

Amoria Bond GmbH DEI-Bericht 2025

- Bericht zur geschlechtsspezifischen Bezahlung
- Daten zur Vielfalt der Mitarbeitenden
- Einblicke in Inklusion, Engagement & Erfahrungen der Mitarbeitenden
- Richtlinien & Unternehmensführung
- Auszeichnungen, Mitgliedschaften & Akkreditierungen

Diversity, Equality & Inclusion (DEI) bei Amoria Bond Deutschland

Progressing Lives Everywhere ist unser Versprechen, das Leben unserer Mitarbeitenden, Kandidat:innen, Kund:innen und der weltweiten Gemeinschaft positiv zu gestalten. Im Mittelpunkt steht unser Grundsatz: Jeder Mensch verdient Respekt und gleiche Chancen, um sich entfalten zu können. Unsere preisgekrönte, handlungsorientierte Strategie für Equity, Diversity & Inclusion (ED&I) unterstützt dieses Ziel sowie unsere PROFES-Werte – mit vier klaren Leitprinzipien:

- Ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle die gleichen Chancen haben, erfolgreich zu sein
- Bedeutungsvolle ED&I-Initiativen fördern, die nachhaltige Veränderungen in unserer Branche bewirken
- Unsere Kund:innen dabei unterstützen, ihre eigenen ED&I-Ziele in den Bereichen IT, Advanced Engineering und Energie zu erreichen
- Unsere Gemeinschaften unterstützen – über den ABCT Charitable Trust, Freiwilligenarbeit und Partnerschaften für soziale Mobilität

Psychologische Sicherheit und eine Führungskultur mit Vorbildfunktion sind essenziell für eine inklusive, feedbackorientierte Unternehmenskultur. Wir investieren kontinuierlich in Bildung, Unterstützung und gegenseitige Ermutigung – und übernehmen Verantwortung für unsere Versprechen.

Ein Beispiel dafür ist unser jährlicher Gender Pay Report, der wertvolle Einblicke in unsere Fortschritte gibt – und zeigt, wo wir noch besser werden müssen.

Ein zentraler Treiber dieser Fortschritte ist ASCEND, unser 2020 eingeführtes Leuchtturmprogramm zur Förderung, Bindung und Entwicklung von Frauen im Unternehmen. Die Ergebnisse sprechen für sich: Wir sehen messbare Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechterlohnparität und eine stärkere Vertretung von Frauen in höher vergüteten Positionen (siehe Seiten 2 bis 4).

Als Unterzeichner:innen der Charta der Vielfalt erkennen wir zudem die Rolle von Wohlbefinden als Grundlage für eine Kultur der Zugehörigkeit an. Im Geschäftsjahr 2025 haben wir unsere Angebote zur mentalen Gesundheit weiter gestärkt – durch unser Wellbeing Steering Committee und fünf ausgebildete Mental Health First Aiders am Standort Köln.

Wir sind nicht perfekt – aber wir sind auf dem richtigen Weg und engagieren uns langfristig. Unser Ziel bleibt: Zusammenarbeit, kontinuierliche Verbesserung und Transparenz.

Wir hoffen, dieser Bericht inspiriert zu ehrlichen Gesprächen, fördert den Austausch von Best Practices und trägt zu positiven Veränderungen bei. Wenn Sie mehr über unsere Initiativen und Fortschritte erfahren möchten – oder wissen wollen, wie wir Sie oder Ihr Unternehmen unterstützen können – besuchen Sie unsere DE&I-Seiten oder sprechen Sie uns gerne an.

 amoriabond.com/de/uber-uns/esg/dei/

Ich bin sehr stolz darauf, Teil eines Unternehmens zu sein, das sich auf diesem Weg wirklich engagiert.

Natasha Crump
Chief People & ESG Officer



In diesem Bericht:

-  Bericht zur geschlechtsspezifischen Bezahlung 2025 – (Gender Pay Gap Report)
-  Initiativen zur Geschlechtergerechtigkeit
-  Erkenntnisse aus der Mitarbeitendenumfrage
-  Vielfalt auf einen Blick
-  Unsere internen DE&I-Programme und -Initiativen
-  DE&I-Richtlinien und Steuerungsstrukturen
-  Auszeichnungen, Akkreditierungen und Mitgliedschaften im Bereich DE&I

Gender Pay Report 2025

Bericht zur geschlechtsspezifischen Bezahlung 2025

Unser Gender Pay Report 2025 zeigt weiterhin Fortschritte bei zentralen Kennzahlen.

Die deutlichste Verbesserung zeigt sich in der Bonuslücke auf Median-Basis: Diese hat sich um 20,3 Prozentpunkte verschoben – von einem Nachteil von 15,4 % für Frauen im Jahr 2024 hin zu einem Vorsprung von 4,9 % für Frauen im Jahr 2025. Zudem haben mehr Frauen Positionen mit höherem Grundgehalt und Bonuspotenzial übernommen oder sind in solche aufgestiegen. Auch die Provisionszahlungen an Frauen im Vertrieb haben sich verbessert – unterstützt durch gezielte Initiativen. Diese Entwicklungen trugen wesentlich dazu bei, die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Gehalt und Bonus zu verringern, insbesondere auf Medianebene.

Die nach wie vor überproportionale Repräsentation von Männern in wenigen, sehr hoch vergüteten Führungspositionen beeinflusst weiterhin die Durchschnittswerte. Die Bonusberechtigung für Frauen hat sich verbessert: Ein etwas höherer Anteil erhielt Boni, unter anderem durch ihre stärkere Vertretung in leitenden Positionen im Group Services Bereich, wo Boni konsistenter angewendet werden. Für gleichwertige Rollen besteht bereits Gehaltsparität – ermöglicht durch unsere transparente 10-stufige Karriere- und Gehaltsstruktur, die für alle Funktionen gilt.

In einigen Bereichen liegen Frauen bereits vorn:

- Im Group Services Bereich erzielen sie im Durchschnitt höhere Provisionen.
- Im Vertrieb verdienen Consultants auf Stufe 1 derzeit leicht höhere Grundgehälter und Provisionen – ein Zeichen für einen schnellen Aufstieg aus Traineepositionen.

Die verbleibende Lohnlücke im Mittelwert ist strukturell bedingt, etwa durch den höheren Anteil von Männern in Führungs- oder langjährig besetzten, umsatzstarken Rollen – nicht durch ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit.

	Männer	Frauen	2025	Varianz*	2024
Anzahl Mitarbeitende	52%	48%	-6%		-12%
Durchschnittlicher Stundenlohn (alle GmbH-Mitarbeitenden)	€23.70	€20.97	-11.52%		-12.66
Median-Stundenlohn (alle GmbH-Mitarbeitenden)	€18.09	€18.09	0%		-13%
% der Männer und Frauen, die Bonuszahlungen erhalten	78%	81%	3%		2.4%
Durchschnittliche Bonuszahlung (einschließlich aller Provisionen und Boni zusätzlich zum Grundgehalt)	€33,088	€21,307	-35.6%		-50.3%
Median-Bonuszahlung (einschließlich aller Provisionen und Boni zusätzlich zum Grundgehalt)	€4,433	€4,663	5%		-15.4%
% der Mitarbeitenden pro Viertel der Gehaltsbänder basierend auf Stundenlöhnen					
Quartil 1 (unteres Quartil)	88%	95%	-7%		
Quartil 2 (unteres mittleres Quartil)	10%	5%	5%		
Quartil 3 (oberes mittleres Quartil)	0	0	0		
Quartil 4 (oberes Quartil)	2%	0	0		

Die Quartildaten sind aufgrund von Änderungen in den Lohnabrechnungssystemen und der Methodik nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

Varianz bezeichnet die absolute Differenz zwischen den Werten von Männern und Frauen bei jeder Messgröße, ausgedrückt als Prozentsatz.

- 48%** der Mitarbeitenden sind im GJ 2025 Frauen; damit hat sich das Geschlechterverhältnis im Vergleich zu 2024 um **6 %** verbessert.
- 20.3%** Veränderung in der medianen Bonuslücke seit 2024; Frauen erhielten einen um **5 %** höheren Median-Bonus als Männer.
- 13%** Veränderung im Median-Stundenlohn: von einer Lücke von 13 % im Jahr 2024 **zu vollständiger Parität im Jahr 2025.**
- 14%** Verbesserung (Verringerung) der durchschnittlichen Bonuslücke **im Jahresvergleich.**
- 81%** der Frauen erhielten im GJ 2025 Boni und Provisionen; das entspricht einem **Anstieg von 0,6 % im Jahresvergleich.**
- 50%** 50 % der **Sales Associate Directors** (Stufe 7) sind Frauen, aber es gibt keine Frauen in den Sales Director Positionen (Stufen 8–9).

Weitere Details zu unserem Ansatz zur Verbesserung der Einstellung, Bindung und Weiterentwicklung von Frauen – als Teil unseres langfristigen Engagements für vollständige Entgeltgleichheit auf allen Ebenen und in allen Funktionen – finden Sie auf der nächsten Seite.

Fortschritte bei der Geschlechterbalance

NEW
EMPLOYEES
USED

Die Einstellung und Förderung von mehr Frauen in unserem Unternehmen trägt dazu bei, die Geschlechterbalance zu verbessern und unsere Lohnlücke zu verringern. Im Geschäftsjahr 2024 machten Frauen 45 % unserer Belegschaft in Deutschland aus, erhielten jedoch 52 % aller Beförderungen – ein deutliches Zeichen für Aufstiegschancen. Dieser Trend setzte sich 2025 fort: Frauen stellen bisher 48 % der Belegschaft und 56 % der Beförderungen.

Die Repräsentation ist besonders auf Einstiegs- und mittleren Karrierestufen stark, insbesondere im Group Services Bereich, wo Frauen bisher 100 % der Beförderungen und 67 % der Belegschaft ausmachen. Auch auf höheren Ebenen gab es Fortschritte, unter anderem durch die Ernennung einer Frau in eine von zwei Step-7-Sales-Führungspositionen. Während Frauen auf den höchsten Ebenen (Stufen 8 und 9) weiterhin unterrepräsentiert sind, konzentrieren wir uns darauf, eine stärkere und nachhaltigere Führungskräfte-Pipeline aufzubauen.

2025 H1 (Dez 24-Mai 25)	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Gesamt
Sales-Beförderungen % Frauen	3 33%	7 57%	2 50%	–	–	–	1 0%	13 46%
GS-Beförderungen % Frauen	–	2 100%	–	–	1 100%	–	–	3 100%
Beförderungen AB GmbH gesamt % Frauen	5 60%	7 57%	2 50%	–	1 100%	–	1 0%	16 56%
<hr/>								
Geschäftsjahresende Nov 24	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Gesamt
Sales-Beförderungen % Frauen	12 67%	6 17%	4 75%	–	5 40%	1 0%	–	28 50%
GS-Beförderungen % Frauen	1 100%	1 0%	–	2 50%	1 100%	–	–	5 60%
Beförderungen AB GmbH gesamt % Frauen	13 75%	7 14%	4 75%	2 50%	6 50%	1 0%	–	33 52%



Der Weg zur Gehaltsparität

Wir haben deutliche Fortschritte bei der Verringerung unserer geschlechtsspezifischen Lohnlücke erzielt – insbesondere auf Median-Ebene, wo Frauen inzwischen leicht mehr verdienen als Männer. Dies stellt einen wichtigen Meilenstein dar, doch unser Fokus liegt weiterhin auf echter Gleichstellung, einschließlich der Schließung der durchschnittlichen Lohnlücke, die nach wie vor durch die Konzentration von Männern in seniorigen, langjährigen und provisionsstarken Rollen beeinflusst wird.

Wie auf den Seiten 2 und 3 gezeigt, machten Frauen bisher 52 % der Neueinstellungen und 56 % der Beförderungen in 2025 aus – mehr als ihr aktueller Anteil von 48 % an der Belegschaft. Dies bewirkt eine strukturelle Veränderung in der Verteilung der Gehälter in unserem Unternehmen.

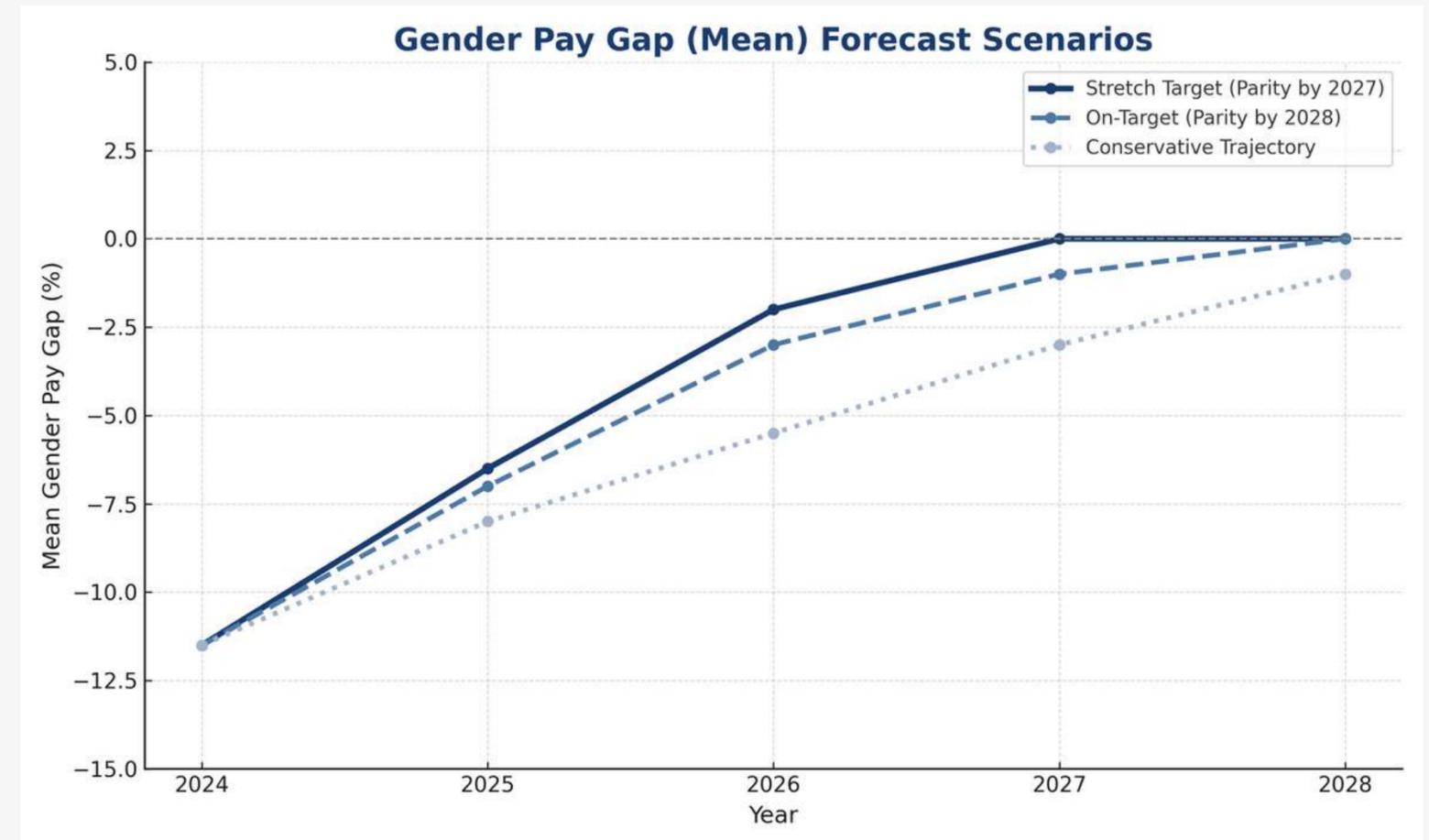
Wir haben drei Szenarien basierend auf internen Daten und aktuellem Momentum modelliert:

- Stretch-Ziel: Durchschnittliche Gehaltsparität bis Ende GJ 2027
- Ziel-Szenario: Parität bis Ende GJ 2028
- Konservative Prognose: Fortlaufende Fortschritte, mit verbleibender Lücke bis GJ 2029

Diese Prognosen berücksichtigen Einstellungs- und Beförderungstrends, die Verteilung von Frauen in Führungs- und umsatzstarken Rollen sowie laufende Gleichstellungsmaßnahmen. Wichtig ist: In vergleichbaren Rollen besteht bereits Gehaltsparität. Die verbleibende Lücke resultiert aus Rollenart, Seniorität und Beschäftigungsdauer, nicht aus ungleicher Bezahlung für gleiche Arbeit.

Gleichstellung im gesamten Unternehmen erfordert mehr als Gehaltsanpassungen. Sie erfordert eine proaktive, langfristige Strategie – von Einstellung und Aufstieg über inklusive Unternehmenskultur bis hin zur Führungskräfteentwicklung. Ab Seite 6 dieses Berichts zeigen wir, wie Initiativen wie ASCEND, unser internes Programm zur Gewinnung, Bindung und Förderung von Frauen, zusammen mit unseren umfassenden DE&I- und Mitarbeiterförderprogrammen, dazu beitragen, die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu schließen und einen inklusiveren und gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen.

“ Als Senior-Mitglied der ASCEND-Initiative gestalte ich sie aktiv mit. Beeindruckend ist zu sehen, welchen positiven Einfluss sie auf neue und bestehende Frauen im Unternehmen hat.



Wesentliche Annahmen und Dateninputs, die den Verlauf beeinflussen

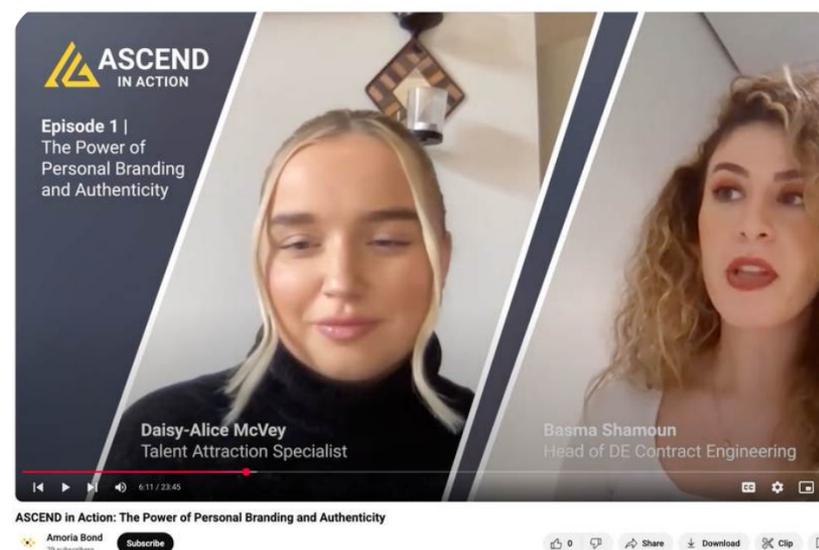
- Anteil von Frauen in Führungspositionen, insbesondere im Vertrieb und auf Executive-Ebene
- Fortlaufende Neueinstellungen mit mindestens 50 % Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen
- Beförderungsraten von Frauen in höher bezahlte, provisionsbasierte und Führungsrollen
- Bindung leistungsstarker Frauen über die frühen Karrierestufen hinaus
- Ausgewogenheit von Provisionen und Boni innerhalb der Teams
- Abmilderung extremer Gehaltsabweichungen durch Transparenz- und Gleichstellungsprüfungen
- Integration inklusiver Führungspraktiken in die Kernentwicklung von Führungskräften
- Kontinuierliche Verantwortung und Berichterstattung zur Überwachung und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen

ASCEND und andere Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter

ASCEND, gestartet 2020, ist Amoria Bonds internes Programm, um mehr Frauen im Unternehmen zu gewinnen, zu fördern, zu stärken und weiterzuentwickeln. Geleitet von einem zentralen Steering Committee aus Senior Women aller globalen Standorte, fördert das Programm bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Lernen. Mindestens vier konzernweite Veranstaltungen finden weiterhin jährlich statt, wobei die Wirkung von ASCEND durch stärkere regionale Verantwortung wächst – lokale Führungskräfte setzen maßgeschneiderte Initiativen in ihren Büros um.

In Deutschland umfasst dies Einzelcoachings und Mentoring, interne und externe Networking-Events sowie Empowerment-Trainings. Der Fokus wurde zudem auf männliche Allies und inklusive Führung ausgeweitet. In Köln wurden „Leading Women“-Sessions persönlich für alle Führungskräfte mit Frauenverantwortung durchgeführt, um aktive Unterstützung und Fürsprache zu stärken.

DE&I-Training ist vollständig in die Kernentwicklungsprogramme integriert. Alle Mitarbeitenden haben Schulungen zu Sexual Harassment Awareness absolviert, und inklusives Einstellen ist nun ein Standardbestandteil des „Advance Hiring“-Führungstrainings, einschließlich Maßnahmen zur Vermeidung von Bias. Diese Schritte zeigen unser Engagement, Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion zu einem zentralen Bestandteil unserer Führung, Einstellung und Weiterentwicklung zu machen – mit ASCEND als Schlüsselprogramm zur Identifikation von Lücken und zur Gestaltung von Lösungen, die nun in unsere Lern- und Entwicklungsstrategie eingebettet sind.



DE&I-Richtlinien und Governance



Die Schaffung eines respektvollen, inklusiven und gerechten Arbeitsumfelds ist grundlegend für unsere Unternehmenskultur und den Erfolg unseres Unternehmens. Im vergangenen Jahr haben wir dieses Engagement gestärkt, indem wir unsere Richtlinien und Verfahren aktualisiert und erweitert haben, um sicherzustellen, dass sie nicht nur die gesetzlichen Anforderungen in unseren Regionen erfüllen, sondern aktiv definieren und unterstützen, wie Inklusion im gesamten Unternehmen aussieht.

Zu den wichtigsten Neuerungen in 2024/25 gehören eine neue Richtlinie zur Unterstützung von Menopause, Leitlinien zur Unterstützung neurodiverser Kolleg:innen und ein praktischer Leitfaden zu Pronomen, der respektvolle Kommunikation und Sichtbarkeit fördern soll. Außerdem haben wir unsere Richtlinie und Leistungen zur Familiengründung erweitert. Diese Richtlinien sollen Mitarbeitende befähigen, indem sie klare Erwartungen, leicht zugängliche Ressourcen und unterstützende Rahmenbedingungen bereitstellen, damit sie in jeder Phase ihrer Karriere erfolgreich sein können.

Doch Richtlinien allein reichen nicht aus. Wir erkennen an, dass der Aufbau eines wirklich inklusiven Arbeitsumfelds und einer inklusiven Kultur kontinuierliche Anstrengungen, klare Kommunikation und Verantwortlichkeit erfordert. Deshalb sind unsere DE&I-Richtlinien nur ein Element einer umfassenderen, abgestimmten Strategie, die praktische Werkzeuge, mitarbeitendegeführte Initiativen und offenen Dialog umfasst.

Diese Abstimmung ist bewusst. Die inklusiven Richtlinien bilden eine entscheidende Grundlage für unsere Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter in der Vergütung, da sie helfen, strukturelle Hindernisse zu beseitigen, die die Lohngerechtigkeit beeinflussen – wie Aufstiegsmöglichkeiten, Zugang zu Chancen und Mitarbeiterbindung. Zusammen mit unseren Einstellungs-, Entwicklungs- und Vergütungspraktiken tragen diese Richtlinien zu einer faireren und ausgewogeneren Organisation bei.

Unser People Team sowie mitarbeitendegeführte Ausschüsse und unser Learning & Development-Team spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung und Weiterentwicklung dieses Ansatzes – sie stellen sicher, dass Richtlinien nicht nur sichtbar sind, sondern aktiv unterstützt, verankert und im täglichen Verhalten gelebt werden. Diese authentische Abstimmung zwischen Richtlinien und Alltagspraktiken sorgt dafür, dass Inklusion nicht nur ein deklariertes Wert, sondern gelebte Realität ist – und unterstützt Fortschritte in Repräsentation, Mitarbeiterbindung und Gleichstellung im gesamten Unternehmen. Auf den folgenden Seiten zeigen wir, wie wir dies durch unsere DE&I-Initiativen, Mitarbeiterbindungsprogramme und die Art und Weise, wie wir auf unsere Mitarbeitenden hören und von ihnen lernen, um unsere Kultur weiterzuentwickeln, umsetzen.

“ Ich schätze es sehr, dass wir als Mitarbeitende die Möglichkeit haben, direkt und persönlich mit dem Führungsteam in Austausch zu treten. Die regelmäßigen Drop-in-Sessions mit Vorstandsmitgliedern sind eine besonders wertvolle Gelegenheit, Anliegen persönlich anzusprechen. Es ist motivierend zu sehen, dass nicht nur Raum für Feedback und Ideen geschaffen wird, sondern dass diese auch auf greifbare Weise umgesetzt werden.

Vielfalt, Engagement und Erleben

		2021	2023	2024
1	Ich arbeite gerne hier.	98%	99%	98%
2	Das Unternehmen kümmert sich um das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden.	97%	91%	89%
3	Meiner Erfahrung nach bietet das Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Herkunft und Unterschieden.	91%	98%	97%
4	Iskriminierung, wie zum Beispiel Rassismus, Sexismus oder Homophobie, wird vom Unternehmen effektiv angegangen und bekämpft.	94%	95%	95%
5	Es gibt gute Aufstiegs- und Karriere­möglichkeiten, um mein Leben beruflich voranzubringen.	92%	90%	93%
6	Ich verstehe den Zweck des Unternehmens und die PROFES-Werte.	98%	98%	99%

Quelle: Employee Engagement Multiplier and Diversity Dimensions Surveys

Die Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragungen zu Engagement und Diversität bestätigen, dass unsere globale Belegschaft so vielfältig wie nie zuvor ist und dass die Erfahrung der Mitarbeitenden hier zu arbeiten sich verbessert hat und zunehmend inklusiver und gerechter geworden ist.

Unsere Umfrage für 2025 wird im September durchgeführt, und wir werden die gewonnenen Erkenntnisse nutzen, um weitere Möglichkeiten zur Verbesserung zu identifizieren. Unser Ziel ist eine 100%ige positive Zustimmung in allen Bereichen der Mitarbeitererfahrung und Inklusion. Wir werden weiterhin mit unseren Teams zusammenarbeiten, um relevante, positive Maßnahmen und Veränderungen zu identifizieren und umzusetzen, um dieses Ziel zu erreichen.

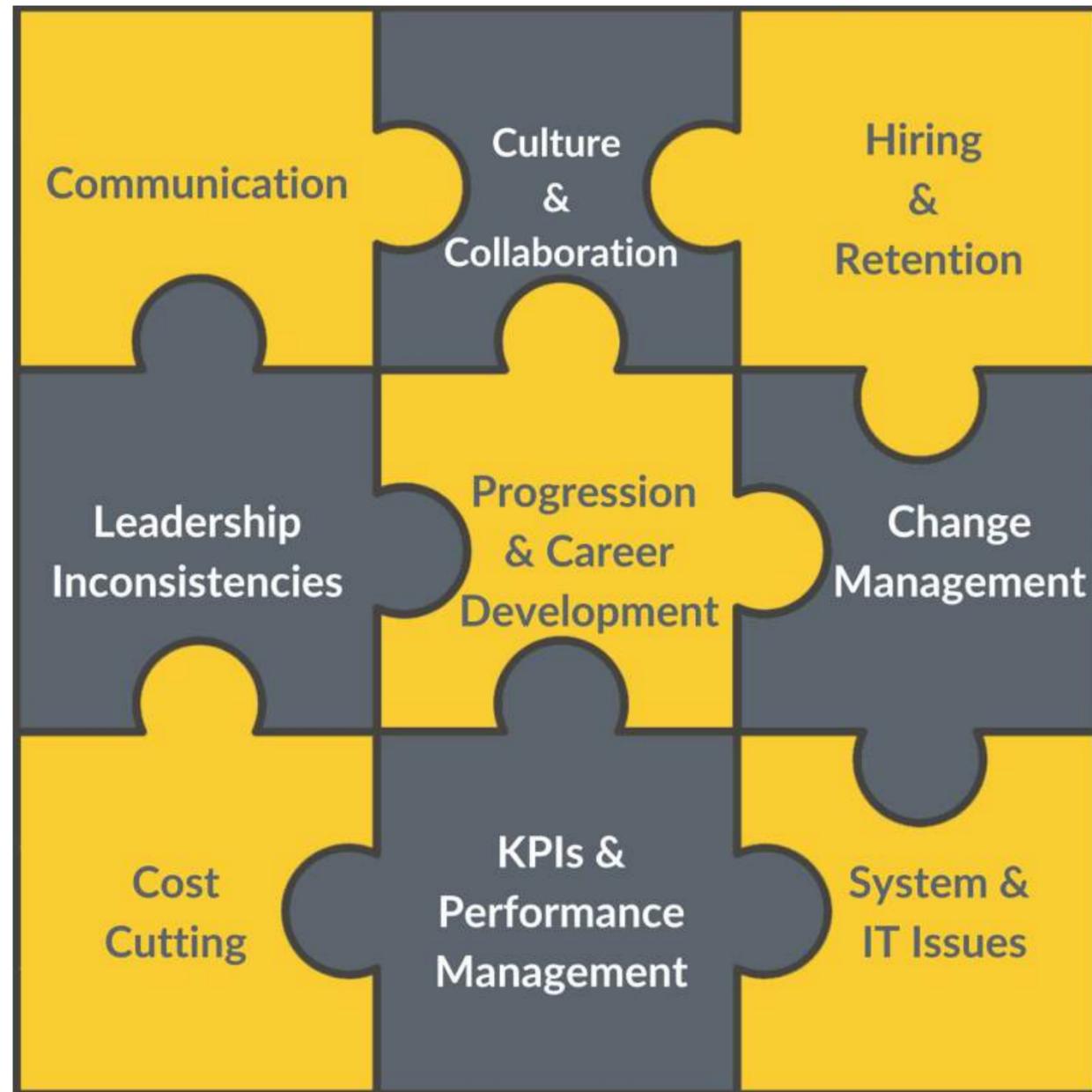
Im Jahr 2024 führte unser CPO eine umfassende Kulturüberprüfung in Köln durch und lud alle Mitarbeitenden zu persönlichen 1:1-Gesprächen ein. Ihr anonymisiertes Feedback wurde dem Führungsteam präsentiert und bildete die Grundlage für eine umfassende Köln-Kulturstrategie und einen Aktionsplan mit mehreren Maßnahmen.

Weitere Vielfalt-Dimensionen im Unternehmen



“ Danke für deine Nachricht und die Unterstützung während des Ramadans. Ich faste persönlich und weiß eure Haltung dazu daher sehr zu schätzen. 😊

2024 Kultur-Review Köln



Wir bieten mehrere Kommunikationskanäle an, wie in der Infografik oben aus einer internen Mitarbeiterpräsentation gezeigt, darunter anonyme Umfragen, digitale Plattformen und Mitarbeitergremien. So kann jede*r seine/ihre Ansichten auf eine für ihn/sie passende Weise teilen. Die Vielfalt der Optionen fördert eine inklusive, transparente Kultur, in der psychologische Sicherheit und offener Dialog gedeihen. Dieser Ansatz unterstützt ein fortlaufendes Zuhören und Reagieren der Führungskräfte und stärkt das Engagement und Vertrauen der Mitarbeitenden.

Das Kultur-Review 2024 in Köln sammelte umfangreiches Mitarbeiterfeedback durch 121 Einzelgespräche (Drop-ins) mit unserer Chief People & ESG Officer und dem CEO. Alle Rückmeldungen wurden anonymisiert und flossen in einen umfassenden Kulturplan ein, der sich auf neun zentrale Bereiche konzentriert, die im Puzzle-Grafik dargestellt sind: Führung, Kommunikation, Wohlbefinden, Inklusion, Entwicklung, Anerkennung, Zusammenarbeit, Verantwortlichkeit und Arbeitsumfeld.

Diese Säulen leiten gezielte Initiativen, um einen inklusiveren und gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen und damit echte kulturelle Veränderungen voranzutreiben. Zusammen bilden unsere Kommunikationskanäle und der Kulturplan eine solide Grundlage für nachhaltiges Engagement und befähigen die Mitarbeitenden, eine positive, sich weiterentwickelnde Arbeitsumgebung aktiv mitzugestalten.

Diversity, Equality & Inclusion-Initiativen bei Amoria Bond Deutschland

Lokales Culture Committee

Unsere Kulturkomitees an den verschiedenen Standorten ermöglichen es den Mitarbeitenden, die Kultur und das Arbeitsumfeld in ihrer Niederlassung aktiv mitzugestalten. Zudem organisieren sie soziale und sportliche Events, CSR-Initiativen und vieles mehr.

ASCEND

ASCEND wurde entwickelt, um mehr Frauen innerhalb der Amoria Group zu gewinnen, zu fördern und weiterzuentwickeln – unabhängig von Position, Dienstalter oder Rolle. Das inzwischen globale Programm bietet eine Vielzahl von Veranstaltungen, sowohl lokal als auch konzernweit: Trainings, Coachings, 1-zu-1-Mentoring, Gastvorträge, Panel-Events und externe Branchenveranstaltungen.

Inclusion Advocates

Inclusion Advocates sind engagierte Kolleg:innen aus der gesamten Gruppe, die dafür sorgen, dass wir ein wirklich inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schaffen, unabhängig von Hintergrund oder Unterschieden. Das Team unterstützt die Gestaltung unserer DE&I-Strategie und des Inklusionskalenders für lokale und unternehmensweite Events.

Gebetsräume & religiöse Feiertagsoptionen

Mitarbeitende können zwei nationale religiöse Feiertage gegen Tage tauschen, die für ihre persönliche Religion oder ihren Glauben bedeutsam sind. Zusätzlich stellen wir Mehrfach-Glaubens-Gebets- und Meditationsräume zur Verfügung.

Inklusive familienfreundliche Richtlinien & Benefits

Wir bieten Expert:innen-Coachings für neue Mütter beim Wiedereinstieg, um die Rückkehr zu erleichtern, sowie geeignete Ruhebereiche für stillende Mütter. Außerdem veranstalten wir Events, die Mitarbeitende dabei unterstützen, eine gesunde Work-Life-Balance zu erreichen, und Gespräche über Elternschaft und Pflege im Arbeitsumfeld normalisieren.

Mental Health & Wellbeing

Mitarbeitende erhalten personalisierte Unterstützung über unseren jährlichen Personal Development & Wellbeing Allowance. Unser LMS bietet rund um die Uhr zugängliche Ressourcen im Wellbeing-Bereich, und unsere fünf zertifizierten Mental Health First Aider stehen Kolleg:innen in Köln zur Verfügung. Zusätzlich führen wir regelmäßig Workshops und Webinare mit externen Expert:innen sowie unserer internen RTTP- & NLP-zertifizierten Wellbeing-Leitung durch.

Gender Pay Review

Menschen aller Geschlechter haben das Recht auf gleiche Bezahlung und Belohnung für die gleiche Arbeit. Daher führen wir freiwillige Equal-Pay-Reviews durch. Als echte Meritokratie sind wir stolz auf unsere nachgewiesene Erfolgsbilanz bei gleicher Bezahlung.

Coaching & Entwicklung

DE&I-Training ist in unser 3-stufiges Leadership Development Programme integriert, einschließlich Module wie „Inclusive Hiring“ und „Leading Women“. Alle Mitarbeitenden nehmen an Workshops zu sexueller Belästigung teil, und unsere DE&I-Zone im LMS bietet eine Vielzahl mehrsprachiger, kuratierter Inhalte. Ergänzt wird dies durch verpflichtende DE&I-Schulungen, Gastvorträge und standortbasierte Coachings.

DE&I-Unterstützung in unseren Branchen

Auf Basis unseres preisgekrönten DE&I-Blueprints unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre DE&I-Ziele zu erreichen. Wir veröffentlichen regelmäßig Einblicke zu verschiedenen DE&I-Themen für Kunden und Kandidat:innen und veranstalten Panel-Events, Expert:innen-Webinare und Podcasts, um Wissen und Best Practices zu teilen und positive, nachhaltige Veränderungen in unseren spezialisierten STEM-Sektoren voranzutreiben.



Auszeichnungen & Anerkennungen

TIARA

Wir sind stolz darauf, 2024 als „The QDOS Growth Recruitment Company Of The Year“ ausgezeichnet worden zu sein. Im selben Jahr erhielten wir zudem den Titel „The Blackwood Capital Best Large Recruitment Company To Work For“, nachdem wir diese Auszeichnung bereits 2021 und 2020 gewonnen hatten.

Leading Employers

In den Jahren 2022 und 2023 wurden wir als eines der Top 1 % der Arbeitgeber im Vereinigten Königreich anerkannt – basierend auf einer Meta-Studie zu ED&I, CSR, familienfreundlicher Flexibilität, Wohlbefinden und weiteren Kriterien.

REC Awards

Unsere Arbeit in Peru mit der ABCT und unser Engagement für die Community durch sinnvolle Maßnahmen wurde 2022 von REC mit dem Preis „Community Impact Of The Year“ gewürdigt. Zudem erhielten wir 2021 den REC-Preis für „Best People Development“.

UN Sustainable Development Goals

Wir verfolgen proaktiv unsere Maßnahmen und Fortschritte in Bezug auf die UN-Nachhaltigkeitsziele, insbesondere SDG 10 (Reduzierung von Ungleichheit) und SDG 5 (Förderung der Geschlechtergleichstellung).

APSCo Deutschland Award

Als Gründungsmitglied von APSCo Deutschland wurden wir 2024 als „Enterprise Staffing Company of the Year“ ausgezeichnet und für den „Best ED&I“-Award nominiert, den wir im Vorjahr 2023 gewonnen hatten.

UN Global Compact

Wir haben den weltweit größten Unternehmens-Nachhaltigkeitsvertrag unterzeichnet, der sich für eine nachhaltige Zukunft einsetzt und Maßnahmen zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Anti-Korruption beschleunigt.

Global Recruiter Awards

Die Stärke unseres internationalen Geschäfts wurde 2024 von Global Recruiter mit dem Preis „Best Large Recruitment Business“ anerkannt. In den Vorjahren wurden wir außerdem als „Best Overseas Recruitment Company“ 2023 und als Gewinner der Auszeichnung „Best Equity, Diversity & Inclusion Strategy In A Recruitment Business“ 2022 geehrt.

Charta der Vielfalt

Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2021 war ein wichtiger Meilenstein und ein öffentliches Bekenntnis, unsere DE&I-Strategie umzusetzen und ein wirklich inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen auf Erfolg und Weiterentwicklung haben.





Teil der  **AMORIA GROUP**
PROGRESSING LIVES EVERYWHERE

 amoriabond.com/de