



Leitlinien für Diversität und inklusive Unternehmenskultur

Frankfurt, Mai 2026

Inhalt

1	Einleitung und Zielsetzung.....	2
2	Werte und Grundsätze	2
3	Maßnahmen und Fokusthemen	3

1 Einleitung und Zielsetzung

Die Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH versteht Diversität und eine inklusive Unternehmenskultur als wesentliche Voraussetzungen für nachhaltigen Unternehmenserfolg, Innovationsfähigkeit und eine zukunftsfähige Arbeitswelt. Diversität stärkt zudem die Risikokultur, da unterschiedliche Perspektiven zu ausgewogeneren Entscheidungen und einer frühzeitigeren Risikoerkennung beitragen. Bei Helaba Invest bedeutet Diversität die Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Unterschiede unserer Mitarbeitenden. Dazu gehören unter anderem Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, ethnische oder kulturelle Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung, soziale Herkunft, Bildungsweg sowie unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven.

Als Tochtergesellschaft der Helaba orientiert sich die Helaba Invest an der konzernweit gültigen Diversitätsrichtlinie. Zugleich berücksichtigt sie die Anforderungen und Rahmenbedingungen ihres eigenen Geschäftsmodells und ihrer Unternehmenskultur.

Ein grundlegendes Ziel der Helaba Invest als Arbeitgeberin ist es, eine Arbeitsumgebung zu gestalten und kontinuierlich weiterzuentwickeln, in der alle Beschäftigten, unabhängig von ihren individuellen Merkmalen, Hintergründen und faire Chancen im beruflichen Umfeld erhalten, sich eingebunden fühlen und ihr Potenzial bestmöglich entfalten können.

Den eigenen Anspruch, Vielfalt und respektvolle Zusammenarbeit im Unternehmen aktiv zu fördern, hat die Helaba Invest bereits im Jahr 2020 mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekräftigt.

Diese Leitlinien gelten für sämtliche Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Helaba Invest handeln oder in ihre Geschäfts- und Arbeitsabläufe eingebunden sind. Dies umfasst interne Personengruppen sowie externe Dienstleister, sofern sie in Unternehmensabläufe eingebunden sind. Diese Leitlinien werden aktiv gelebt und umgesetzt. Sie orientieren sich dabei am Proportionalitätsgrundsatz und berücksichtigen die Größe sowie die Komplexität des Unternehmens.

2 Werte und Grundsätze

Unsere Unternehmenswerte Offenheit, Mut und Wertschätzung spiegeln die fest verankerte Bedeutung von Diversität und Inklusion in unserer Unternehmenskultur wider.

Offenheit umfasst die Bereitschaft, unterschiedliche Perspektiven anzuerkennen, anderen Sichtweisen mit Interesse zu begegnen, aktiv zuzuhören und einen konstruktiven Austausch zu fördern.

Mut zeigt sich in der Bereitschaft, bestehende Denkmuster zu hinterfragen, neue Wege zuzulassen, unterschiedliche Perspektiven bewusst einzubeziehen und auch sensible Themen sachlich anzusprechen.

Wertschätzung kommt in einem respektvollen Umgang auf Augenhöhe, im Vertrauen in andere, in der Anerkennung von Leistung sowie im Verständnis von Unterschiedlichkeit als Bereicherung zum Ausdruck.

Aus diesen Werten leitet die Helaba Invest den Anspruch ab, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das von Respekt, Fairness und Zugehörigkeit geprägt ist. Benachteiligung, Ausgrenzung und diskriminierendes Verhalten sind mit diesem Verständnis nicht vereinbar.

3 Maßnahmen und Fokusthemen

Zur Stärkung von Diversität und einer inklusiven Unternehmenskultur orientiert sich die Helaba Invest an den untenstehenden zentralen Themenbereichen, innerhalb derer geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Maßgeblich sind dabei nicht allein Umfang oder Anzahl einzelner Aktivitäten, sondern insbesondere deren Zielgerichtetheit, Angemessenheit, tatsächliche Wirkung und nachhaltige Verankerung in den relevanten Personal- und Führungsprozessen.

Personalplanung

Die Helaba Invest fördert faire und transparente Prozesse bei der Ansprache, Auswahl und Gewinnung neuer Mitarbeitender. Dazu gehören insbesondere standardisierte Interviewleitfäden, die Einbindung mehrerer Unternehmensvertretender in Auswahlverfahren sowie die angemessene Berücksichtigung von Diversitätsaspekten im Recruiting. Zur Unterstützung eines objektiven Auswahlprozesses wird Sensibilisierung von Einstellungsverantwortlichen für unbewusste Verzerrungen angestrebt.

Personalbezogene Kennzahlen sind Bestandteil unserer Prozesse und werden quartalsweise in aggregierter Form ausgewertet. Die Auswertung dient der Überprüfung der Zielerreichung, der Identifikation von Verbesserungsbedarfen sowie der Weiterentwicklung der Recruiting-Strategie. Die Erhebung und Auswertung erfolgen unter Beachtung der datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben.

Entwicklung und Chancengerechtigkeit

Weiterbildung ist ein verbindlicher Bestandteil der Personalentwicklung und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von vielfältigen Perspektiven. Sie stärkt das Bewusstsein für unterschiedliche Sichtweisen und Lebensrealitäten, unterstützt den Abbau unbewusster Verzerrungen und fördert eine respektvolle, diskriminierungsfreie Zusammenarbeit. Die Helaba Invest fördert faire Zugänge zu Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung und beruflicher Entfaltung. Dies wird durch individuelle Entwicklungsangebote zur Förderung der individuellen Bedarfe der Mitarbeitenden unterstützt. Neben internen Trainings unterstützt die Helaba Invest ihre Mitarbeitenden auch dann, wenn sie sich eigeninitiativ außerhalb der Arbeitszeit beruflich weiterbilden möchten.

Zur Sicherstellung eines angemessenen und nachvollziehbaren Weiterbildungsniveaus soll pro Mitarbeitenden ein Umfang von durchschnittlich mindestens zwei Trainings- und Fortbildungstagen pro Kalenderjahr ermöglicht werden.

Inklusive Führung und Zusammenarbeit

Die Helaba Invest fördert eine Führungs- und Zusammenarbeitskultur, die unterschiedliche Perspektiven schätzt, respektvollen Austausch stärkt und Zugehörigkeit unterstützt. Regelmäßiges und konstruktives Feedback ermöglicht es, sich kontinuierlich zu verbessern, voneinander zu lernen und gemeinsam erfolgreich zu sein. Daher gelten für Feedback standardisierte, nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Regeln. Auf diese Weise stärken wir eine Unternehmenskultur von Transparenz und Offenheit.

Zugleich braucht es dafür ein Führungsverständnis, das Vielfalt nicht eindimensional betrachtet, sondern unterschiedliche Lebensrealitäten, Erfahrungen und Potenziale berücksichtigt.

Zur Unterstützung einer inklusiven Zusammenarbeit bieten wir daher bedarfsorientiert Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte an.

Ein besonderer Aspekt dieses Handlungsfelds ist die Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung. Denn unter der Förderung von Chancengleichheit verstehen wir auch, bestehende

Strukturen kritisch zu hinterfragen, historisch gewachsene und strukturelle Nachteile gezielt abzubauen und faire Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Hierfür setzen wir zunächst einen Schwerpunkt bei der Förderung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen, verbunden mit dem Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte kontinuierlich zu erhöhen. Im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung wird ein Frauenanteil von mindestens 33 % in Führungspositionen angestrebt. Zur Unterstützung dieses Ziels werden geeignete Maßnahmen der Personalgewinnung, Entwicklung, Sichtbarkeit und Nachfolgeplanung berücksichtigt.

Diskriminierungsfälle sowie sonstige Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder interne Verhaltensleitlinien können über klar definierte Berichtswege und vertrauliche Anlaufstellen, Interessenvertretungen oder auch anonym über die im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eingerichtete Beschwerdestelle gemeldet werden. Die Helaba Invest setzt sich konsequent für Chancengleichheit ein und toleriert keinerlei Form von Diskriminierung, Ausgrenzung, Belästigung oder Benachteiligung – weder physisch noch verbal, weder direkt noch indirekt.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Helaba Invest fördert Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben unterstützen. Hierzu tragen hybride Arbeitsformen und flexible Arbeitszeitmodelle bei, die den Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen den erforderlichen Gestaltungsspielraum eröffnen. Ergänzend unterstützt ein umfassendes Angebot von Informationsberatung und Vermittlungsleistungen zu Themen wie z. B. Elternzeit, Kinderbetreuung, Elterngeld, beruflichem Wiedereinstieg oder der Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben weiteren Unterstützungs- und Betreuungsangeboten. Ziel ist es, für die unternehmensseitigen Anforderungen und die Bedarfe der Mitarbeitenden Lösungen zu finden.

Die Elternzeitregelung der Helaba Invest gilt für alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht und Familienmodell, einschließlich Adoptiv- und Pflegeeltern, gleichgeschlechtlicher Paare und Alleinerziehender. Damit wird ein gleichberechtigtes Verständnis von Elternschaft und familiärer Verantwortung unterstützt. Teilzeitarbeit wird zudem bei allen Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung gleichwertig berücksichtigt. Ebenso sind Maßnahmen zum Wiedereinstieg und zur beruflichen Reintegration, etwa nach längeren Abwesenheiten, Bestandteil eines inklusiven Arbeitsumfelds.

Sensibilisierung und Kommunikation

Die Helaba Invest stärkt die Sensibilisierung für Diversität und inklusive Zusammenarbeit durch interne Kommunikation, geeignete Informationsformate sowie die Teilnahme an ausgewählten Veranstaltungen und Netzwerken. Dazu gehören beispielsweise Beiträge im Intranet, interne Hinweise auf Aktivitäten sowie die Beteiligung an themenbezogenen Veranstaltungen und Jobmessen.

Auch die Mitwirkung an ausgewählten externen Formaten, etwa im Rahmen des Deutschen Diversity-Tags, fachbezogener Veranstaltungen oder zielgerichteter Karrieremessen, trägt dazu bei, Vielfalt sichtbar zu machen und als Bestandteil der Arbeitgeberpositionierung hervorzuheben.

Netzwerke

Ergänzend unterstützt die Helaba Invest den internen Austausch und die bereichsübergreifende Vernetzung durch Mitarbeitendennetzwerke. Die Helaba Invest fördert beispielsweise den Austausch und die Sichtbarkeit von Frauen in der Fondsbranche durch die Zusammenarbeit mit dem externen Netzwerk Fondsfrauen. Allen Mitarbeitenden stehen darüber hinaus konzernweite Netzwerke und Wissenscommunities der Helaba-Gruppe offen. Diese adressieren unterschiedliche Schwerpunkte, darunter Barrierefreiheit, Inklusion und Unterstützung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen, interkulturelle Vielfalt, Mitarbeitende mit ausländisch-ethnischem Hintergrund, LSBTIQ* sowie

weitere Diversity-Dimensionen. Eine Übersicht der einzelnen Netzwerke ist der Diversitätsleitlinie der Helaba zu entnehmen.

Jedes Puzzleteil ist anders!

Wir freuen uns über Menschen, die unser Team mit neuen Perspektiven bereichern und mit uns ein diverses sowie inklusives Arbeitsumfeld aktiv mitgestalten möchten. Unsere [Karriereseite](#) bietet vielfältige und attraktive Einstiegsmöglichkeiten.

Stand: 20.05.2026