DIVERSITÄT BEI WÜSTENROT

Januar 2025

Die Vielfalt von Menschen und Lebensformen im Rahmen eines gezielten Diversity Managements zu fördern, hat positive Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit und die Unternehmenskultur. Daher haben diverse Teams bei Wüstenrot seit jeher einen hohen Stellenwert.

Dr. Susanne Riess-Hahn
Generaldirektorin/Vorstandsvorsitzende

ENGAGEMENT

- Um unser Engagement zu unterstreichen, hat sich die Wüstenrot Gruppe 2023 dazu entschieden, dem **Netzwerk RespACT** und dem UN Global Compact beizutreten.

- **RespACT** ist eine österreichische Plattform für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit, die Unternehmen dabei unterstützt, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen sowie nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern.

- Der **UNGC (United Nations Global Compact)** bezeichnet ein globales Abkommen zwischen den Vereinten Nationen und Unternehmen mit dem Ziel, eine globale Weiterentwicklung im Sinne der Nachhaltigkeit voranzutreiben. Ein Beitritt zum UNGC ist eine freiwillige Selbstverpflichtung, die zehn Prinzipien in den Bereichen Arbeitsnormen, Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfasst. Das Ziel ist auch hier, nachhaltiges unternehmerisches Handeln zu fördern.

- 2024 hat die Wüstenrot Gruppe die Charta der Vielfalt der Wirtschaftskammer Österreich unterschrieben. Damit setzen wir ein klares Zeichen in Richtung Offenheit gegenüber allen Personen und Gruppen. Unser Unternehmen steht für die aktive Wertschätzung gelebter Vielfalt, welche sich positiv auf die Wirtschaft und Gesellschaft auswirkt.

- Ein weiterer Schritt zum nachhaltigen Investment der Wüstenrot Gruppe war die Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) der Vereinten Nationen im Jahr 2024 und die damit verbundene Verpflichtung zur Einhaltung der sechs Grundprinzipien für verantwortungsvolle Investitionen. Die UN PRI sind ein globales Rahmenwerk für verantwortungsbewusstes Investieren. Sie wurden 2006 von der UN ins Leben gerufen, um Investor:innen dabei zu unterstützen, Umwelt-, Sozial-und Governance-Faktoren (ESG) in ihre Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

PRI Principles for Responsible Investment
Charta der Vielfalt
respACT austrian business council for sustainable development
WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

DIVERSITÄT IN DER WÜSTENROT GRUPPE

ENGAGEMENT

- Wüstenrot lebt Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen
- Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“
- Audit „berufundfamilie“
- Statement in unserem „Code of Conduct“

RECRUITING

- Unser Recruiting-Prozess vermeidet unbewusste Vorurteile
- Stellenanzeigen sind geschlechtsneutral formuliert
- Das Vermeiden von Stereotypen wird bereits im Recruiting-Prozess geschärft

PERSONAL-ENTWICKLUNG

- Diversity-Werte sind zentraler Bestandteil von Leadership-Trainings aller Führungsebenen
- E-Learning-Baustein „Diversity & Inclusion – Vielfalt führen und fördern“ steht allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung

BEWUSST-SEINSSCHAFFUNG

- Erfolgt über sämtliche interne Kommunikations-kanäle
- In unserer Kommunikation hat die Vielfalt einen beson-ders hohen Stellenwert

GELEBTE DIVERSITÄT

- Mit **gelebter Vielfalt** innerhalb der Wüstenrot Gruppe fördern wir einen wertschätzenden, bewussten und **respektvollen Umgang mit Individualität.** Diversität orientiert sich am Erkennen vielfältiger Leistungen und Erfahrungen von Menschen. Diese Potenziale gilt es zu begreifen und zu nutzen.

- Im Rahmen einer umfassenden **Diversitäts-Strategie vermeiden wir Diskriminierung und fördern Chancengleichheit** in Bezug auf Alter, Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung uns setzen uns für die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeiter:innen in der Wüstenrot Gruppe ein.

- In der Wüstenrot Gruppe spiegelt sich dieses Anliegen in Bereichen wie **Frauen in Führungspositionen, generationsübergreifenden Teams, moderner Nachwuchsförderung, Wiedereinstiegsprogrammen und einheitlichen, diversitätsorientierten Recruiting-Prozessen** wider.

- Wüstenrot legt großen Wert auf den **respektvollen Umgang mit allen Stakeholder:innen.** Bestands- und Neukund:innen werden als wichtige Chance für nachhaltige Geschäftsbeziehungen gesehen. Spezielle **Service-Standards mit Verhaltensregeln** für den Umgang mit Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Führungskräften unterstützen die strategischen Ziele, als kompetenter, persönlicher und vertrauenswürdiger Finanzdienstleister in Österreich wahrgenommen zu werden.

BEKENNTNIS ZU UNSEREN WURZELN

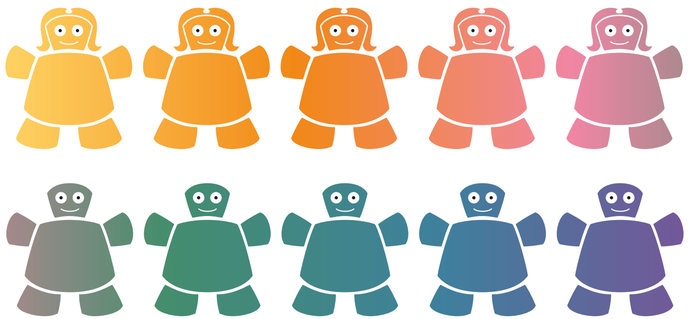
- Die Wüstenrot Gruppe lebt eine **offene internationale Unternehmenskultur.**
- Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen mit **Sprachkursen ohne Kostenbeteiligung.**
- In unserer Unternehmensgruppe beschäftigen wir aktuell **Mitarbeiter:innen aus 29 Nationen.***
- Dies stärkt unsere **kulturelle Vielfalt** und ermöglicht es, verschiedene Perspektiven zu integrieren.

BEKENNTNIS ZUR GESCHLECHTERVIELFALT

Wüstenrot lebt die Gleichstellung sowie Chancengleichheit von Frauen und Männern.

GESCHLECHTERVERTEILUNG*

49 % Frauen



51 % Männer

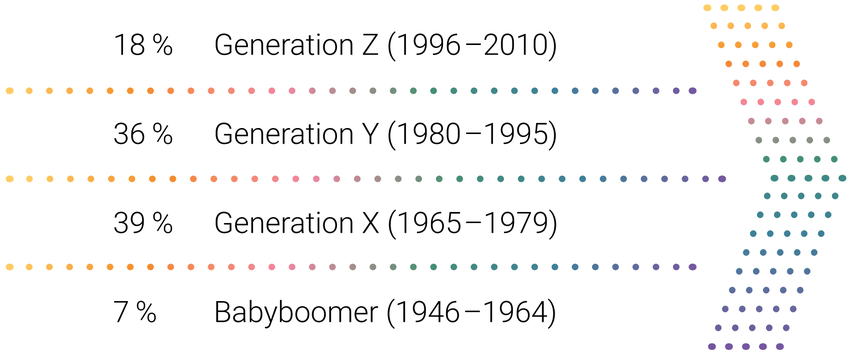
- Im Management der Wüstenrot Gruppe sind wir sehr stolz, dass 30 % der Führungspositionen von Frauen ausgeübt werden.
- Wir unterstützen diese Entwicklung aktiv durch eine Wiedereingliederung nach Karenz und eine Vielzahl an Teilzeitmöglichkeiten und flexiblen Homeoffice-Varianten.
- Wir engagieren uns für eine Unternehmenskultur, die Vielfalt und Gleichberechtigung fördert. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, den Anteil weiblicher Führungskräfte in unserem Unternehmen weiter auszubauen.

* Stand 31. 12. 2024

BEKENNTNIS ZU ALTER UND GENERATIONEN

Diversität bringt dem Unternehmen Innovation und verbessert die Leistungen.
Das gemeinsame Miteinander der Generationen **fördert Wachstum und ermöglicht Perspektivenwechsel.**

4 GENERATIONEN IN DER WÜSTENROT GRUPPE*



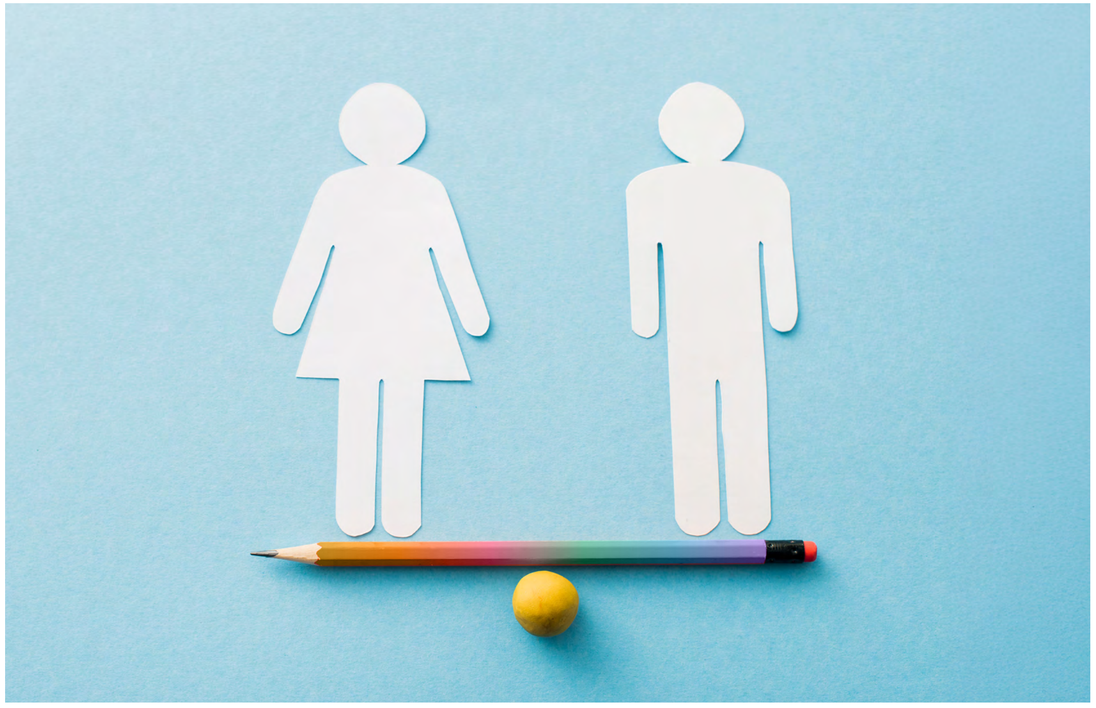
- Alter ist kein Entscheidungsfaktor bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen
- Alter ist kein Entscheidungskriterium bei Beförderung, Ausbildung oder Schulung
- Vergütungssysteme sind leistungsbezogen und altersunabhängig
- Ein umfangreiches Maßnahmenpaket aus der betrieblichen Gesundheitsvorsorge steht allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung (Sportclub, Betriebsärzt:innen, Gesundenuntersuchungen u.v.m.)

Definition Generationen: https://unicum-media.com/marketing-wiki/generation-x-y-z/
* Stand 31. 12. 2024

BEKENNTNIS ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Minimierung des **Gender-Pay-Gaps**

Um Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht zu gewährleisten, setzt die Wüstenrot Gruppe gezielt Maßnahmen zur **Förderung von Frauen in Führungsebenen.** Für die Besetzung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurde als vorläufige **Zielquote ein Mindestanteil von 25 %** Frauen festgelegt.



- Bereits beim **Abschluss von Dienstverträgen** wird allen Geschlechtern ein in sachlichen Gesichtspunkten entsprechendes **gleiches Entgelt** gezahlt.
- Die Wüstenrot Gruppe bekennt sich zu einer **diskriminierungsfreien Entlohnung** ihrer Mitarbeiter:innen.
- Die gesamte **Gehaltsstruktur** der Wüstenrot Gruppe wird zumindest einmal **jährlich geprüft,** auch im Hinblick auf einen möglichen **Gender-Pay-Gap.**
- Regelmäßig, aber mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und bei Bedarf Anpassung der kollektivvertraglichen Überzahlungen, insbesondere mit dem Ziel einer fairen Gehaltsstruktur und **Eliminierung** eines allfällig entstandenen **Gender-Pay-Gaps.**

DIVERSITY-KENNZAHLEN

FRAUENQUOTE (per 31.12.2024)

Funktion	Männlich	Weiblich	Gesamtergebnis
Führungskraft	69	29	98
Prozentualer Anteil	70 %	30 %	100 %

BESCHÄFTIGUNGEN NACH ALTER* (per 31.12.2024)

Gesamtzahl der Beschäftigten > 1487	
< 30 Jahre	316
30 – 50 Jahre	667
> 50 Jahre	504

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (per 31.12.2024)

Geschlecht	Köpfe	Prozent
Männlich	12	1,59 %
Weiblich	18	2,47 %
Gesamt	**30**	**4,91 %**

Führungskraft: Vorstandsmitglieder/Geschäftsleitung/Management Board/Bereichsleitung/Abteilungsleitung
* exklusive Vorstand

DURCHSCHNITTLICHES LOHNNIVEAU* (2024)

Beschäftigungskategorie	Lohngefälle (%)
Angestellte	4,16 %
Top-Management	0,67 %

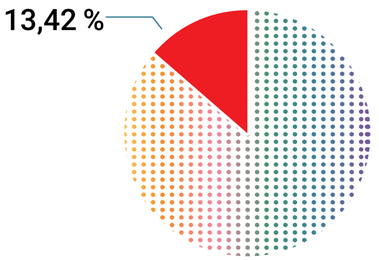
Jährliche Gesamtvergütungsquote* (31.12.2024)	
Faktor	**5,18**

STUNDEN ALLER ABSOLVIERTEN KURSE (2024)

Gesamt: 53.689 h

25.151 h
von Frauen

28.537 h
von Männern



MITARBEITER:INNEN-FLUKTUATION (2024)

GLEICHSTELLUNG BEI BEHINDERUNG

Wir sind ein Arbeitgeber, der **Arbeit für alle zugänglich** macht und alle Mitarbeiter:innen mit einbezieht und unterstützt.

UNSERE MASSNAHMEN:

- Bereits im Recruiting-Prozess legen wir für alle Bewerber:innen die **gleichen Maßstäbe** an.
- Die kontinuierliche **Anpassung und Verbesserung** der Büroflächen und Arbeitsplätze hinsichtlich der **Barrierefreiheit** nimmt in der Wüstenrot Gruppe einen hohen Stellenwert ein.
- Etwaige Z**usatzleistungen** aus den Kollektivverträgen für **Menschen mit Behinderung** finden in unserer Unternehmensgruppe Anwendung.

MENSCHENRECHTE

Wüstenrot garantiert ihren Mitarbeiter:innen die Unverletzlichkeit der **Grund- und Menschenrechte**

Zum Beispiel:

- Meinungsfreiheit
- Gleichheit / Diskriminierungsverbot
- persönliche Freiheit
- entsprechend den österreichischen Gesetzen keine Sklaverei, Leibeigenschaft, Kinderarbeit
- Unverletzlichkeit des Eigentums
- Vereins-und Versammlungsfreiheit
- Recht auf rechtliches Gehör

FREEDOM OF ASSOCIATION POLICY

- Den Mitarbeiter:innen der Wüstenrot Gruppe steht es frei, einer Gewerkschaft beizutreten oder sich in Form von Betriebsräten im rechtlichen Rahmen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu organisieren.

- Aufgrund einerkollektivarbeitsrechtlichen Mitgliedschaft oder Tätigkeit wird kein:e Mitarbeiter:in diskriminiert.
  Die Wüstenrot Gruppe bekennt sich zu einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

ENTWICKLUNGSMASSNAHMEN

- Im Rahmen jährlicher Entwicklungsprogramme (FK-Schulungen, Onboarding-Maßnahmen und allgemeine Weiterbildung) wird der Aspekt „Diversität“ themenbezogen mit bearbeitet.
- Die Wüstenrot Gruppe stellt allen Mitarbeiter:innenein jährlich adaptiertes Entwicklungsprogramm in Form von E-Learnings und Präsenzschulungen zur Verfügung.
- Ein Highlight aus dem vielfältigen E-Learning-Katalog stellt der Baustein „Diversity und Inclusion – Vielfalt führen und fördern“ dar.
- Jährlich werden im Rahmen der Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in individuelle Entwicklungsmaßnahmen diskutiert.
- Im jährlichen Personalbericht der Wüstenrot Gruppe werden wesentliche Informationen und Kennzahlen im Zusammenhang mit der Bewertung und Entwicklung von Mitarbeiter:innenzusammengefasst.
- Aktuell absolviert jede:r Mitarbeiter:in durchschnittlich 4,3 Weiterbildungstage pro Jahr.

GENDER-PAY-GAP

- Der Gender-Pay-Gap der Wüstenrot Gruppe wird jährlich ausgewertet und **im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt.**

- **Vergütungsüberprüfungen** werden jährlich im Rahmen des Einkommensberichtes **gemäß § 11a GlBG** durchgeführt.

- Im Rahmen der **jährlichen Gehaltsüberprüfungen** wird die Thematik des Gender-Pay-Gaps berücksichtigt.

- Die rechtlichen Verpflichtungen zur Entgelttransparenz und Schließung des Gender-Pay-Gaps werden, insbesondere entsprechend der Umsetzung von **Unionsrecht im nationalen Recht,** erfüllt.

ANWENDBARKEIT DER KOLLEKTIVVERTRÄGE

Die Wüstenrot Gruppe wendet die **normativ zur Anwendung kommenden Kollektivverträge** an und gewährt den Mitarbeiter:innen die **darin festgelegten Rechte und Ansprüche.**

Folgende Kollektivverträge kommen zur Anwendung:

- Kollektivvertrag für die Angestellten des Innendienstes der Bausparkasse Wüstenrot AG
- Kollektivvertrag für die Angestellten des Außendienstes der Bausparkasse Wüstenrot AG
- Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers
- Kollektivvertrag für Angestellte des Innendienstes der Versicherungsunternehmen (KVI)
- Kollektivvertrag für Angestellte des Außendienstes der Versicherungsunternehmen (KVA)
- Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-KV)
- Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben

CODE OF CONDUCT

Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit und HR

Grundsätze der Zusammenarbeit

Wir streben danach, allen Mitarbeiter:innen in allen Bereichen – wie z. B. Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vergütung – die gleichen Chancen zu bieten.

Wir respektieren einander und behandeln uns gegenseitig als Individuen mit unterschiedlichen Bedürfnissen.

Wir fördern die Vielfalt, um Lernen und Innovation anzuregen und eine nachhaltige, wertbasierte Leistungskultur zu fördern.

Vorbildfunktion von Führungskräften

Wir sind zugänglich und präsent, geben aktiv und wertschätzend Feedback und nehmen solches auch entgegen, um unser Verhalten zu reflektieren und uns laufend weiterzuentwickeln.

Wir fördern Diversität in Führungspositionen, vor allem hinsichtlich Geschlecht, Alter und Nationalität

Umgang mit Mitarbeiter:innen

Wir streben danach, allen Mitarbeiter:innen gleiche Chancen zu bieten, sei es z. B. in Bezug auf persönliche Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Vergütung.

Wir leben Diversität in der gesamten Organisation und schätzen diese.

Faire Arbeitsbedingungen und Vergütung

Wir reagieren auf Feedback unserer Mitarbeiter:innen oder deren Vorgesetzten.

Wir bieten eine faire und angemessene Vergütung, die an eine nachhaltige Leistungserbringung gebunden ist.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen im Falle von Restrukturierungen beim internen Arbeitsplatzwechsel bzw. beim Outplacement aktiv und wertschätzend.

Weiterentwicklung

Wir bieten proaktiv vielfältige Programme in den Bereichen Potenzialentwicklung, Wissensvermittlung, Soft Skills, Mentoring, Coaching und Führungskräfteentwicklung an.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen auch in der physischen und psychischen Gesunderhaltung und bieten vielfältige, allen Mitarbeiter:innen zugängliche Programme aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung an.