

ERHÖHUNG DER DIVERSITÄT BEI DEUTSCHEN BÖRSENNOTIERTEN UNTERNEHMEN

TOOLKIT FÜR DAS
ASSET MANAGEMENT



BNP PARIBAS

The bank for a changing world

TOOLKIT

NEED FOR ACTION



→ Autorinnen

→ Kontakt BNP Paribas

BESONDERHEITEN
DES DEUTSCHEN CORPORATE
GOVERNANCE SYSTEMS



DATEN ZUM
DIVERSITÄTSGRAD IN
UNTERNEHMEN



GESETZLICHE
RAHMENBEDINGUNGEN
FÜR DIE SYSTEMATISCHE
EINFLUSSNAHME



MÖGLICHKEITEN, DIE
ERHÖHUNG DER
DIVERSITÄT IN UNSEREN
PORTFOLIOUNTERNEHMEN
ZU BEEINFLUSSEN



NEED FOR ACTION

Welchen Grund sollten Asset Manager überhaupt haben, sich näher mit Diversität oder Quoten zu befassen? Warum ist das mehr denn je ein Thema? Die moralische Antwort darauf lautet: Es ist das Richtige zu tun. Es geht um die Förderung einer gerechteren und nachhaltigeren Wertverteilung. Zugleich ist der Human Case für Vielfalt aber auch ein klarer Business Case. Denn es ist ökonomisch sinnvoll, in heterogen zusammengesetzte Unternehmen zu investieren.

Frauenanteil in den Vorständen der 30 größten Unternehmen im nationalen Leitindex am 1.9.2021 (Quelle: AllBright)

31,1 %

USA

27,4 %

Großbritannien

27,1 %

Schweden

24,6 %

Frankreich

18,2 %

Deutschland

16,5 %

Polen

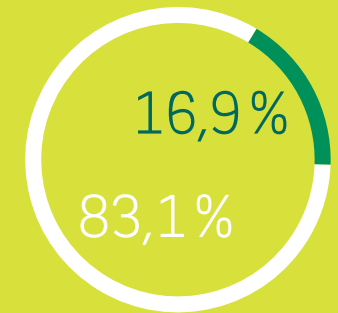
So zeigen unterschiedliche Studien, dass divers zusammengesetzte Unternehmen

- eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, ihre finanziellen Ziele zu erreichen oder sogar zu übertreffen,
- eine achtmal so hohe Wahrscheinlichkeit haben, bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen,¹
- zu 38 Prozent mehr Einnahmen aus innovativen Produkten und Dienstleistungen generieren.²

Darüber hinaus reduzieren sich auch die unternehmerischen Risiken für Firmen, wenn unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen an den Tisch kommen. Es ist erwiesen, dass Unternehmen, die sich vielfältig aufstellen, ihre Risiken um 30 Prozent minimieren.¹ So sind beispielsweise Banken mit mehr Frauen in ihren Boards weniger in Betrugsfälle involviert.³

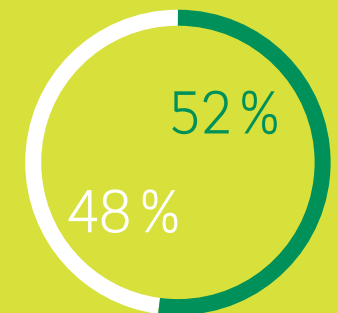
Trotz dieser vielfach belegten Vorteile gehört Deutschland im Vergleich zu anderen westlichen Industrienationen zu den Schlusslichtern. Nicht nur der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen liegt deutlich hinter den Entwicklungen in Ländern wie Großbritannien, Frankreich und den USA. Auch bei anderen Diversitätsdimensionen wie Herkunft, Ausbildungshintergrund und Alter herrscht in deutschen Führungsspitzen immer noch eher Einfalt als Vielfalt.

Daran hat auch die Einführung gesetzlicher Regelungen 2015 nur bedingt etwas geändert, wenngleich zumindest Teilerfolge erkennbar sind. Hauptproblem ist weiterhin, dass nur für wenige Aufsichtsräte die gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent greift. Andere Diversitätsdimensionen sind noch weniger vertreten, beispielsweise kommen über 80 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder im DAX und im MDAX aus der DACH-Region. Damit spiegeln sie keineswegs die internationale Geschäftstätigkeit vieler Unternehmen wider. Immer noch gibt es zahlreiche Aufsichtsräte, in denen sämtliche Mitglieder einen betriebs- oder volkswirtschaftlichen Hintergrund haben. Auch der Altersdurchschnitt ist in vielen Gremien gleich hoch.



Anteil aller Aufsichtsratsmitglieder im DAX und MDAX aus dem deutschen Sprachraum (DACH) zum 31.12.2020
Quelle: Investors4Diversity

Legend:
DACH
Andere



„All male“-Vorstände in börsennotierten Unternehmen zum 1.1.2022
Quelle: EY

Unternehmen mit mind. einer Frau im Vorstand

Vorstand ohne weibliche Mitglieder

1 Quelle: Deloitte (2019): The diversity & inclusion revolution
2 Quelle: BCG (2017): The Mix that Matters
3 Quelle: Harvard Business Review (2021): Banks with More Women on Their Boards Commit Less Fraud

Insbesondere in den Vorständen – und damit in den Machtzentren der Unternehmen – ist die Geschlechterdiversität besonders gering. Von den börsennotierten Unternehmen im DAX, im MDAX und im SDAX sind auch in 2022 noch 52 Prozent der Vorstände rein männlich.

Dort, wo gesetzliche Regelungen nicht greifen, setzen sich viele Unternehmen keine Ziele zur Erhöhung der Diversität oder aber die Ziele werden aufgrund von erheblichen Beharrungskräften nicht umgesetzt. Zu oft erfolgt die Rekrutierung für Spitzenpositionen immer noch aus den eigenen „inner circles“, ohne die notwendigen Kompetenzen und Profile der Kandidat:innen ausreichend überprüft zu haben. Vielen Nominierungsprozessen mangelt es an Struktur und Transparenz. Eine Bestenauslese kann so schwerlich gelingen.

Daher zurück zur Ausgangsfrage:

Was haben Asset Manager mit dem Diversity-Thema zu tun? Put your money where your mouth is! Asset Manager haben einen echten und bislang noch weitgehend ungenutzten Hebel, um den notwendigen Veränderungsprozess in Bewegung zu setzen. Indem sie ihre Erwartungen zur Diversität an ihr Portfoliunternehmen kommunizieren, können sie erheblichen Einfluss auf die tatsächliche Umsetzung nehmen. Welche Bereiche dies betrifft und wie Asset Manager ihr Engagement wirksam nutzen können, zeigt dieses Toolkit.

2021

50 Prozent der 30 einflussreichsten institutionellen Investoren im DAX und im MDAX formulieren Diversitätserwartungen an Portfoliunternehmen für die Hauptversammlungs-Saison 2021.

2022

73 Prozent der 30 einflussreichsten Investoren im deutschen Markt formulieren Diversitätserwartungen an Portfoliunternehmen für die Hauptversammlungs-Saison 2022.

Quelle: Investors4Diversity

AUTORINNEN



Dr. Gabriele Apfelbacher

Aufsichtsrätin und Rechtsanwältin



Daniela Heyer

Finanzexpertin und CFO, Storengy



Dr. Philine Sandhu

Expertin für Governance & Diversity,
Hochschule für Wirtschaft und Recht
Berlin



STUDIE

In einer umfassenden Studie wird der Einfluss institutioneller Investoren auf die Diversität in den Führungsgremien von DAX®- und MDAX®-Unternehmen untersucht

INVESTORS4DIVERSITY

www.investors4diversity.org
info@investors4diversity.de

KONTAKT BNP PARIBAS



Hagen Schremmer

CEO Asset Management, Germany
hagen.schremmer@bnpparibas.com



Katharina Nickel

Head of Sustainable Business
Institutional Clients & IPS
katharina.nickel@bnpparibas.com



Dr. Eva Voß

Head of Diversity, Inclusion and
People Care, Germany & Austria
eva.voss@bnpparibas.com

BNP Paribas ist die führende Bank der Europäischen Union und eine wichtige Akteurin im internationalen Bankgeschäft. In Deutschland ist die BNP Paribas Gruppe seit 1947 aktiv und hat sich mit zwölf Geschäftseinheiten erfolgreich am Markt positioniert. Private und institutionelle Kunden sowie Unternehmen werden von rund 6.000 Mitarbeitenden bundesweit in allen relevanten Wirtschaftsregionen betreut.

BNP Paribas Asset Management ist der unabhängige Vermögensverwalter von BNP Paribas. BNP Paribas Asset Management bietet Privatanleger:innen, Unternehmen und institutionellen Investoren Investmentlösungen mit hohem Wertsteigerungspotenzial, gestützt auf ein breit gefächertes Know-how in vier Assetklassen: Aktien, Private Debt & Real Assets, Anleihen sowie strukturierte, quantitative und Multi-Asset-Produkte (MAQS). BNP Paribas Asset Management legt den Fokus bei all seinen Anlagestrategien auf verantwortungsbewusste Investments und leistet einen aktiven Beitrag zur Energiewende, zum Umweltschutz sowie zur Förderung der Gleichberechtigung und des inklusiven Wachstums.

BNPP AM setzt sich mit seinen Stimmrechten auf Aktionärsversammlungen für diese Ziele ein. Bis 2025 soll so ein Frauenanteil von 40 Prozent in den Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten der Unternehmen, in die es investiert, erreicht werden.

Konzept und Inhalt:

Investors4Diversity

BNP Paribas Deutschland / BNP Paribas Asset Management

Design: CPoffice Redaktionsbüro für Corporate Publishing und Grafik-Design

Stand: März 2022