



**Andrew Schlossberg**  
Head of Invesco EMEA

Invesco EMEA hat die Women in Finance Charter des britischen Finanzministeriums unterzeichnet, mit der sich Finanzdienstleister dazu verpflichten, die gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter auf allen Unternehmensebenen zu verbessern. Das Bekenntnis zu den Zielen der Charter ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer gleichberechtigten, den gesellschaftlichen Strukturen entsprechenden Vertretung der Geschlechter in der Finanzdienstleistungsindustrie und untermauert unsere Positionierung als einer der führenden Investmentmanager der Welt.

---

### Unser Bekenntnis

01. Wir unterstützen diese Initiative und werden die damit verbundenen Verpflichtungen nicht nur in unseren britischen Teams, sondern in der gesamten EMEA-Region einhalten. Auf Führungsebene hat Andrew Schlossberg die Verantwortung für die gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter und die Geschlechtergleichstellung in unserem Unternehmen.
02. Festlegung einer Zielquote von 30% bis 40% für den Anteil der Frauen auf höchster Führungsebene bis 2020 (aktuell 26%).
03. Weitreichende Aktivitäten zur Förderung der Diversität und Integration zur Realisierung dieses Ziels und für eine insgesamt vielfältigere Belegschaft.
04. Integration von Diversitätszielen in die individuellen unserer EMEA Executives für 2018 zur Förderung der Umsetzung von Aktivitäten in unseren Schwerpunktbereichen.



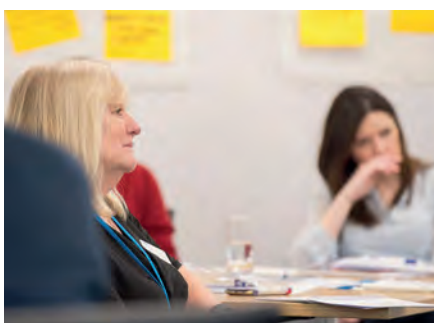
## Gezielte Maßnahmen für eine gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter auf allen Unternehmensebenen

Die Meinungs- und Ideenvielfalt bildet den Kern der Unternehmenskultur von Invesco. Ziel unserer Diversitäts- und Integrationsinitiativen ist eine ausgewogenere Belegschaft mit mehr Frauen in Führungspositionen. Im Folgenden skizzieren wir einige unserer aktuell laufenden Initiativen, die drei Hauptkategorien zuzuordnen sind:

### Mitarbeiterengagement

#### Verbesserung unserer Fähigkeit, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und Talente im Unternehmen zu halten

- Wir wissen, wie wichtig eine gute Work-Life-Balance ist. Wir verpflichten uns dazu, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst flexible Arbeitsstrukturen zu bieten.
- Wir ermutigen alle Formen der Elternzeit mit Leistungen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Wir sind Gründungsmitglied und aktiver Teilnehmer des britischen Diversity Project, das sich für Vielfalt und Inklusion in der britischen Investmentindustrie einsetzt.
- Im Rahmen unserer jährlichen Gehaltsüberprüfungen stellen wir sicher, dass die individuelle Vergütung mit den Interessen unserer Kunden und Stakeholder abgestimmt ist und im Einklang mit unserer leistungsorientierten Vergütungsphilosophie steht.
- Unser Women's Network bietet unseren weltweiten Mitarbeiterinnen Zugang zu einem breiten Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten und Networking-Events und unterstützt Karriereveranstaltungen an lokalen Schulen.



### Entwicklung

#### Verbesserung unserer Fähigkeit, unsere Talente zu fördern und weiterzuentwickeln

- Ziel unserer Entwicklungsphilosophie ist es, jeden Einzelnen dazu zu befähigen, die eigene Entwicklung eigenständig voranzutreiben. Wir ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kontinuierlichem Lernen, der Umsetzung von konstruktivem Feedback und Leistungsverbesserungen. Unsere Online- und Präsenzs Schulungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.
- Wir fördern das Verständnis für Diversität und das eigenverantwortliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Stärkung der Vielfalt in unserem Unternehmen. Die Förderung unterschiedlicher Denkweisen ist ein Schwerpunkt aller unserer Managementprogramme. Außerdem ermutigen wir unsere Führungskräfte zur Teilnahme an inklusionsorientierten Führungskräftetrainings, um sie für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren und unsere Unternehmenskultur weiter zu stärken.
- Mit dem Mentoring-Programm Invesco Women's Network und unserem Women's Leadership-Programm bieten wir unseren Mitarbeiterinnen gezielte Angebote zur Unterstützung ihrer Karriereentwicklung.



### Mitarbeitergewinnung

#### Stärkung unserer Fähigkeit, durch Best-Practice-Ansätze vielfältige Talente für unser Unternehmen zu gewinnen

- Wir verpflichten uns zur gezielten Förderung der Vielfalt im Bewerbungsprozess und bei Vorstellungsgesprächen für offene Stellen.
- Wir achten darauf, dass wir Talente aus unterschiedlichen Bereichen und mit unterschiedlichem Hintergrund für unser Unternehmen gewinnen, und verpflichten unsere Recruiting-Partner dazu, möglichst vielfältige Bewerber-Pools zusammenzustellen.
- Wir sind Partner des „Return Hub“, einer Personalvermittlungsplattform, über die wir Zugang zu Fachkräften erhalten, die nach einer Karrierepause wieder in der Finanzdienstleistungsbranche tätig werden wollen.
- Wir beteiligen uns an Investment 2020, einem britischen Programm, das jungen Menschen die Möglichkeit bietet, praktische Erfahrung in der Investmentmanagement-Industrie zu sammeln.
- Wir wollen mehr Frauen für unsere Investmentmanagement-Teams gewinnen. Wir organisieren Veranstaltungen an Universitäten in ganz Europa, um ihnen Einblicke in die vielfältigen Karriereoptionen im Investmentmanagement zu geben. Außerdem bieten wir Studierenden die Möglichkeit, als Praktikant oder Werkstudent in einer unserer Niederlassungen erste Arbeitserfahrungen zu sammeln.

