



gemeinsam besser leben

Diversität & Inklusion –
Strategie.



DIVERSITÄT & Inklusion

Strategie

Unser Bekenntnis zu Vielfalt

Wir setzen auf einen vertrauensvollen Umgang miteinander und nehmen uns nicht nur in unseren beruflichen Rollen, sondern immer auch als Menschen, in all ihrer Unterschiedlichkeit, wahr. Unser Bekenntnis zu Vielfalt ist ein Ausdruck unserer Menschlichkeit.

Aus unserer Vielfalt schöpfen wir Kraft, aus unseren Fehlern lernen wir. Denn nur so kann sich unsere Mitarbeitergemeinschaft entwickeln und unsere Kundengemeinschaft tragen.

Unsere Gemeinschaft – Die Kraft der Vielfalt

Wir, die Mitarbeiter:innen von UNIQA, sind ebenso vielfältig wie unsere Kund:innen. Mit ihnen gemeinsam bilden wir, der Grundidee der Versicherung folgend, eine Gemeinschaft, in der wir uns gegenseitig schätzen und respektieren – ungeachtet von Geschlecht, Alter, Herkunft, körperlicher/geistiger Befähigung, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung oder anderen Eigenschaften. Vielfalt ist die Kraft, mit der wir unsere Potenziale ausschöpfen. Sie nützt nachhaltig unserem Unternehmen, uns als Mitarbeiter:innen sowie der Gesellschaft und Wirtschaft.

“Diversity is being invited to the party.
Inclusion is being asked to dance.”

(Verna Myers)

Leitsätze der Vielfalt

Dafür stehen wir

Wir fördern Vielfalt, denn sie schafft Innovation und Wachstum.

Unsere Vielfalt macht UNIQA zu einem Ort des persönlichen Wachstums, der Entwicklung und des sinnstiftenden Engagements. Bei uns findet jeder den richtigen Platz um sein volles Potenzial zum Wohle unserer Kund:innen, Kolleg:innen und des Unternehmens zu entfalten.

Wir leben diese Vielfalt und arbeiten an uns selbst.

Wir setzen auf die Vielfalt der Perspektiven, die wir in unseren Teams und auf allen Führungsebenen errei-

chen wollen. Wir erkennen unbewusste und reflektieren bewusste Vorurteile, die unser Verhalten beeinflussen. So treffen wir objektive Personalentscheidungen und nutzen die Einzigartigkeit und Talente jedes: jeder Einzelnen.

Wir stellen uns gegen Intoleranz und Ausgrenzung.

Zu unserer Gemeinschaft gehören 16 Mio. Menschen in 18 Ländern. Wir bekennen uns zu unserer Vielfalt und geben Intoleranz und Ausgrenzung keinen Raum. Wir schaffen die strukturellen und sozialen Rahmenbedingungen, um unsere Vielfalt fruchtbar leben zu können.

UNSERE Ziele, Initiativen und Kennzahlen

Unser übergeordnetes Ziel ist die Förderung von Vielfalt und Inklusion bei UNIQA. Dabei verfolgen wir konkrete Schwerpunkte:

1. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
2. Förderung von Chancengleichheit mit dem klaren Ziel, in Zukunft **mehr Frauen in Leitungsfunktionen** zu haben.
3. Fokus auf das **Generationenmanagement**. Denn Alt und Jung tragen gemeinsam zum Unternehmenserfolg bei.
4. Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu stärken ist eine Voraussetzung, um die vorangestellten Zielsetzungen zu erreichen.
5. Als Unternehmen, das in 18 Ländern tätig ist, wollen wir **Internationalität und Kulturenvielfalt als Stärke nutzen**.
6. Auf dem Weg zu einer offenen Kultur setzen wir uns mit den Bedürfnissen von **Menschen mit Behinderung** auseinander, **um diese besser zu inkludieren und zu fördern**.
7. Unserem **Respekt für die sexuelle Orientierung und Identität aller Menschen** verleihen wir durch ein klares Bekenntnis und gezielte Akzente Ausdruck.

Der Wille, sicht- und messbare Fortschritte trotz begrenzter Ressourcen zu machen, lässt uns einen besonderen Fokus auf zwei Schwerpunkte bis Ende 2023 setzen:

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Bis Ende 2023 wird das bereinigte Pay Gap am Standort Österreich auf deutlich unter 1% reduziert. In unserem zweiten Heimatmarkt CEE fokussieren wir auf unseren großen Ländergesellschaften in Polen, Tschechische Republik und Slowakei und setzen dort bis 2023 ebenso standardisierte und regelmäßige Equal Pay Analysen und Maßnahmen um.

Mehr Frauen in Leitungsfunktionen

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in höheren Positionen am Standort Österreich ganz allgemein und explizit in Leitungsfunktionen bis 2023 um 5 %-Punkte zu steigern. Mit diesem Ziel wollen wir mehr Gender-Diversität in höherwertigen Funktionen und auf allen Führungsebenen erreichen.

UNIQA Inklusions-Index

Das Feedback der Mitarbeite:innen zählt – den Erfolg unserer D&I Strategie messen wir ganz maßgeblich durch die Wahrnehmung unserer Mitarbeiter:innen.

Dazu dient der neu geschaffene UNIQA Inklusions-Index. Dabei messen wir wie gut es gelingt eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Wertschätzung, Chancengleichheit, Fairness und Zugehörigkeit erlebbar ist, damit jeder Mitarbeitende einbezogen wird und sich wertstiftend einbringen kann.



Beispiele für weitere Initiativen zur Förderung von Diversität & Inklusion

- Regelmäßige Durchführung der Pay Gap Analyse für den Standort Österreich und schrittweise Ausweitung auf weitere Länder.
- Widmung eines Budgets zur Schließung des bereinigten Pay Gaps
- Verpflichtendes Training zu „Unconscious Mind. Inclusive Leadership“ für alle Führungskräfte
- Überarbeitung unserer HR Prozesse zu Rekrutierung und Beförderung, um verstärkt unterschiedlichste Talente anzusprechen und Transparenz und Chancengleichheit bei internen Karrieren sicherzustellen.
- Angebot eines Mentoring-Programms in Österreich, um die Möglichkeit zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu geben.
- Ausarbeitung einer D&I Policy zur Schaffung von Verbindlichkeit und klaren Verantwortlichkeiten
- Erarbeitung und Kommunikation eines standardisierten Prozesses zur Behandlung von Diskriminierungsvorfällen.
- Etablierung und Unterstützung der unterschiedlichsten Netzwerke und Fokusgruppen.
- Angebot von Praktika und Jobshadowing für Menschen mit Behinderung.
- Interviews zur Erhebung der Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen und Ableitung von Maßnahmen.

Begleitet werden diese und weitere Maßnahmen durch ein klares Bekenntnis zu Diversität & Inklusion in Form von Mitgliedschaften und Engagement sowie durch eine konsequente Kommunikation nach außen und innen.

