



# gemeinsam besser leben

Gerechtigkeit, Gleichstellung,  
Diversität & Inklusion –  
Strategie



# GERECHTIGKEIT, Gleichstellung, 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.

Um unser umfassendes Verständnis sichtbar zu machen, haben wir unser Konzept von Diversität und Inklusion um Gerechtigkeit und Gleichstellung erweitert (das englische „JEDI“ steht für Justice, Equity, Diversity & Inclusion).

## 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 jede Person den richtigen Platz um ihr: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 17 Mio. Menschen in 17 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 17 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 vier Schwerpunkte bis Ende 2026 setzen.

Unsere Schwerpunkte 2024 – 2026:

## **Gleiches Entgelt** für gleichwertige Arbeit (Gerechtigkeit)

Zielsetzung bis Ende 2024

- Reduktion des bereinigten Gender Pay Gap um 20 % gegenüber dem Ausgangswert von 2023, maximal jedoch Reduktion auf  $\leq 1\%$ .

Initiativen zur Zielerreichung

- Aufnahme dieses Zieles in die Zielvereinbarung für Führungskräfte und Expert:innen
- Einsatz eines neuen Tools zur laufenden Prüfung und Simulation der Wirkung von Gehaltsmaßnahmen
- Zweckwidmung von Budgets zur Schließung des Gender Pay Gap
- Besonderer Fokus zur Vermeidung von Gehaltsunterschieden bei Neueinstellung und Rückkehr aus der Karenz



## Mehr Frauen in Führungspositionen und Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Gleichstellung)

### Zielsetzung bis Ende 2025

- Steigerung des Anteiles von Frauen im Top-Management, differenziert nach Land um 5 bzw. 7 %-Punkte.
- Verbesserung der Balance zwischen den Geschlechtern in Ländern mit einem bereits hohen Anteil von Frauen in Top-Positionen.

### Initiativen zur Zielerreichung

- Einerseits werden bewährte Maßnahmen fortgeführt (wie z.B. verpflichtende Trainings zu „Unconscious Mind. Inclusive Leadership“; Rekrutierungsrichtlinien und Mentoring-Programme).
- Andererseits wird in zahlreichen gruppenweiten Projekten ein Schwerpunkt auf die Gewährleistung von Geschlechtervielfalt gelegt:
  - Einführung eines strukturierten Talentmanagement-Konzepts zur Nominierung, Überprüfung und Bewertung von Talenten
  - Einführung von strukturierten Nachfolgeplänen für alle Schlüsselpositionen innerhalb der Gruppe mit Schwerpunkt auf die Entwicklung von Nachfolgerinnen
  - Gleichberechtigter Zugang zu Angeboten für Ausbildung und Entwicklung von Führungskräften und Angebot einer speziellen „Frauenkarriere“-Beratung
- Förderung von flexiblen Arbeitsregelungen: Shared-Leadership-Konzepte (Job-Sharing), Teilzeit-Führungsmodelle etc., um Frauen eine Führungslaufbahn zu ermöglichen.



## Altersdiversität – Generationenmanagement (Diversität)

### Zielsetzung

- Stärkere Bindung älterer und jüngerer Mitarbeiter:innen
- Erhalt von Know-how und Erfahrung im Unternehmen

### Initiativen zur Zielerreichung

- „Gen UNIQA“: Reverse Mentoring Programme gruppenweit
- „My unique Summer“: Länderübergreifender Sommereinsatz für Lehrlinge/junge Mitarbeiter:innen
- Entwicklung alternativer Arbeitsmodelle für Mitarbeiter:innen 60+ in AT





## Menschen mit Behinderung (Inklusion)

### Zielsetzung

- Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes und aktive Rekrutierung von Menschen mit Behinderung

### Initiativen zur Zielerreichung

- Intensivierung von Kooperationen mit lokalen Organisationen (z.B. Teilnahme am myAbility Talent-Programm in AT; „UNIQA Ability“ Programm: Pilotprojekt in Polen)
- Kooperation mit Kolibrik in CZ und Profesia in SK
- Trainings zur Sensibilisierung und Wissensaufbau für Expert:innen aus dem Bereich People, Führungskräfte und alle Mitarbeitenden
- Prüfung der Barrierefreiheit von Karriereseiten

## Beispiele für weitere Initiativen zur Förderung von Gerechtigkeit, Gleichstellung, Diversität und Inklusion

- Verankerung in der Governance (gruppenweite Policy; Committee)
- Internationale Konferenzen, um die Themen in der Gruppe voranzutreiben und die Vernetzung zu verbessern
- Dashboards zur Visualisierung der wichtigsten Daten
- Inklusionsindex zur Messung der von den Mitarbeitenden erlebten Wertschätzung, Chancengleichheit, Fairness und Zugehörigkeit in ihrer Arbeitsumgebung
- Standardisierter Prozess zur Behandlung von Diskriminierungsvorwürfen und ein niederschwelliges Angebot für Betroffene
- E-Learning-Programm zum Thema Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung
- Netzwerke und Fokusgruppen, in denen sich Mitarbeitende engagieren können
- Erhöhung der Barrierefreiheit im UNIQA Tower im Rahmen der Neugestaltung
- Start der Implementierung eines dritten Geschlechts in IT-Anwendungen
- Premium-Sponsorin der EuroGames Vienna 2024 und Teilnahme von Sportler:innen und Volunteers
- Zertifizierung „berufundfamilie“ – Familienfreundliches Unternehmen
- Erarbeitung eines Karenz-managements

Begleitet werden diese und weitere Maßnahmen durch ein klares Bekenntnis in Form diverser Mitgliedschaften und Engagement sowie durch eine konsequente Kommunikation nach innen und außen.

