

DIVERSITY POLICY

Globale Steuerung - Lokale Lösungen



Diversity zählt zu den Kernwerten von Munich Re. Mehr noch: Als wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie ist Diversity fest in unserer Unternehmenskultur und im Geschäftsbetrieb verankert.

Im Einklang mit dem Mission Statement und dem Verhaltenskodex formuliert die Diversity Policy für Munich Re allgemeingültige Grundsätze im Umgang mit der Verschiedenartigkeit der Mitarbeiter.

Die moderne Gesellschaft wird von Vielfalt geprägt und bringt, beeinflusst durch demografische Entwicklung, Globalisierung und Wertewandel, ganz unterschiedliche Bevölkerungsstrukturen und Lebensentwürfe hervor. Wir wollen ein Arbeitsumfeld, das die vorhandene Vielfalt annimmt und nutzt, sowie die Voraussetzungen für eine zielgerichtete und aktive Steuerung von Diversity schaffen.

INHALT UND ZIELE

Mit der Diversity Policy *definiert* Munich Re ihr Verständnis von „Diversity“ und die wichtigsten Grundsätze im Umgang mit der Vielfalt ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus unterstreicht Munich Re darin ihre globale Verpflichtung zu Diversity.

Ziel der Diversity Policy ist es, in der Gruppe ein gemeinsames Verständnis für Diversity herzustellen, den Mitarbeitern Leitlinien an die Hand zu geben und in allen Einheiten von Munich Re weltweit Mindeststandards im Umgang mit der Mitarbeitervielfalt für die lokale Umsetzung sicher zu stellen.

Die Diversity Policy, ihre Grundsätze sowie die globale Verpflichtung zu

Diversity *gelten* für alle Mitarbeiter gleichermaßen.

Diversity ist Bestandteil unserer Corporate Governance und Ausdruck dessen, dass wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede unserer Mitarbeitern als bereichernd empfinden und jeden einzelnen Mitarbeiter wertschätzen.

WAS BEDEUTET DIVERSITY FÜR MUNICH RE

Munich Re versteht unter Diversity, im lebendigen Miteinander unterschiedliche Denkweisen, Mentalitäten, Erfahrungen und Fachkenntnisse zusammenzubringen. Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut und wir sehen in der Vielfalt der Mitarbeiter einen Schlüssel zum Erfolg des Konzerns. Konkret bedeutet dies:

Gelebte Vielfalt dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und fördert ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung füreinander. Diversity umfasst nicht nur die klassischen Aspekte Geschlecht, Religion, Alter, körperliche und geistige Einschränkungen, Behinderung, Nationalität, kulturelle Herkunft oder sexuelle Orientierung, sondern auch Merkmale wie Erfahrung, Ausbildung, Persönlichkeit, Werte und Einstellungen. Gemeinsam profitieren wir von dieser Heterogenität und sehen sie als wertvollen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele der Gruppe.

GRUNDSÄTZE

A. Diversity trägt zum Unternehmenserfolg bei

- Unsere Mitarbeiter sind für uns ein wichtiges Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb, denn sie machen uns in ihrer Einzigartigkeit unverwechselbar.
- Diversity ist für uns ein Treiber für profitables Wachstum, denn nur mit einer vielfältigen Belegschaft können wir eine ebenso vielfältige Kundschaft erreichen, zufriedenstellen und an uns binden.
- Diversity ist für uns ein Wettbewerbsvorteil, der unsere Reputation als attraktiver Geschäftspartner und Arbeitgeber im In- und Ausland festigt.
- Diversity stärkt unsere Problemlösungskompetenz, denn gemischte Teams sind kreativer und entwickeln Lösungen aus unterschiedlichen Perspektiven heraus.

B. Diversity ist für uns weit mehr als die Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen

- Diversity verhindert Diskriminierung und schafft ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen und vorgefassten Denkmustern ist.
- Diversity baut auf dem Prinzip der Chancengleichheit auf, fördert sie und ermöglicht Arbeitsbedingungen, die niemanden ausgrenzen oder benachteiligen.
- Diversity achtet nicht nur die Würde und Rechte jedes Einzelnen, sondern stärkt gleichzeitig die Teilhabe, indem Vielfalt und Individualität aktiv in den Unternehmensalltag integriert werden.

C. Diversity geht über sichtbare Kriterien hinaus

- Diversity befasst sich nicht nur mit klassischen Kriterien wie Alter, Geschlecht oder Herkunft, sondern bezieht auch weiche Aspekte wie individuelle Fähigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungsschätze, Werdegang oder persönliche Stärken mit ein.
- Diversity lenkt den Blick auf die Potenziale und Kompetenzen eines Menschen, und nicht auf dessen Herkunft, Glauben, Alter oder Geschlecht.
- Diversity bedeutet, in seiner Andersartigkeit und Einzigartigkeit als Individuum wahrgenommen zu werden, und ermöglicht es uns, authentisch zu sein.

D. Diversity schafft Vorteile aus Gegensätzen, die sich ergänzen

- Vielfalt allein ist nicht entscheidend. Vielmehr geht es darum, das Bewusstsein für die Verschiedenheit der Mitarbeiter zu schärfen und die unterschiedlichen Potenziale im Unternehmen aktiv und gezielt zu nutzen.
- Der Respekt füreinander wächst, wenn wir die Unterschiede erkennen und verstehen.
- Diversity bedeutet, die individuellen Unterschiede zwischen den Mitarbeitern wertzuschätzen und sie in ihrer Einzigartigkeit zu stärken.
- Wir profitieren davon, wenn alle Mitarbeiter ihr Potenzial voll entfalten.

E. Diversity schafft eine Kultur des Miteinanders

- Diversity ist die Basis für eine offene und partnerschaftliche Unternehmenskultur, die Toleranz und Menschlichkeit lebt, ein Klima des gegenseitigen Vertrauens schafft und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten bietet.
- Diversity ist ein Veränderungsprozess. Wichtig ist dabei die Sensibilisierung für vorhandene Unterschiede und eine veränderte Einstellung im Umgang mit Menschen und ihren Fähigkeiten.
- Diversity benötigt Flexibilität. Wir wollen sowohl auf die Individualität der Mitarbeiter als auch auf nationale Besonderheiten eingehen können.

GLOBALE VERPFLICHTUNG ZU DIVERSITY

Mit der Einführung der Diversity Policy verpflichten wir uns zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung der Vielfalt und betrachten sie als Leitlinie für unser Handeln nach innen als auch nach außen.

Die Verpflichtung, Diversity aktiv zu leben, gilt für jeden einzelnen Mitarbeiter im Unternehmen. Hier sind nicht nur die Führungskräfte gefordert, sondern alle Mitarbeiter der Gruppe. Wir verpflichten uns, das Engagement für Diversity in unserer jeweiligen Organisation nicht nur aktiv zu fördern, sondern auch einzufordern.

Nikolaus von Bomhard, Munich Re
Chairman of the Board of Management
Chairman of the Group Committee

Torsten Jeworrek,
Munich Re
Chairman of the Reinsurance Committee

Torsten Oletzky,
ERGO
Chairman of the Board of Management

Wolfgang Strassl,
Munich Re
Chairman of the Munich Health Board

Thomas Kabisch,
MEAG
Chairman of the Board of Management

© 2011
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft
Königinstraße 107, 80802 München

Bestellnummer 302-07199

