeitig wollen wir Stereotypen und Vorurteilen gegenüber älteren Mitarbeitenden entgegenwirken. Dazu tragen zum Beispiel Workshops und Diskussionen rund um das Thema lebenslanges Lernen und die berufliche Weiterentwicklung bei – unabhängig vom Alter. Die Anzahl der Netzwerkmitglieder konnten wir 2025 deutlich steigern und freuen uns über alle, die Interesse an unseren Themen haben.

Angebote für die Netzwerkmitglieder

Während des ganzen Jahres war der monatliche Mittags-Stammtisch in den Mitarbeitenden-Restaurants an den Standorten Frankfurt, Nürnberg

und Hannover ein festes Event. In entspannter Atmosphäre tauschen sich hier Kolleg*innen in ständig wechselnder Zusammensetzung aus und lernen sich kennen.

Mit dem neuen Format „Faces 50+“ stellen wir Netzwerkmitglieder in Viva Engage vor – eine weitere Möglichkeit, wie sich Mitglieder auch standortübergreifend kennenlernen können. Das Format werden wir auch in 2026 fortsetzen und freuen uns über alle Mutigen, die bereit sind ihr „Face 50+“ zu zeigen. In Zusammenarbeit mit dem WellbeING Team der Bank haben wir im Rahmen einer „Lunch & Learn“-Sitzung auf die Gesundheitsangebote der Bank geschaut. Unsere Frankfurter Betriebsärztin Dr. Swetlana Ens hat sehr transparent aufgezeigt, wie viele Möglichkeiten wir haben, mit dem Gesundheitsbudget gut für uns zu sorgen.

Dr. Eldar Sultanow bei seinem Vortrag in Nürnberg (Oktober 2025)





Lars Stoy
Vorstandsvorsitzender (CEO) &
Sponsor Experienced

„Die gute und vorurteilsfreie Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Bank. Hier helfen unsere Netzwerke, Brücken zu bauen. Unser Experienced Netzwerk trägt dazu bei, dass ein guter Austausch der Generationen erfolgt, wir in der Bank von den Erfahrungen unserer Kolleg*innen lernen können und setzt wichtige Impulse für ein gutes Miteinander. Die Aktionen des Netzwerks unterstütze ich gerne als Sponsor.“

Der Übergang in die Rente steht für unsere Mitglieder früher oder später an. Nicht alle haben aber schon Ideen oder einen Plan für den Umgang mit diesem Thema. Jutta Bickelhaupt vom Viva Familienservice hat uns in zwei Lunch & Lern Sessions an das Thema herangeführt und wichtige Tipps gegeben, wie man sich am besten auf die Phase nach dem aktiven Berufsleben vorbereitet. Ein intensiver Austausch rundete die Veranstaltung ab.

Netzwerkübergreifende Veranstaltungen:

Neben den netzwerkspezifischen Themen ist es uns als Core Team wichtig, Veranstaltungen an allen Standorten auch vor Ort anzubieten.

Mit dem Sommerfest der Netzwerke in Hannover sind wir gestartet. Gemeinsam mit YoungING und Enabling haben wir zum Vortrag mit anschließendem Get Together eingeladen. Dr. Eldar Sultanow hat zum Thema „Wenn KI zur Machtfrage wird – wie der Westen technologisch bestehen kann“ referiert. Ein spannender Einblick, wie KI auf politischer Ebene bereits Einzug gehalten hat.

Abgerundet wurden die Vortragsreihe durch Marc Gassert mit dem Titel „Alles ist schwer – bevor es leicht wird“. Inhalt des Vortrags waren vor allem Tipps, wie wir mit ein wenig Struktur und Selbstfürsorge dem Leben ein wenig mehr Leichtigkeit abgewinnen können. Leichtigkeit vermittelte er dabei allein schon durch seine sehr lebendige und unterhaltsame Art der Präsentation.

Ein zentrales Ziel unserer Arbeit besteht darin, den Austausch zwischen den Generationen zu fördern. Dafür steht unser Projekt „BuddyING“: Gemeinsam mit YoungING haben wir als Experienced Netzwerk ein Austauschformat initiiert, das Mitglieder aus beiden Generationen als „Tandems“ für einen gewissen Zeitraum für einen lockeren Austausch zusammenbringt. Wie und wo sie zusammenkommen, bestimmen die „Buddies“ dabei selbst. Aus den Anmeldungen konnten wir über 50 Tandems bilden und haben durchweg positive Rückmeldungen erhalten. Wir sind gespannt, wie sich das Projekt weiterentwickelt und planen dessen Fortführung und Ausbau im kommenden Jahr.

Außerdem möchten wir uns in 2026 die speziellen Herausforderungen und Bedürfnisse der Generation 50+ genauer anschauen und wie diese den (Arbeits-) Alltag beeinflussen – zum Beispiel die Wechseljahre.

Ein weiterer Schwerpunkt soll die Förderung der Zusammenarbeit der verschiedenen Generationen innerhalb der Bank sein. Hier geht es darum, ein Verständnis für die Situation der unterschiedlichen Altersgruppen und damit eine Basis für einen wertschätzenden Umgang miteinander zu schaffen.

Mark Gassert in Aktion (Dezember 2025)



Lioness – gleiche Chancen für Frauen machen uns alle stärker

Im Rückblick ein großer Fortschritt

Unsere Mission: Wir bei Lioness stehen für Empowerment, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung von Frauen. Unser Purpose „Empowering women to support women“ bleibt der Kern unseres Handelns. Wir schaffen Räume für Austausch, bieten professionelle Coachings und Mentoring-Programme und ermutigen Frauen, ihren individuellen Weg zu gehen. Vielfalt ist für uns kein Schlagwort, sondern wird täglich gelebt – sie stärkt unsere Organisation und macht uns zukunftsfähig.

2025 war für uns ein Jahr des Zusammenhalts und der Sichtbarkeit. Wir haben zahlreiche Netzwerk-Events durchgeführt, inspirierende Speaker*innen eingeladen und neue Kooperationen gestartet. Unser Ziel: Frauen in allen Karrierestufen zu fördern und ihnen die Plattform zu geben, die sie verdienen. Wir freuen uns sehr, dass wir dieses Jahr mit einem neuen Sponsor, unserem CRO Nikolaus Maximilian Linaric, durchstarten konnten. Unter dem Motto „Mut tut gut – jetzt erst recht!“ haben wir das gesamte Jahr gestaltet. Mit Veranstaltungen zu Gehaltsverhandlungen, Resilienz sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wir immer wieder Impulse gesetzt, mutig zu sein und Frauen dabei bestärkt, ihren Weg zu gehen. Das ist nicht nur wichtig für jede Einzelne, sondern auch für uns als Unternehmen. Denn wir wollen Chancengleichheit schaffen.

Gender Diversity Target – Wo stehen wir eigentlich?

Unser Ziel ist klar: Bis Ende 2026 soll der Frauenanteil im Senior Management bei 38% liegen. Die Realität zeigt jedoch, dass 2025 nur wenig Fortschritt brachte. Aktuell liegen wir bei einem Frauenanteil von 32% im Senior Management und bei 36,2% unter den Führungskräften, die sich in der Vorbereitung auf höhere Managementaufgaben befinden. Das bedeutet: Wir haben dringenden Handlungsbedarf, um das Ziel zu erreichen.

Als Netzwerk tragen wir mit unserer Arbeit zum Erreichen des Ziels bei und sehen das Empowerment von Frauen als unsere zentrale Aufgabe. Die Verantwortung beginnt an der Spitze. Und so hat sich der Vorstand verpflichtet, DIB Aktivitäten persönlich zu unterstützen und plant, in jedem Bereich eine L1-Führungskraft als Sponsor zu benennen. Konkret heißt das beispielsweise:

- Verbindliche Pläne für jeden Vorstandsbereich mit klaren Meilensteinen für Gender-Ziele
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in Schlüsselrollen und Projekten
- Gezielte Talentförderung: Mentoring, Coaching und Nachfolgeplanung für weibliche Führungskräfte
- Transparente Kommunikation: Regelmäßige Updates zu Fortschritten und Maßnahmen
- Best-Practice-Austausch zwischen Domains und globalen Netzwerken

Lioness Core Team





Nikolaus Maximilian Linaric
Mitglied des Vorstands (CRO) &
Sponsor Lioness

„Chancengleichheit ist nicht nur eine Frage der Fairness – sie ist ein Wettbewerbsvorteil. Wenn Frauen die Möglichkeit bekommen, ihr Potenzial voll zu entfalten, gewinnen wir alle: mehr Perspektiven, mehr Ideen, mehr Erfolg. Vielfalt stärkt unsere Organisation und macht uns zukunftsfähig. Gemeinsam mit Lioness treiben wir diesen Wandel voran – aus Überzeugung und mit positiver Wirkung für alle!“

Highlights

Wir haben 2025 so einiges bewegt

- **Lioness Mentoring-Programm:** Gemeinsam mit HR haben wir neue Tandems gestartet.
- **Leadership Talks mit Senior Executives:** Fokus auf Karrierewege und persönliche Erfahrungen im diesjährigen Annual Mentoring Event, zu dem alle Mentor*innen und Mentees des Lioness Mentoring Programms eingeladen waren. Beate Terhardt, Mariana Ziemer, Nikola Kopp und Nikolaus Maximilian Linaric haben in einer Paneldiskussion, moderiert von Nina Siegfried und Susanne Ludwig, persönliche Einblicke in ihre Karriereentscheidungen gegeben und inspirierende Impulse gesetzt.
- **Networking-Events mit mehr als 300 Teilnehmerinnen:** Ob in Frankfurt bei Sonnenschein auf der Dachterrasse, in Berlin nach dem Fondsfrauen-Event, in Hannover gemeinsam mit anderen DIB Netzwerken oder in Nürnberg nach einem Lioness-Workshop. Es gab viel zu erzählen.
- **Stärkung des globalen Lioness Netzwerks für einen regelmäßigen Ideen-Austausch zu Events und Initiativen:** Im Fokus standen Financial Health und Themen wie Working Moms, Menopause und Resilienz. Bei den vierteljährlichen Meetings mit unserer globalen Lioness-Sponsorin Pinar Abay hat sie wertvolle Impulse geteilt. Sie schätzt insbesondere unsere Unterstützung bei ihrem Herzensthema Financial Health.
- **Kooperation mit externen Initiativen zur Stärkung unseres Einflusses über die Unternehmensgrenzen hinaus:** Frei nach dem Motto „gemeinsam mehr erreichen“ unterstützt Lioness die Zusammenarbeit mit Equaly. Daher gibt es das Vereinbarkeitsabo nun vergünstigt über das Gesundheitsbudget. Zusätzlich haben wir zwei interaktive Formate mit Einblicken zu Vereinbarkeit und Selbstbestimmung gesponsort. Auch dabei war ein spannender Austausch mit den Gründerinnen von Equaly.

Ausblick

Unsere Themen für 2026: Mut, Change und Financial Health

Das Thema „Mut“ wird uns weiter begleiten, denn wir merken, wie wichtig es für unsere Community ist. Es wird aber auch um Veränderungen gehen – wozu oftmals auch Mut gehört, um sich darauf einzulassen. Denn insbesondere in der heutigen Zeit sollten wir offen für Veränderungen sein. Und ein Thema, das für unsere Mitarbeitenden mindestens genauso wichtig ist wie für unsere Kund*innen: Financial Health. Seid gespannt!

Zu guter Letzt: Es betrifft alle!

Jede Führungskraft, jedes Team und jede*r Einzelne kann dazu beitragen, dass Vielfalt und Chancengleichheit Realität werden. Damit wir unserem Ziel näherkommen: Jetzt erst recht – für Gender-Parität und ein starkes Miteinander!

Rainbow Lions – Inklusion am Arbeitsplatz? Aber sicher.



Global Leader Network
Auszeichnung für die Rainbow
Lions (Oktober 2025)

Wir sind am besten, wo wir uns wohlfühlen

Unsere Mission als Rainbow Lions ist es, eine offene und integrative Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich Menschen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität – wohlfühlen, respektiert werden und so sein können, wie sie sind. Wir setzen uns dafür ein, Sichtbarkeit zu stärken, Austausch zu fördern und ein unterstützendes Umfeld zu gestalten, in dem Vielfalt selbstverständlich gelebt wird. Mit unseren Aktivitäten tragen wir dazu bei, die Arbeitswelt für alle Mitarbeitenden inklusiver und sicherer zu machen.

Wir können als Netzwerk Rainbow Lions auf ein erfolgreiches Jahr 2025 mit einem vielseitigen und engagierten Programm zurückblicken. Mit Veranstaltungen an mehreren ING-Standorten sowie digitalen Formaten haben wir unsere Sichtbarkeit gestärkt, den Austausch gefördert und aktiv zur Vielfalt im Unternehmen beigetragen.

Frühjahr und Pride Month

Unser erstes größeres Treffen fand im März bei der Fun Night in Frankfurt statt. Dort brachten wir neue und bestehende Mitglieder zusammen und präsentierten unser Netzwerk in lebendiger Atmosphäre.

Im Juni starteten wir mit mehreren Aktionen in den Pride Month. Am 3. Juni nahmen wir an der After Work Party der Netzwerke in Hannover teil und nutzten die Gelegenheit, uns mit anderen Netzwerken zu vernetzen.

Am 5. Juni hissten wir gemeinsam in Frankfurt die Regenbogenflagge und setzten damit ein deutlich sichtbares Zeichen für Vielfalt und Solidarität. Zwei Tage später waren wir beim CSD Hannover am 7. Juni vertreten und zeigten dort unsere Präsenz in der Community.

Außerdem nahmen wir an der dreitägigen globalen Rainbow Lions Konferenz im Juni in Warschau teil. Dort tauschten wir uns mit internationalen Kolleg*innen aus und stärkten unsere weltweite Zusammenarbeit. Als gemeinschaftliches Highlight beteiligten wir uns im Rahmen der Konferenz auch am CSD Warschau, um unsere globale Präsenz sichtbar zu machen.

Ein weiteres Highlight war unsere Sommerparty mit Drag Bingo in Frankfurt, welche großen Anklang fand und viele neue Kolleg*innen ins Netzwerk führte. Ende Juni organisierten wir die virtuelle



Eddy Henning
Mitglied des Vorstands
(Head of Wholesale Banking) &
Sponsor Rainbow Lions

„Als Sponsor der Rainbow Lions möchte ich dazu beitragen eine Gemeinschaft aufzubauen, in der sich alle Menschen akzeptiert und wertgeschätzt fühlen. Ich glaube, dass die Unterstützung dieser Bewegung dazu beiträgt, Barrieren abzubauen und ein respektvolleres Miteinander zu fördern.“



Hissen der Regenbogenflagge vor dem ING Büro in Frankfurt (Juni 2025)



CSD-Wagen der ING Deutschland (Juli 2025)

Ausblick 2026

Veranstaltung „Trans, Non-Binary & Gendern“, in der wir Wissen vermittelten und praktische Impulse für eine inklusivere Sprache gaben. Parallel fand am selben Tag die Sommerparty in Nürnberg statt, mit der wir unser regionales Engagement weiter stärkten.

Sommer

Der Sommer stand ganz im Zeichen des CSD Frankfurt am 19. Juli, an dem wir mit über 60 Kolleg*innen teilnahmen. Gemeinsam setzten wir ein starkes Signal für Vielfalt, Gleichberechtigung und Sichtbarkeit im Unternehmen.

Herbst

Im September nahmen wir an einer Lunch & Learn Session der Rainbow Lions Niederlande im Headoffice teil. Der Austausch mit unseren niederländischen Kolleg*innen bot spannende Einblicke in internationale Perspektiven und Best Practices.

Ein weiteres inhaltliches Highlight war unsere Panel-Diskussion mit der Profi-Fußballerin Merel van Dongen und internationalen Kolleg*innen zum Coming-Out-Day. Sie teilten ihre Erfahrungen aus verschiedenen Ländern, sprachen über Herausforderungen und Sichtbarkeit und stellten sich den Fragen der Teilnehmenden.

Im Oktober stellten wir die Rainbow Lions beim Jahres-Netzwerktreffen von PwC Deutschland vor – eine wertvolle Gelegenheit, die Reichweite unseres Netzwerks weiter zu erhöhen und neue Kontakte zu knüpfen.

Ende Oktober waren wir Teil der Proud@Work Konferenz, auf der wir den Global Leader Network Award gewonnen haben. Zudem nutzten wir die Veranstaltung, um uns intensiv mit anderen LGBTIQ+-Netzwerken zu vernetzen.

Abgerundet wurde der Herbst durch unsere Movie Night in Frankfurt, die Raum für Austausch in entspannter Atmosphäre bot.

Winter

Zum Jahresabschluss beteiligten wir uns Ende November am Bärchen-Verkauf in Hannover zugunsten der AIDS-Hilfe. Mit unserem Einsatz konnten wir einen wertvollen sozialen Beitrag leisten und unser Engagement über das Unternehmen hinaus unterstreichen.

Für das Jahr 2026 stehen wir unter dem Motto „NetworkING & Awareness“. Unser Fokus liegt darauf, die Vernetzung weiter auszubauen und das Bewusstsein für vielfältige Lebensrealitäten im Unternehmen zu stärken. Den Auftakt bildet ein gemeinsamer Workshop zum Thema Allyship in Zusammenarbeit mit Cultural Diversity und EnabLING, in dem wir Mitarbeitende dabei unterstützen möchten, aktiv als Verbündete für unsere Communities einzustehen.

Darüber hinaus möchten wir unser Engagement für non-binäre und transgeschlechtliche Kolleg*innen weiter vertiefen – sowohl intern durch gezielte Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote als auch extern durch Kooperationen und Sichtbarkeitsinitiativen. Zusätzlich planen wir 2026 abwechslungsreiche Events an allen Standorten, um noch mehr Kolleg*innen zu erreichen, den Austausch zu fördern und unser Netzwerk weiter zu stärken.

Women in Tech – wir fördern weibliche Power in technischen Berufen

Ein Jahr mit inspirierenden Sessions und großen Visionen

Das erste Halbjahr 2025 war geprägt von Energie, Innovation und gemeinsamen Erfolgen. Wir haben nicht nur Impulse gesetzt, sondern aktiv gezeigt, wie Vielfalt und Technologie gemeinsam die Zukunft gestalten.

Zum zweiten Mal in Folge waren wir beim Girls' Day-Auftakt im Bundeskanzleramt dabei und haben Schülerinnen die Welt von Virtual Reality und 3D-Technologien nähergebracht – um zu zeigen, wie diese die MINT-Berufe verändern. Ein besonderer Moment war die Präsentation der Teilnehmerinnen direkt vor dem Bundeskanzler Olaf Scholz – ein starkes Zeichen für die Bedeutung von Frauen im Bereich Technik & Innovation.

Mit einer inspirierenden Veranstaltung in unserem Frankfurter Büro haben wir die Regionalgruppe Mitte von #SheTransformsIT ins Leben gerufen, um Frauen für IT und Digitalisierung zu begeistern und sie auf ihrem Weg in Führungsrollen zu unterstützen. Ein Highlight war die Q&A-Session mit der Digitalministerin Prof. Dr. Kristina Sinemus und Agathe Engelmann, IT-Lead im Bereich Service/Core/Data,

die ein klares Statement für mehr Sichtbarkeit und Mitgestaltung setzte. Zudem war das Jahr geprägt von einem Hauptsponsoring der Women in Tech Community der ING. Zwei Tage voller Austausch, Inspiration und klarer Botschaften prägten die Women of Tech Conference 2025 – ein Meilenstein für Vernetzung und Empowerment. Wir haben praxisnahe Tipps für den Berufseinstieg gegeben, über Führung und Kommunikation diskutiert und die Bedeutung von Kooperation in der Cybersecurity beleuchtet, während die Location ARENA2036 den Innovationsgeist perfekt unterstrich.

Und weil starke Netzwerke auch persönliche Begegnungen brauchen, haben wir in Nürnberg und Frankfurt unser Erfolgsrezept für Verbindungen angerührt: Frauen, Karriere-Talk und Sterne-Küchein einem Raum.

Girls Day Auftaktevent im Bundeskanzleramt (April 2025)



Panel auf der Women of Tech Konferenz (Mai 2025)





Michael Clijdesdale
Mitglied des Vorstands (CIO)
& Sponsor Women in Tech

„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 Community gelebten Geist der Unterstützung und Zusammenarbeit tragen unsere zahlreichen talentierten Frauen in der CIO-Domain einen zusätzlichen Teil dazu bei.“

Unser Kochworkshop war mehr als ein kulinarisches Erlebnis: er bot Selbstvertrauen, Netzwerk-Power und echte Perspektiven. Gerade in Zeiten globaler Veränderungen haben wir gezeigt, dass Diversität und Mitbestimmung unverzichtbar sind – und wir bleiben dran, mit Überzeugung und Leidenschaft, um Technologie nicht nur mitzugestalten, sondern aktiv zu prägen. Im zweiten Halbjahr war es uns ebenfalls wichtig, unserer Community nützliche Skills mitzugeben. Deshalb haben wir mehrere Workshops zu KI und Outlook angeboten, die sich großer Beliebtheit erfreuten und durchweg positive Resonanz fanden.

Zum Abschluss des Jahres unterstützte Women in Tech die Tech-IT-Out Tour, die in Kooperation mit dem Hessischen Digitalministerium an unserem Frankfurter Standort stattfand. Hier wurden über zwanzig Schülerinnen verschiedener

Schulen Workshops angeboten, in denen sie spannende Einblicke in Tech-Berufe in der Bank erhielten.

Nachdem 2025 vor allem in der ersten Jahreshälfte von externen Auftritten der Women in Tech Community geprägt war, wird in 2026 der Fokus auf der Gestaltung diverser Themen und Workshops innerhalb der Bank liegen. Hierzu zählen die virtuellen Lunch&Learn Sessions, bei welchen wieder regelmäßig Tech-Knowledge geteilt wird. Desweiteren wird es wieder Workshops und Netzwerk-Gelegenheiten an den Standorten geben.

Women in Tech Kochworkshop Nürnberg (Juli 2025)



Tech-IT-Out Tour in Frankfurt (November 2025)



YoungING – stark vernetzt die Zukunft der Bank gestalten

Dieses Jahr haben wir Geschichte geschrieben

Die YoungING Community steht für Austausch, Lernen und Zusammenhalt. 2025 war ein Jahr voller Energie und neuer Impulse: Unsere Mitgliederzahl ist auf fast 1.400 gestiegen – damit sind wir mit Abstand die größte Community der ING Deutschland.

Das kontinuierliche Wachstum unserer Mitgliederzahlen über die vergangenen Jahre unterstreicht den Erfolg unseres Netzwerks. Gemeinsam haben wir über 30 Events organisiert und waren an unseren Standorten in Frankfurt, Nürnberg und Hannover aktiv.

Unser Ziel bleibt klar: Wir vertreten die Stimme der jungen Mitarbeitenden bis 36 Jahre und schaffen Räume für Austausch und persönliche Entwicklung. Durch Impulse, Workshops und Networking fördern wir die Vernetzung über Teams und Abteilungen hinweg und stärken den Gemeinschaftsgeist.

Unsere Mitglieder schätzen die Vielfalt unserer Angebote, das Gefühl der Zugehörigkeit zur ING sowie die Möglichkeit, neue Kontakte zu Kolleg*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Bank zu knüpfen. Um Vielfalt und Abwechslung sicherzustellen, ergänzen wir bewährte Formate wie die inzwischen legendäre Sommerparty am Mainufer und die internationale Skifahrt jedes Jahr durch neue Impulse. 2025 standen unter anderem Learning Sessions zu Wero und Digitale Identitäten, Impulsvorträge zum Thema KI sowie eine Beach-Party mit Padel-Tennis auf dem Programm.



Lars Stoy
Vorstandsvorsitzender (CEO) &
Sponsor YoungING

„YoungING sprüht vor Energie, Ideen und Teamgeist! Und mit dem ersten Young Committee der ING Gruppe haben wir Geschichte geschrieben. YoungING verbindet Menschen über alle Bereiche hinweg, deswegen ein riesiges Dankeschön an das Core-Team für Euren unglaublichen Einsatz! Ich bin voller Vorfreude auf alles, was wir nächstes Jahr gemeinsam bewegen.“



Beach-Party mit Padel-Tennis (Juli 2025)



Impulsvortrag zu KI in Kooperation mit Experienced 50+ und Enabling (Oktober 2025)

Ausblick 2026

Ein großer Erfolg war die Einführung der BuddyING-Initiative in Kooperation mit dem Netzwerk Experienced 50+. Dieses Format fördert den generationenübergreifenden Austausch auf persönlicher Ebene. Bisher haben sich über 50 erfolgreiche Tandems gebildet, die voneinander lernen und neue Perspektiven gewinnen.

Lernen, Vernetzen, Zusammenhalt fördern

Im kommenden Jahr möchten wir unseren erfolgreichen Kurs konsequent fortsetzen und unseren Mitgliedern die Möglichkeit bieten, neue Themen und Kompetenzen zu entdecken, die für unseren Arbeitsalltag relevant sein können. Gleichzeitig bleibt unsere größte Stärke unverändert im Fokus: Menschen miteinander zu verbinden, den Austausch zu fördern und den Zusammenhalt innerhalb der Community weiter zu stärken.

Young Committee

Ein besonderes Highlight ist das Young Committee – das Beratungsteam unseres Vorstands in der ING Deutschland. Es handelt sich um die erste Initiative dieser Art innerhalb der gesamten ING Gruppe. Entstanden als Idee aus unserem Netzwerk, bringt das Young Committee junge Perspektiven und neue Ideen direkt in die strategischen Diskussionen des Vorstands. Damit schaffen wir eine Plattform, auf der die junge Generation nicht nur gehört wird, sondern aktiv die Zukunft der Bank mitgestaltet.

Sommerparty am Mainufer (September 2025)



Miteinander wachsen – Einblicke aus HR



Mihaela Ionita
CoE Lead Human Resources

DIB Days 2025 – Miteinanders on Tour

Im vergangenen Jahr haben wir den Dialog rund um DIB weiter geöffnet und Räume geschaffen, in denen Austausch, Lernen und Haltung Platz finden. Unser Fokus lag darauf, DIB im Arbeitsalltag sichtbar zu machen und Perspektiven zu erweitern.

Wie auch im vergangenen Jahr fanden 2025 die Diversity, Inclusion & Belonging (DIB) Days statt – diesmal jedoch in neuer Form: als „Miteinanders on Tour“. Die Tour machte Halt an allen vier ING-Standorten – Nürnberg, Hannover, Berlin und Frankfurt – mit dem Ziel, Kolleg*innen direkt dort abzuholen, wo sie arbeiten, und den Austausch zu fördern – gerade auch für diejenigen, die bisher wenig Berührungspunkte mit DIB hatten. In verschiedenen Formaten kamen wir mit Vorstandsmitgliedern, Stakeholdern und engagierten Kolleg*innen ins Gespräch. Dabei zeigte sich deutlich: Allyship, Zugehörigkeit und Wertschätzung sind keine abstrakten Begriffe – sie entscheiden darüber, wie wir einander begegnen. Es ging nicht nur um Haltung, sondern auch darum, was jede*r ganz konkret beitragen kann, damit sich Menschen im Arbeitsalltag gesehen, gehört und willkommen fühlen. Besonders präsent war die Frage, wie

wir unsere Werte im Alltag erlebbar machen können: durch Sprache, durch Aufmerksamkeit, durch mutige Gespräche und durch Räume, in denen auch Unsicherheiten ihren Platz haben dürfen. Aus den Gesprächen entstanden wertvolle Impulse: der Wunsch nach Formaten, konkreten Werkzeugen und einer stärkeren Einbindung von Führungskräften. Neben den bankweiten Initiativen und starken Angeboten wurde deutlich, dass bereits heute viel Engagement vorhanden ist – oft leise, aber wirkungsvoll.

Die DIB Days haben gezeigt: Vielfalt entsteht nicht von allein. Sie entsteht dort, wo Offenheit auf Begegnung trifft und wo Menschen den Mut haben, hinzuschauen und Fragen zu stellen. Vielleicht hat auch Euch der eine oder andere Gedanke inspiriert: Wie fühlt sich Miteinander an und was kann jede*r von uns tun, damit es spürbar wird?

Gestaltete Schokoriegel für unsere Mitarbeitenden



Paneldiskussion: Miteinanders in Aktion – wie wir Allyship im Arbeitsalltag leben können



„Für mich und uns im HR ist eine klare Haltung entscheidend. Wir schaffen Strukturen, in denen alle Menschen gesehen werden und erfolgreich sein können. Dazu reflektieren wir unsere Prozesse und uns selbst. Im HR tragen wir Verantwortung für eine inklusive Kultur und sind oft erste Anlaufstelle. Umso wichtiger ist es, offen zu bleiben,

zuzuhören und zu lernen – damit sich alle Menschen in der ING zugehörig fühlen und sie selbst sein können. Deshalb haben wir beispielsweise an einem Training zu Trans- und Nichtbinarität teilgenommen. Dieses exklusive HR-Training unterstützt uns dabei, unser Wissen zu vertiefen und unser Handeln weiterzuentwickeln.“

DIB Index

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 Mitarbeitenden zu verschiedenen Diversityrelevanten Aspekten zusammen. Er besteht aus fünf Fragen, die auf verschiedene Aspekte von DIB abzielen. Im Oktober 2025 lag der DIB Index bei 87 Punkten, ein sehr guter Wert. Im Jahresvergleich verzeichnet der Wert einen minimalen Rückgang von zwei Punkten.

Was bedeutet dieser Wert konkret? Der Index macht sichtbar, dass ein Großteil unserer Mitarbeitenden unsere Arbeitskultur als respektvoll und inklusiv wahrnimmt – insbesondere in Bezug auf Authentizität, psychologische Sicherheit, gelebte Diversität sowie Akzeptanz und Fairness im Arbeitsalltag.

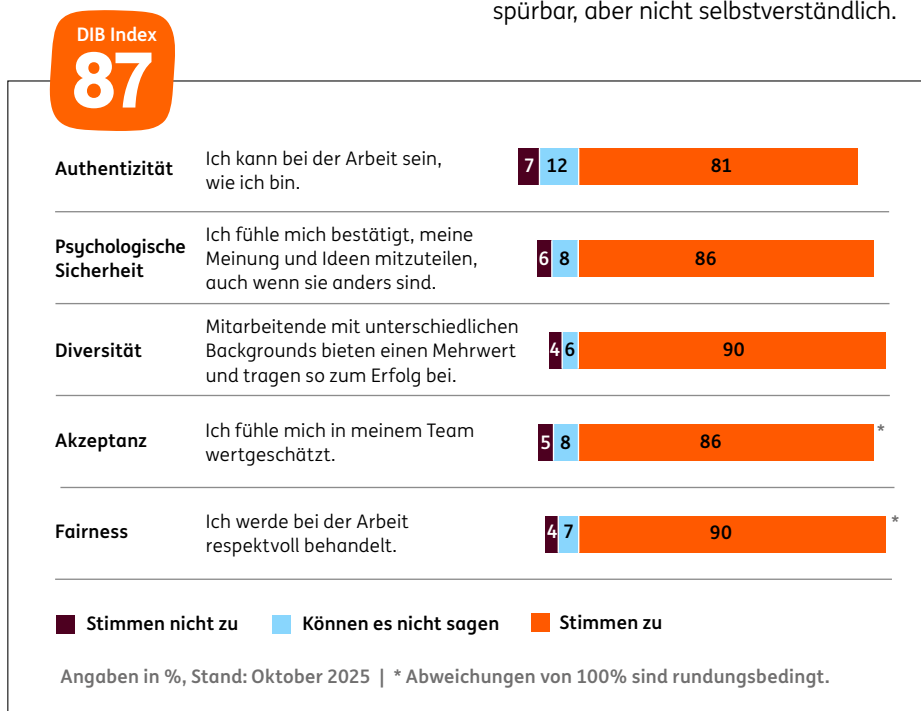
Die Werte haben sich über die Zeit sehr stabil gehalten, was uns sehr freut. Zugleich betrachten wir die Ergebnisse bewusst differenziert, analysieren sie auf Domain-Ebene und aus verschiedenen Perspektiven, um mit den Daten verantwortungsvoll und sorgfältig umzugehen. Diese Zahlen zeigen ein starkes Fundament – und zugleich eine Verantwortung: Die Wahrnehmung von Zugehörigkeit ist spürbar, aber nicht selbstverständlich.

Ausblick 2026

Der Austausch aus dem letzten Jahr hat gezeigt, wie wertvoll Begegnung und der gemeinsame Dialog sind. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus diesem Jahr bilden die Grundlage für unseren Schwerpunkt im Jahr 2026.

Besonders im Fokus stehen 2026 weiterhin die Themen Gender sowie Disability & Neuroinclusion. Beides mit dem Ziel, Barrieren weiter abzubauen und Zugänge zu schaffen. Ein weiterer wichtiger Baustein, den die ING ab 2026 anbietet, wird ein neues Angebot des Viva Familienservice sein. Dieses Angebot steht ab Januar 2026 zur Verfügung und richtet sich an Mitarbeitende und Führungskräfte. Es besteht die Möglichkeit, sich zu DIB-relevanten Themen (z. B. Umgang mit Mobbing, Diskriminierung, Förderung inklusiver Strukturen) extern, anonym und professionell beraten zu lassen. Der Viva Familienservice ist eine unabhängige Organisation, die uns bereits umfassend bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt und zukünftig das Angebot um die Bereiche Pflege und Diversity erweitern wird – ein zusätzlicher Schritt, um DIB noch stärker im Unternehmensalltag zu verankern und individuelle Unterstützung zugänglich zu machen.

Auch 2026 werden die DIB Days fortgeführt. Der Austausch aus dem letzten Jahr hat gezeigt, wie wertvoll Begegnung und Austausch sind – genau daran möchten wir anknüpfen. Wir freuen uns darauf, den Weg weiterzugehen und unser Miteinanders weiter zu stärken. Bleibt gespannt!



Diversity in Zahlen



Wir haben eine Vielzahl von Kennzahlen im Blick, denn sie stellen sicher, dass Maßnahmen zielsicher ergriffen werden und deren Wirkung messbar ist. Eine Auswahl der relevanten Kennzahlen sind die Folgenden:

46,7%
Frauenanteil

In der ING Deutschland zeigt sich eine nahezu ausgewogene Verteilung: 53,3% Männer und 46,7% Frauen – ein wichtiges Fundament für Vielfalt und Zusammenarbeit. Doch der Blick in die Hierarchieebenen offenbart Unterschiede: Mit steigender Verantwortung nimmt der Männeranteil deutlich zu. Und auch zwischen den Unternehmensbereichen ist die Verteilung keineswegs einheitlich – manche Teams sind stark weiblich geprägt, andere klar männlich dominiert. Unser Ziel: Geschlechtervielfalt nicht nur insgesamt, sondern auch in allen Ebenen und Bereichen zu fördern. Das tun wir, indem wir Kennzahlen regelmäßig messen, kommunizieren und hinterfragen. Außerdem arbeiten wir an unseren festgelegten Gender Targets und unserem Gender Ambition Action Plan.

42,5
Jahre

... ist der Altersdurchschnitt im ING Rudel. Das alleine sagt aber noch nicht viel aus, denn die ING Deutschland zeichnet sich durch eine breite Altersstruktur aus, die unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen vereint. Die Altersvielfalt trägt maßgeblich zu Innovation, Wissenstransfer und Teamdynamik bei. Die größte Gruppe bilden Mitarbeitende im Alter von 36 bis 45 Jahren (33%), gefolgt von den 26- bis 35-Jährigen (27%) und den 46- bis 55-Jährigen (25%). Damit verfügen wir über eine starke Basis an Fach- und Führungskräften in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn. Gleichzeitig stellen die rund 13% der 56- bis 65-Jährigen sicher, dass wertvolles Erfahrungswissen erhalten bleibt. Die jüngeren Altersgruppen unter 25 Jahren machen zusammen ca. 2% aus und bringen frische Ideen und neue Perspektiven ein.

2,1
Monate

Das ist die durchschnittliche Dauer, die Männer in der ING Deutschland Elternzeit nehmen. Bei den Frauen sind das aktuell durchschnittlich 14,7 Monate. Damit zeigt sich auch bei uns das gesamtgesellschaftliche Muster, dass Frauen weiterhin deutlich längere Elternzeiten übernehmen. Auch das gesamtgesellschaftliche Problem, dass Frauen nach der Geburt von Kindern in Deutschland häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, sehen wir. Um diese strukturellen Unterschiede aktiv anzugehen, stellt die ING Deutschland ihre Vereinbarkeitsangebote bewusst geschlechtsunabhängig bereit – mit dem Ziel, allen Eltern gleiche Nutzungsmöglichkeiten zu eröffnen und eine ausgewogenere Verteilung familiärer Care-Arbeit zu fördern.

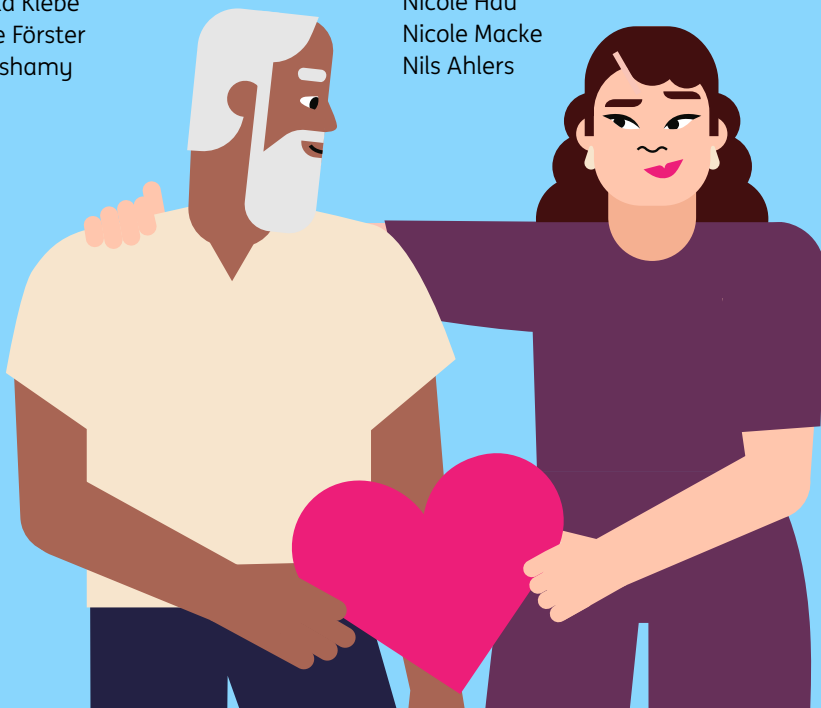
Danke!

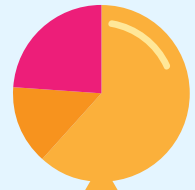
Einen herzlichen Dank an alle engagierten Kolleg*innen, die sich im DIB Council und/oder den Core Teams der Netzwerke für Diversity, Inclusion & Belonging einsetzen!

Agathe Engelmann
Alexander Piur
Ali Scherzad
Ana Sofia S. Gathmann
Andreas Müller
Angela Boakye
Anja Engel
Anke Hornig
Ann-Christine Schneider
Bas Timmerman
Beate Terhardt
Benjamin Rützel
Bernd Schymala
Bianca Kramp
Carmen Greschke
Carmen Soldevilla-Barranco
Catharina Büchling
Christian Beushausen
Christoph Seeger
Christopher Jestaedt
Claire Pfeil
Désirée Walther
Dominik Otte
Doreen Zöllner
Dunja Djebbari
Ebru Chaudhry
Ekaterina Rapp
Franziska Klebe
Gabriele Förster
Hana Elshamy

Ikram Rafoud
Ilse Munnikhof
Ina Meyer
Irene Ceballos Messmacher
Jasmin Scharinger
Jeanine Morina
Jessica Michel
Jihan Al-Chaar
Julia Dabisch
Julia Müller
Katharina Schäfer
Kay Leonhardt
Laura Sang
Leila Harborth
Linda Bender
Marcel Franke
Marco Kisch
Mari Kruse
Maria Gotzner
Maria Kreß
Marlly Rahman
Melanie Siwek
Melanie Spors
Melanie Uhde
Michael Hirsch
Michaela Schwendler
Mohit Daptardar
Nicole Hau
Nicole Macke
Nils Ahlers

Nina Siegfried
Norbert Ebneith
Oksana Kazanska
Olgica Nikolova
Peter Wiendl
Rainer Reißig-Eckhardt
Rocky Bogdanski
Roya Borchers-Fardi
Sabine Holzmann-Klettke
Sabrina Eberlie
Sarah Bakhit-Flaig
Sarah Kurmann
Sebastian Best
Seval Grupe
Simone Schmidt
Sonja Göbel
Susanne Ansorge
Susanne Finger
Svenja Hartmann
Swantje Cremer
Tamara Jung
Thomas Bieler
Thomas Schambacher
Thorsten Schulz
Ulrike Holzmann-Fuchs
Ursula Nix
Ute Hesse
Vanessa Kunkel
Yasmin Hazim
Zoe Hambrick





Redaktion:
DIB Council – ING-DiBa AG
Februar 2026
Gestaltung & grafisches Konzept:
merkwürdig GmbH