

# Anhang

## zum Lagebericht des Unternehmens

### Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

#### **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung**

Diversity bedeutet Vielfalt und beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Der Konzern Versicherungskammer möchte das Bewusstsein für diese Vielfalt und die Transparenz bezüglich dieser Thematik fördern und ein Beispiel dafür geben, das Potenzial dieser Vielfalt für das Unternehmen, dessen wirtschaftlichen Erfolg und im Sinne der Kunden zu erschließen.

Im Konzern Versicherungskammer engagieren sich Mitarbeiter und Führungskräfte auf freiwilliger Basis für die Entwicklung der konzernweiten Zusammenarbeit und beschäftigen sich zu diesem Zwecke mit vielfältigen Themen. Daraus entstehen Maßnahmen zur Teamentwicklung, zum Führungsverhalten, zur generationen- und hierarchieübergreifenden Zusammenarbeit sowie zum Miteinander der Standorte.

Auch die Förderung von Frauen in qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen gehört zum Diversity-Programm, z. B. unterstützen Standortberaterinnen aktiv an den Standorten München, Berlin und Saarbrücken Frauen, die sich für eine Führungsfunktion interessieren. Auch die Vereinbarkeit individueller Lebensentwürfe mit den beruflichen Erfordernissen wird mit verschiedenen Maßnahmen, beispielsweise mit dem Jobsharing von Führungskräften in Teilzeit, unterstützt.

Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen konnte im Konzern Versicherungskammer in den verschiedenen Führungsebenen kontinuierlich erhöht werden.

#### **Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**

Grundlage der Anstellungsverhältnisse unserer Mitarbeiter ist der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Dieser regelt die gehaltliche Eingruppierung für die verschiedenen Funktionen.

Im Rahmen von jährlichen Gehaltsrunden werden die Führungskräfte aufgefordert, die Gehälter ihrer Mitarbeiter zu überprüfen. Gehaltsanpassungen werden dabei in Abstimmung mit Personal und den Arbeitnehmervertretungen festgelegt.

Die variablen Vergütungssysteme für Führungskräfte und übertariflich bezahlte Mitarbeiter des Innendienstes sowie für angestellte Mitarbeiter des Außendienstes sind in Betriebsvereinbarungen geregelt und geben damit einen für alle Mitarbeiter gleichen Rahmen vor.

Über die Teilnahme an externen Gehaltsvergleichen und Marktanalysen erfolgt regelmäßig eine geschlechtsunabhängige Überprüfung der Vergütungshöhen.

**Nach Geschlecht aufgeschlüsselte statistische Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 2016 und 2017**

<b>Jahr 2016</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
Vollzeit	265	186
Teilzeit	9	83
<b>Gesamt</b>	<b>274</b>	<b>269</b>

<b>Jahr 2017</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
Vollzeit	299	223
Teilzeit	12	89
<b>Gesamt</b>	<b>311</b>	<b>312</b>