



DIVERSITY AND INCLUSION AT BAWAG GROUP





“BAWAG Group is striving to be a meritocracy. The Management Board takes a great deal of pride in ensuring our company values are individual based on merits without bias towards age, gender, gender identity, color, ethnicity, sexual orientation, disability or religion.

This is what makes us a truly unique organization.”

Anas Abuzaakouk

Chief Executive Officer



Alle Mitarbeiter:innen der BAWAG Group, ob in Voll- oder Teilzeit, sind fair und gleich zu behandeln, unabhängig von **Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft (national und ethnisch) oder Religion und Weltanschauung.**

Wir **lehnen jede Form von Diskriminierung ab** und betrachten **Vielfalt** und **Chancengleichheit** als **Stärke** und **Wettbewerbsvorteil.**

Wir **wenden uns entschieden gegen** alle Formen von **Mobbing, sexueller Belästigung, Einschüchterung** und **Gewalt.**

DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER BAWAG GROUP



Verantwortung des Managements



- Die BAWAG Group lebt Vielfalt durch ihren vielfältigen Vorstand und ihre Mitarbeiter:innen
- Wir haben die **Charta der Vielfalt der** Wirtschaftskammer Österreich im Jahr 2010 unterzeichnet.
- **Erklärung** in unserem **Code of Conduct**, der für Mitarbeiter:innen, Vorstand und Aufsichtsrat gilt
- Wir sind Mitglied des **UN Global Compact** und verpflichten uns zu diesen Prinzipien
- Wir verpflichten uns zu den Grundsätzen **des UN Women's Empowerment Program**
- Unsere Unternehmenswerte beruhen auf der **ILO Convention** und der **Vereinigungsfreiheit**, die sicherstellt, dass jeder die Freiheit hat, Gruppen zu bilden und sich an ihnen zu beteiligen
- In unserem Handeln und Verhalten berücksichtigen wir die **Menschenrechte**, einschließlich der OECD Guidelines und der UN Guiding Principles für Wirtschaft und Menschenrechte

Recruiting Prozess



- Unser **Einstellungsverfahren** ist so konzipiert, dass **unbewusste Vorurteile vermieden werden**.
- Wir verwenden **geschlechtsneutrale Formulierungen** in unseren Stellenanzeigen
- Wir schärfen das Bewusstsein für die **Vermeidung von Stereotypen** im **Recruiting Prozess**

Schulungen



- **Die Werte der Diversität** werden in Führungs- und Potenzialprogrammen **vermittelt**
- **Online-Schulungen** zum Thema Diversität für alle Mitarbeiter:innen über unser **Online-Schulungstool**
- Spezifische **Schulungen** (Diversität) zu unbewusster Voreingenommenheit für Recruiter und Hiring Manager

Sensibilisierung durch Kommunikation



- CEO Newsletter
- Über unsere **internen Kommunikationsplattformen** (Intranet und MIA) und **Social Media**
- In unserer Kommunikation achten wir darauf, die Vielfalt zu berücksichtigen und Stereotypisierungen zu vermeiden.



ALTERS- UND GENERATIONENVIELFALT



Wir sind davon überzeugt, dass die Generationenvielfalt am Arbeitsplatz **zu Innovation und Leistungsverbesserung führt**. Wir profitieren davon, die unterschiedlichen Stärken und Perspektiven von jüngeren und älteren Mitarbeiter:innen zu vereinen.

4 Generationen 1 Organisation:

| | |
|-----|----------------------------------|
| 6% | BOOMER 1946-1964 |
| 36% | GENERATION X 1965-1980 |
| 44% | GENERATION Y 1981-1996 |
| 15% | GENERATION Z 1997-2010 |

Unsere Maßnahmen:

- Im Einstellungsverfahren ist das Alter **kein entscheidender Faktor**
- Ein bestimmtes **Alter ist keine Voraussetzung** für eine Beförderung, Ausbildung oder Training
- Wir haben **leistungsbezogene, altersunabhängige Vergütungssysteme**
- Wir ergreifen **Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit** unserer Mitarbeiter:innen (z. B. Betriebsarzt, betriebliche Gesundheitsförderung, Sportverein)
- Unser Büro ist mit **ergonomischen Arbeitsplätzen** ausgestattet



HERKUNFT



Wir streben danach, Mitarbeitende mit unterschiedlichen nationalen und ethnischen Hintergründen zu gewinnen und zu halten, um eine Belegschaft aufzubauen, die die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen uns hilft, **besser zusammenzuarbeiten**, und unseren Kund:innen und unserem Unternehmen **mehr Innovation** bringt.



**Mitarbeiter:innen aus über
50 Nationen**

Unsere Maßnahmen:

- Im Recruiting Prozess geben wir Bewerber:innen **die gleichen Chancen**, egal woher sie kommen
- Eine bestimmte **Herkunft ist keine Voraussetzung** für eine Beförderung, Prämie, Ausbildung oder Schulung
- Wir bieten **Deutsch-** und **Englischsprachkurse** für unsere Mitarbeiter:innen an
- Um die **interkulturelle Kompetenz** unserer Mitarbeiter:innen zu verbessern, bieten wir **Online-Schulungen** über unser Online-Trainingstool goodhabituz an



GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER



Wir möchten, dass unsere Belegschaft **Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet**. Wir streben danach, die Anzahl weiblicher Führungskräfte in unserem Unternehmen zu erhalten und zu erhöhen.

Gesamtverteilung der Geschlechter



56% Frauen

44% Männer

WOMEN EMPOWERMENT PLAN SINCE 2012

- **Das Bewusstsein schärfen**
- **Gleiche Karrierechancen**
- **Finanzielle Gleichstellung**
- **Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**

Unsere Maßnahmen:

- Im Recruiting Prozess werden Frauen und Männern **die gleichen Chancen** eingeräumt.
- Bei den Teilnehmern an unseren **Potenzial- und Führungsprogrammen** legen wir Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern
- Wir **unterstützen Mitarbeiter:innen die aus der Karenz zurückkehren** und **fördern Führung in Teilzeit**
- Mit dem **BAWAG Group Women's Mentoring Program** und unserer **Fraueninitiative** wollen wir Frauen in unserem Unternehmen weiter fördern und stärken



MITARBEITER:INNEN MIT BEHINDERUNGEN



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

Unsere Maßnahmen:

- Im Recruiting Prozess gelten für alle Bewerber:innen unabhängig von einer Behinderung die gleichen Standards
- Wir berücksichtigen die **individuelle Situation** von Mitarbeiter:innen mit Behinderung bei der **Gestaltung** und dem **Einsatz der Arbeit**
- Wir berücksichtigen **Barrierefreiheit auf allen Ebenen**
 - Büro und Arbeitsplatz für Mitarbeiter:innen
 - zugängliche Website und Filialen für Kund:innen
- **Arbeitsplatz kann individuell** nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen **gestaltet werden**
- Mitarbeiter:innen mit Behinderungen erhalten gemäß unserem Kollektivvertrag **zusätzliche Urlaubstage**



SEXUELLE ORIENTIERUNG



Wir streben einen Arbeitsplatz an, an dem jede/r Mitarbeiter:in authentisch sein und seine **sexuelle Orientierung** mit Stolz und Selbstvertrauen **zum Ausdruck bringen** kann.

Unsere Maßnahmen:

- Die sexuelle Orientierung wird bei keiner Entscheidung **berücksichtigt**, z. B.
 - Recruiting Prozess
 - Arbeitsaufgaben
 - Beförderungen
 - Vergütungen
- **Sozialleistungen** werden unabhängig von der sexuellen Orientierung gewährt
 - Pflegeurlaub
 - Vaterschaftsurlaub
 - Papa Monate
- Bei der Gestaltung externer und interner Kommunikationsmaterialien **verpflichten** wir uns zu Diversität. Wir wollen keine Stereotypen durch Bildsprache transportieren.



RELIGION UND WELTANSCHAUUNG



Die BAWAG Group fördert ein **Arbeitsklima der Akzeptanz und des Verständnisses für alle Religionen, Weltanschauungen und Lebensstile**. Wir akzeptieren und schätzen unterschiedliche Glaubensrichtungen, Ansichten und Meinungen.

Alle wichtigen Religionsgemeinschaften sind unter den Mitarbeiter:innen der BAWAG Group vertreten

Toleranz und Sensibilität in multikulturellen Teams ist für uns als Unternehmen wichtig

Unsere Maßnahmen:

- Wir **tolerieren unterschiedliche religiöse Überzeugungen, politische Meinungen und philosophische Ansichten**. Wir streben an, Konflikte zu vermeiden, indem wir miteinander reden und versuchen, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen und zu respektieren
- Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder Lebensstil werden bei Entscheidungen **nicht berücksichtigt**, z. B.
 - Einstellungsprozess
 - Arbeitsaufgaben
 - Beförderungen
 - Vergütungen
- Wir ermutigen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzte, bei der **Planung von Arbeitszeiten und Pausen** (sofern möglich) religiöse Praktiken zu respektieren.

VERHINDERUNG UNBEWUSSTER VOREINGENOMMENHEIT

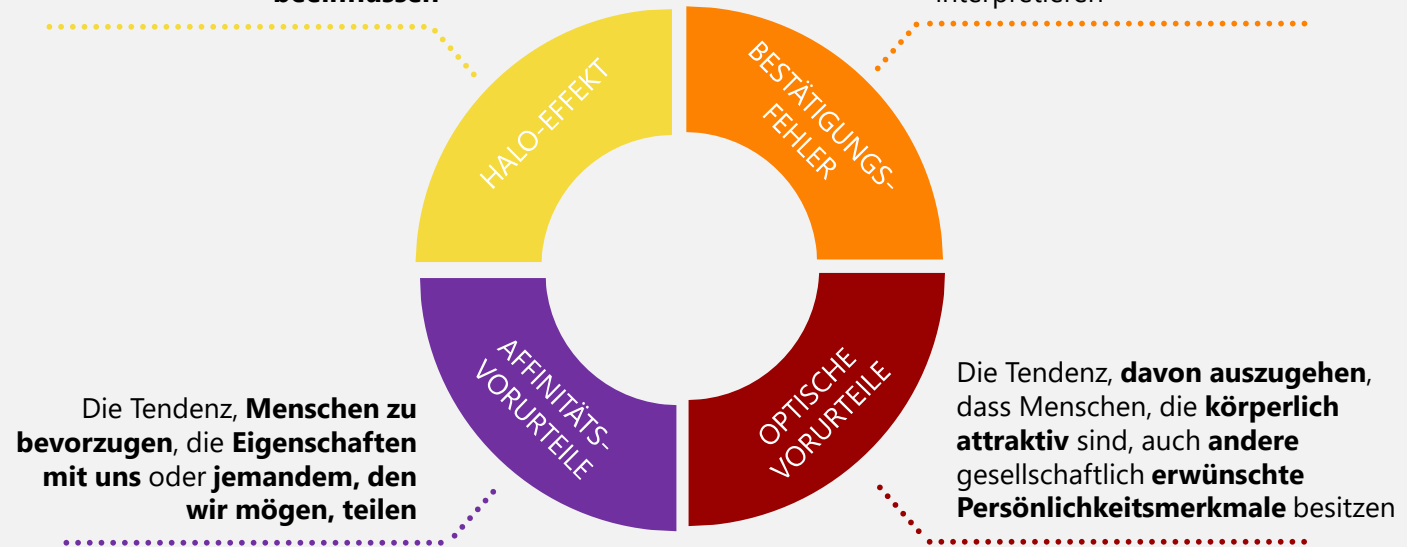
Unbewusste Voreingenommenheit ist eine Verhaltenstendenz, Menschen und Situationen aufgrund von unbewussten Wahrnehmungs- und Lernmechanismen zu beurteilen.

Über **175 Voreingenommenheiten** bestimmen das Denken und beeinflussen Entscheidungen.

Der erste Schritt zur Vermeidung unbewusster Voreingenommenheit besteht darin, **zu akzeptieren, dass wir alle diese Voreingenommenheit haben.** Indem wir uns bewusst machen, wie sie unsere Wahrnehmung und unsere Entscheidungen beeinflussen, können wir **unbewusste Voreingenommenheit bekämpfen.**

Die Tendenz, dass **positive Eindrücke** in **einem Bereich** die eigene Meinung oder Gefühle in **anderen Bereichen** positiv **beeinflussen**

Die Tendenz, **neue Erkenntnisse** als **Bestätigung** der eigenen **Überzeugungen** oder **Theorien** zu interpretieren



WIE MAN GEGEN UNBEWUSSTE VORURTEILE AM ARBEITSPLATZ VORGEHEN KANN:

- **Verlangsamen Sie sich** - ungewollte Voreingenommenheit ist wahrscheinlicher, wenn Sie schnelle Entscheidungen treffen.
- **Vermeiden Sie es, Vermutungen** anzustellen oder sich auf Ihr **Bauchgefühl** zu verlassen.
- **Stereotypisieren Sie keine** Personen oder Gruppen (z. B. Frauen - Männer, ältere - jüngere Generationen).
- **Sprechen Sie es an**, wenn Sie in Ihrem Team oder bei Ihren Vorgesetzten Voreingenommenheit feststellen.
- Erfahren Sie mehr über kulturelle Vielfalt und unbewusste Vorurteile in den Online-Schulungsprogrammen.

FRAGEN & KONTAKT



Bei Fragen zu Diversität und Inklusion in der BAWAG Group wenden Sie sich bitte an hr@bawaggroup.com

