DIVERSITY REPORT SCHWEIZ

FOKUSTHEMA SOZIALE NACHHALTIGKEIT

2023

Börsenkotierte Schweizer Firmen unter der Lupe

Die einzige Vollerhebung der Schweiz: Alle 7'869 Aktiengesellschaften mit über 50 Mitarbeitenden

NEU: AGs und GmbHs im Vergleich

GetDiversity
Vielfalt bringt mehr Erfolg.
Im Verwaltungsrat.
In der Geschäftsleitung.
In der Firmenkultur.
Seit 2007.



INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort
2. Diversität in den Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen der börsenkotierten Gesellschaften in der Schweiz
3. Diversität in den SMI-Unternehmen
4. Diversität in den grössten Schweizer Aktiengesellschaften
5. Diversität im Vergleich: Alle Schweizer Aktiengesellschaften versus Gesellschaften mit beschränkter Haftung
6. Soziale Dimension und Transformation:
   Ein Strategie-Thema für den VR!
   Ein Gespräch mit Kathrin Brugger und Barbara Rigassi
7. Sayonara
8. GetDiversity – DiversityAcademy

die Mobiliar

1 VORWORT

Geschätzte Verwaltungsrät*innen und Führungsverantwortliche Geschätzte Diversity-Community

Bereits zum vierten Mal in Folge publiziert GetDiversity den Diversity Report Schweiz und legt damit die einzige Vollerhebung aller 7'869 Schweizer Aktiengesellschaften mit über 50 Mitarbeitenden vor. Bereits seit 2020, und somit schon vor Einführung des Richtwertes gem. Art. 734f OR am 1. Januar 2021, haben wir begonnen, mit dem Diversity Report mehr Transparenz und Wissen über die Veränderungen der Schweizer Wirtschaft im Bereich der Diversität zur Verfügung zu stellen.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN 2023

Die Entwicklung bleibt stabil

Die Kapitel 2 bis 4 des Diversity Report Schweiz 2023 zeigen, wie sich die Geschlechterdurchmischung in den börsenkotierten Schweizer Firmen, insbesondere den SMI-Unternehmen, auf Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsebene aktuell gestaltet bzw. im Vergleich zum Vorjahr verändert hat. Gleiches gilt für die Verwaltungsräte von Schweizer Aktiengesellschaften mit über 50 Mitarbeitenden. So viel vorweg: Die Richtung bleibt stabil, die Geschwindigkeit, mit der wir uns verändern, auch.

NEU im Kapitel 5: AGs und GmbHs im Vergleich

Erstmalig stellen wir in diesem Report die Aktiengesellschaften den Gesellschaften mit beschränkter Haftung gegenüber. Wie sieht die Durchmischung bei allen AGs und GmbHs in der Schweiz im Vergleich aus? Wer macht es «besser» und wie ist das zu interpretieren?

FOKUSTHEMA SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Die Schlüssel-Ressource in einer Dienstleistungsgesellschaft ist der Mensch

Während sich die Unternehmen im Rahmen ihres ESG (Environmental, Social, Governmental)- bzw. Nachhaltigkeitsreportings intensiv mit den Punkten „E" und „G" befassen, wird die **soziale Nachhaltigkeit**, der Punkt „S", häufig vernachlässigt.

Deshalb bildet die **soziale Nachhaltigkeit** einen Schwerpunkt dieses Reports. Zum einen, da auch die Diversität ein wesentlicher Teil davon ist. Zum anderen, da die Verwaltungsräte und Führungsgremien der meisten Firmen diesem Aspekt die erforderliche Relevanz werden einräumen müssen, um zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Denn eines lässt sich anhand der Regulierungen im EU-Raum heute schon voraussagen: «Quick Fixes um zu genügen, funktionieren nicht. Die aktive strategische Auseinandersetzung mit den Geschäftschancen aus einer integralen Nachhaltigkeitsperspektive ist die richtige Motivation.» So das klare Statement von **Dr. Barbara Rigassi und Kathrin Brugger** von der **BHP - Brugger und Partner AG**. Was das im Detail bedeutet und welche Konsequenzen sowie Empfehlungen für Unternehmen sich daraus ergeben, erläutern die beiden Nachhaltigkeits-Expertinnen in unserem ausführlichen Interview (*s. Kapitel 6*).

DIVERSITÄT MUSS VERSTANDEN WERDEN

Ihren umfassenden Mehrwert, sowohl wirtschaftlich wie gesellschaftlich und im Kontext der sozialen Nachhaltigkeit entfaltet Diversität, wenn sie in der Tiefe verstanden und mit viel Fingerspitzengefühl umgesetzt wird. Das ist für Verwaltungsräte und Führungsgremien gleichermassen anspruchsvoll und verlangt entsprechende Kompetenzen.

DeepDive in die Diversität mit der DiversityAcademy

Die Reise der Diversität, insbesondere als Teil der ESG-Richtlinien, hat gerade erst begonnen. Mit der Absicht, Verwaltungsrät*innen und Führungskräften hierfür das erforderliche Verständnis und Wissen hinsichtlich Diversität und den regulatorischen Anforderungen des Social Reportings zu vermitteln, hat GetDiversity die **DiversityAcademy** ins Leben gerufen. Mehr dazu im Kapitel 9; das Programm 2024 mit allen Details zu den Modulen finden Sie unter folgendem Link: https://getdiversity.ch/diversityacademy

Eine spannende, erkenntnisreiche Lektüre wünschen wir Ihnen. Herzliche Grüsse



Carla Kaufmann,
CEO GetDiversity GmbH,
und das GetDiversity-Team

2 ZAHLEN, DATEN, FAKTEN 2023

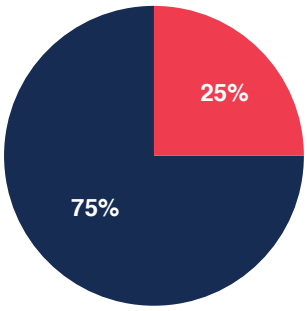
Seit 2020 publiziert GetDiversity den Diversity Report Schweiz. Die bisher einzige Schweizer Vollerhebung aller 7'869 Aktiengesellschaften mit über 50 Mitarbeitenden zur Diversität. Damit schaffen wir generelle Transparenz und Wissen über die Entwicklung der Diversität in diesen Unternehmen. Seit Einführung des Richtwertes gem. Art. 734f OR am 1. Januar 2021 ermöglicht der Diversity Report zudem, den Erfüllungsgrad des Richtwerts bei den betreffenden Unternehmen sowie damit verbundene Veränderungen in der Schweizer Wirtschaft nachzuvollziehen.

Für den Diversity Report Schweiz 2023 erfolgte erneut eine manuelle Auswertung der 233 kotierten Unternehmen des SIX und BX. Alle Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglieder wurden 1:1 referenziert und kontrolliert.

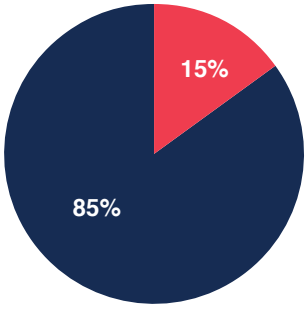
Tabelle 1: Diversität in den Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen der börsenkotierten Gesellschaften in der Schweiz.

	Frauen VR	Männer VR	Frauen GL	Männer GL	Frauen CEO	Männer CEO	Chairwomen	Chairmen
Anzahl	370	1116	180	1012	6	209	10	219
Prozent	25	75	15	85	3	97	4	96

Frauen VR
Männer VR
Gr.1



Frauen GL
Männer GL
Gr.2

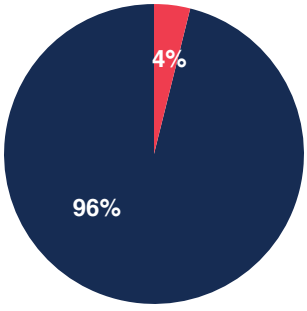


Das Fazit 2023: Von den 1'486 Verwaltungsräten in börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz sind 370 weiblich und damit 25%. Von den 1'192 Geschäftsleitungsmitgliedern in börsenkotierten Unternehmen sind 180 weiblich was 15% aller Geschäftsleitungsmitglieder entspricht. Die börsenkotierten Unternehmen haben damit den Richtwert gemäss Art. 374f OR, von 30% Frauen auf VR-Stufe und 20% Frauen auf GL-Stufe noch nicht erreicht, doch die Entwicklung ist positiv. Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich auf Verwaltungsratsstufe ein Sprung von +6% (19% auf 25%) und auf Geschäftsleitungsstufe eine Zunahme von +4% (11% auf 15%). Die Bemühungen der Unternehmen scheinen zu greifen.

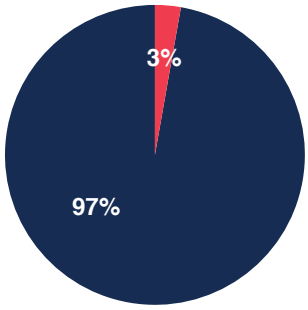
Um dem Richtwert zu entsprechen, fehlen noch 76 Frauen auf Stufe des Verwaltungsrates und 58 Frauen auf Geschäftsleitungsebene, das erscheint machbar. Nehmen wir es als gute Prognose für die Geschlechterdurchmischung in den börsenkotierten Unternehmen der Schweiz.

Einzig auf der Stufe CEO und Verwaltungsratspräsidium sind bei einem Verhältnis von 3% Frauen zu 97% Männern, respektive 4% Frauen zu 96% Männern die Lücken noch gross. Mehr Mut zur Veränderung ist gefragt.

Chairwomen
Chairmen
Gr.3



Frauen CEO
Männer CEO
Gr.4



Grafik 1: Diversität im Verwaltungsrat der börsenkotierten Gesellschaften in der Schweiz.

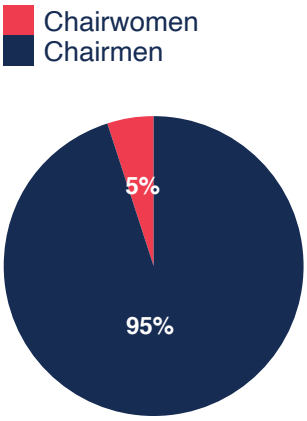
Grafik 2: Diversität in den Geschäftsleitungen der börsenkotierten Gesellschaften in der Schweiz.

Grafik 3: Diversität in den Verwaltungsratspräsidien der börsenkotierten Gesellschaften in der Schweiz.

Grafik 4: Diversität in den Geschäftsleitungen der börsenkotierten Gesellschaften in der Schweiz.

3 DIVERSITÄT IN DEN SMI-UNTERNEHMEN

Der SMI gilt als das Börsenbarometer des Landes. Der Swiss Market Index, auch «Smiley» genannt, wurde 1988 lanciert als «Sammelkorb» bestimmter Wertpapiere und bildet deren Entwicklung und Kurse ab. Dieser Index eignet sich als Vergleichswert und so wird der SMI etwa dem DAX in Deutschland oder dem Dow Jones in den USA gegenübergestellt[1]. BBis heute (2023) findet sich unter den SMI-Unternehmen eine einzige Verwaltungsratspräsidentin. «**One Chairwoman**» **bei den SMI-Unternehmen!** Im Vergleich dazu, und das ist wahrlich kein Trost, gibt es 2023 auch keine Aufsichtsrats-präsidentin bei den DAX-Unternehmen und ebenso wenig in einem Dow Jones Unternehmen.



Grafik 5: Diversität in den Verwaltungsratspräsidien der SMI Unternehmen.

Der SMI setzt sich in der Schweiz aus folgenden 20 Unternehmen zusammen, die sinnbildlich für die Schweizer Wirtschaft stehen und bei welchen über 50% der Marktka-pitalisierung auf gerade mal drei Unternehmen fällt, nämlich NESTLE, ROCHE und NOVARTIS, was sich auch mit der Übernahme der CreditSuisse durch die UBS nicht verändert hat:



1%	Logitech
1%	Sonova Holding
1%	Swiss Life
1%	Geberit
2%	Partners Group Holding
2%	Swiss Re
2%	Givaudan
2%	Swisscom
2%	Kühne + Nage
3%	Alcon
3%	LafargeHolcim
3%	Sika
3%	Lonza Group
5%	UBS Group
5%	Zurich Insurance Group
5%	ABB
5%	Richemont
15%	Roche Genussscheine
16%	Novartis
23%	Nestlé

Grafik 6: Marktkapitalisierung der SMI-Unternehmen im Jahr 2023.[2]

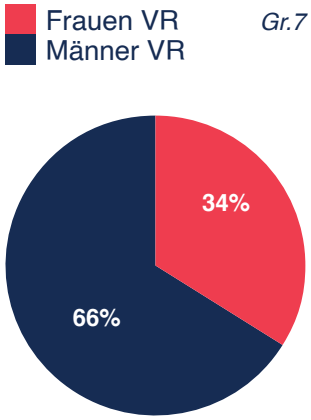
[1] *https://www.postfinance.ch/de/privat/beduerfnisse/anlagewisen/wie-setzt-sich-der-smi-zusammen.html*

[2] *https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1346038/umfrage/schweiz-marktkapitalisierung-smi-unternehmen/#:~:text=Marktkapitalisierung%20der%20SMI%2DUnterneh-men%202023&text=Von%20allen%20im%20SMI%20kotierten,%2C%2015%3A22%20Uhr).*

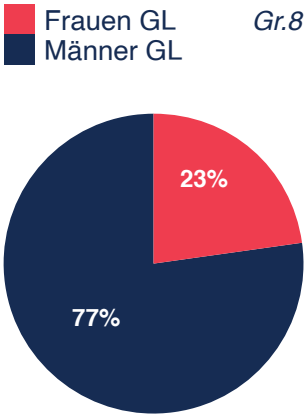
Heute befinden sich 34% Frauen in den Verwaltungsräten und 23% Frauen in den Geschäftsleitungen der SMI Unternehmen. Somit sind die seit 2021 geltenden Richtwerte von Art. 734f OR von 30% Frauen im Verwaltungsrat und 20% Frauen in der Geschäftsleitung auf der Stufe der SMI Unternehmen erreicht. Und mit Hanneke Faber gibt es seit dem 1. Dezember 2023, nebst 18 Geschäftsleitern, die erste Geschäftsleiterin, CEO, in einem SMI Unternehmen. Wir gratulieren Logitech zu diesem Schritt und zu dieser Premiere.

Tabelle 2: Diversität in den SMI-Unternehmen.

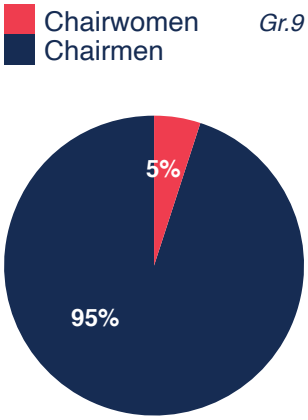
	Frauen VR	Männer VR	Frauen GL	Männer GL	Frauen CEO	Männer CEO	Chairwomen	Chairmen
Anzahl	68	133	38	125	1	19	1	19
Prozent	34	66	23	77	5	95	5	95



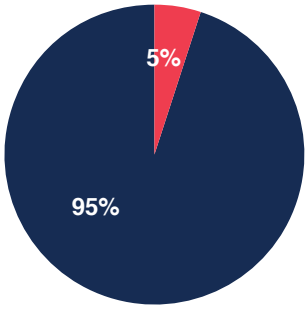
Gr.7



Gr.8



Gr.9



Gr.10



Grafik 7: Diversität im Verwaltungsrat der SMI-Unternehmen

Grafik 8: Diversität in den Geschäftsleitungen der SMI-Unternehmen.

Grafik 9: Diversität in den Verwaltungsratspräsidien der SMIUnternehmen.

Grafik 10: Diversität in den Geschäftsleitungen der SMI-Unternehmen.

Unternehmen, die im SMI gelistet werden, unterstehen nicht nur der Börsenaufsicht, sondern ebenso internationalen Regulierungen und Diversity-Kriterien seitens der Investoren. Ein Beispiel dafür ist der offene Brief von Larry Fink, dem CEO von BlackRock, den dieser 2018 an die CEOs der Unternehmen schrieb, in welche BlackRock investiert:

"Wir werden auch weiterhin die Bedeutung eines vielfältigen Vorstands betonen. Vorstände mit einer vielfältigen Mischung von Geschlechtern, Ethnien, Berufserfahrungen und Denkweisen haben infolgedessen eine vielfältigere und bewusstere Denkweise. Es ist weniger wahrscheinlich, dass sie einem Gruppendenken erliegen oder neue Bedrohungen für das Geschäftsmodell eines Unternehmens übersehen. Und sie sind besser in der Lage, Chancen zu erkennen, die langfristiges Wachstum fördern."[3]

Sein Statement hat Bewegung in den Markt gebracht, die sich insbesondere bei den grossen börsenkotierten Unternehmen abzeichnet. Darum erstaunt es auch nicht, dass die Unternehmen, die stärker dem internationalen Finanzmarkt ausgesetzt sind und um die Gunst der internationalen Investoren werben, sich auf strategischer Stufe den internationalen Anforderungen unterstellen und schon früher den Weg der Diversität eingeschlagen haben. Sie zählen heute zu den Vorreitern.

[3] *https://www.minterellison.com/articles/blackrock-annual-letter-to-ceos-2018*

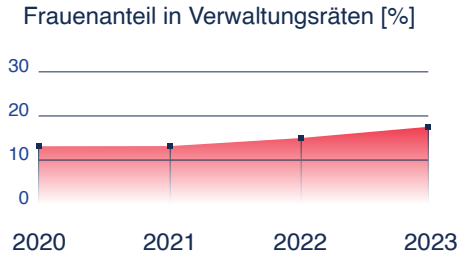


4 Diversität in den grössten Schweizer Aktiengesellschaften

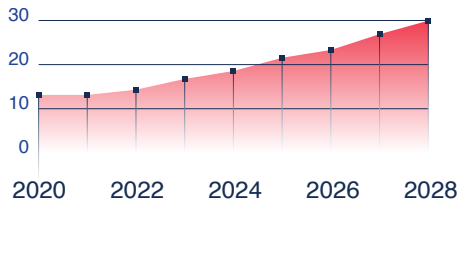
Im Diversity Report 2022 haben wir 8‘026 Aktiengesellschaften ausgewertet, die mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigen. Vor drei Jahren haben wir uns gefragt, ob sich ein «Spillover-Effekt» abzeichnet nach der Einführung des Art. 734f OR. Im aktuellen Diversity Report Schweiz 2023 haben wir dieselben Unternehmen [4] nochmals ausgewertet.

Bei den ersten beiden Auswertung dieser Gruppe, welche wir in den Diversity Reports 2020 und 2021 veröffentlicht haben, lagen die Unternehmen bei 14% Verwaltungsrätinnen gegenüber 86% Verwaltungsräten. Bei der letzten Auswertung 2022 lagen die Unternehmen bei 15% Frauen auf Stufe Verwaltungsrat. Im 2023 liegen sie bei 17% Frauen in den Verwaltungsräten. Der Trend ist somit klar und eindeutig. Vorausgesetzt, der Zuwachs des Anteils von Frauen in Verwaltungsräten in den letzten drei Jahren kann beibehalten werden, erreicht diese Unternehmensgruppe im Jahr 2029 den Richtwert von 30% Frauen in Verwaltungsräten. Es geht voran und ja, wir können klar von einem SpilloverEffekt sprechen, denn diese Unternehmen unterstehen keinem Richtwert. Sie werden keiner «Comply-or-Explain Klausel» unterstellt, wenn sie bis 2025 den Richtwert von 30% Frauen im Verwaltungsrat nicht erreichen. Es wäre auch ein ambitioniertes Ziel in Anbetracht der Ausgangslage und der noch fehlenden 3'538 Verwaltungsrätinnen, um einen 30% Anteil bis 2025 zu erreichen. Dennoch bleibt der Trend klar, die Durchmischung auf Verwaltungsratsstufe steigt. Doch ist es nur ein Trend?

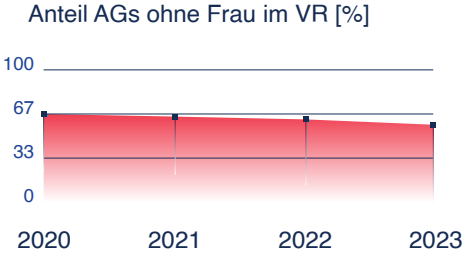
Unsere Gesellschaft wandelt sich, und so wie wir auf der einen Seite mehr Frauen in den Verwaltungsräten sehen, genauso sehen wir auf der anderen Seite mehr Männer in Teilzeitarbeit. Während 17% Frauen in den Verwaltungsräten der grössten Aktiengesellschaften vertreten sind, arbeiten heute 8,7% der Männer in einem Teilzeitpensum. Es wird Zeit, dass Karrieren neu gedacht werden und Arbeitgeber einen Weg anbieten, wie Familien nach einer Teilzeitphase zurück in eine Karrierephase kommen. Ansonsten verlieren wir unsere zukünftige Elite, ob weiblich oder männlich.



Grafik 11: Frauenanteil in Verwaltungsräten der grössten Schweizer AGs.



Grafik 12: Hochgerechneter Frauenanteil in Verwaltungsräten der grössten Schweizer AGs bis zum Richtwert von 30%.



Grafik 13: Anteil der grössten Schweizer AGs ohne Geschlechter Diversität.

Grafik 14: Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen in der Schweiz nach Geschlecht von 2012 bis 20224

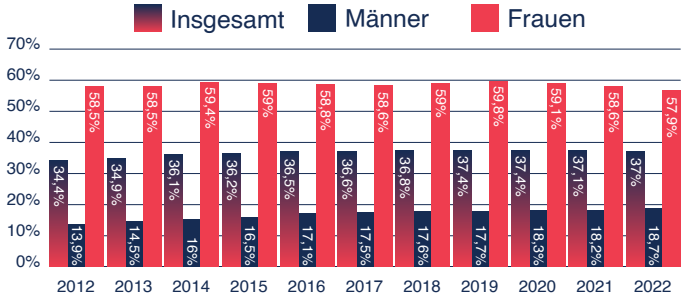
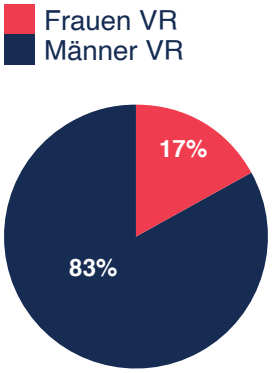
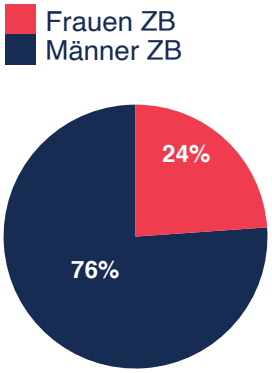


Tabelle 3: Diversität in den grössten Schweizer AGs.

	Frauen VR	Männer VR	Frauen ZB	Männer ZB
Anzahl	4563	22441	21423	69522
Prozent	17	83	24	76



Grafik 15: Diversität imVerwaltungsrat der grössten Schweizer AGs.



Grafik 16: Diversität der Zeichnungsberechtigten in den grössten Schweizer AGs

[4] Rund 500 dieser Unternehmen sind allerdings in der Zwischenzeit nicht mehr im Handelsregister geführt. Sei es, weil sie fusioniert haben, verkauft oder liquidiert wurden.

5 Diversität im Vergleich:
Alle Schweizer Aktiengesellschaften versus Gesellschaften mit beschränkter Haftung

Für den Diversity Report Schweiz 2023 sind wir noch etwas tiefer in die Unternehmenswelt der Schweiz eingetaucht und haben 447’250 Unternehmen ausgewertet, was allen Aktiengesellschaften der Schweiz (221'395 Unternehmen) und allen Gesellschaften mit beschränkter Haftung (225’855 Unternehmen) entspricht. Unser Ziel: Den Reifegrad der Diversität von Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften zu vergleichen und die Ursachen für mögliche Parallelen oder Abweichungen zu ermitteln.

Im Schnitt haben alle 221'395 ausgewerteten Aktiengesellschaften 19% Frauen im Verwaltungsrat und 22% zeichnungsberechtigte Frauen.

Demgegenüber stehen die 225'855 GmbHs mit 26% (79'923) Gesellschafterinnen und 74% (224'756) Gesellschaftern. Also weisen die GmbHs mit 26% Frauen in den strategischen Gremien gegenüber 19% in den Aktiengesellschaften eine höhere Durchmischung vor.

Bei den Zahlen der Zeichnungsberechtigten mit 22% bei den AGs und 26% bei den GmbHs nähern sich die Werte wieder an.
Als Begründungen für diese mit 7% relativ deutliche Überlegenheit der Anzahl von Gesellschafterinnen bei den GmbHs gegenüber den AGs kommen verschiedene Aspekte in Frage. Zum einen dürfen verheiratete Frauen in der Schweiz erst seit 1988 ohne Zustimmung ihres Ehemannes ein Bankkonto eröffnen. Somit können sie auch erst seit 1988 ein Liberierungskonto zur Gründung einer Gesellschaft eröffnen.
Zum anderen wurde 2008 mit der GmbH-Rechts Revision das Stammkapital auf CHF 20’000 reduziert, was per se zu einer massiven Zunahme der GmbH-Gründungen führte (s. Nachfolgekarte 2022 unter https://www.chdu.ch/die-chdu-nachfolgekarte-2022). Da Frauen den Sicherheitsaspekt beim Abwägen von Chancen und Risiken nachweislich meist sehr bewusst im Blick behalten, ist die GmbH aufgrund der relativ überschaubaren Gründungsinvestition eine deutlich attraktivere Gesellschaftsform, als die AG. Fehlende Arbeitszeitmodelle für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ein weiterer Grund, weshalb Frauen nach oder mit der Familiengründung auch ihre eigene Firma gründen, um für sich und ihre Familie die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.

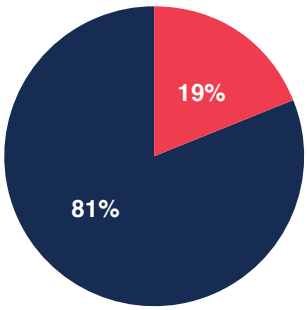


	Frauen VR	Männer VR	Frauen ZB	Männer ZB
Anzahl	85255	364570	141361	494794
Prozent	19	81	22	78

Tabelle 4: Diversität aller Schweizer AGs

Frauen VR
Männer VR

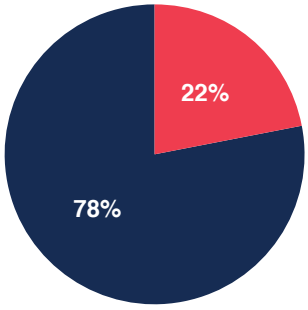
Gr.17



Grafik 17: Diversität im Verwaltungsrat aller Schweizer AGs.

Frauen ZB
Männer ZB

Gr.18

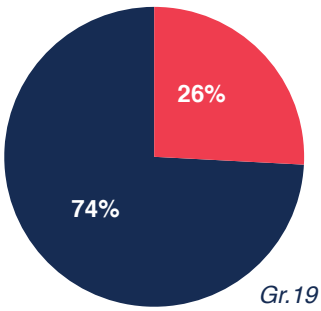


Grafik 18: Diversität der Zeichnungsberechtigten aller Schweizer AGs.

	Gesellschafterinnen	Gesellschafter	Frauen ZB	Männer ZB
Anzahl	79923	224756	92868	257723
Prozent	26	74	26	74

Tabelle 5: Diversität aller Schweizer GmbHs.

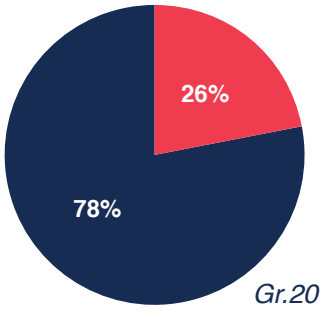
Gesellschafterinnen
Gesellschafter



Gr.19

Grafik 19: Diversität im Verwaltungsrat aller Schweizer GmbHs.

Frauen ZB
Männer ZB



Gr.20

Grafik 20: Diversität der Zeichnungsberechtigten aller Schweizer GmbHs

FOKUSTHEMA SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Unternehmerische Nachhaltigkeit ist seit Jahren ein Thema in der Schweizer Wirtschaft. Jedoch verbinden wir sie in erster Linie mit der ökologischen Nachhaltigkeit. Durch die Verankerung der Sustainable Development Goals (SDGs) wird sich das Nonfinancial-Reporting weiter verstärken und in andere Bereiche ausweiten.

Was genau unter sozialer Nachhaltigkeit verstanden wird, ist vielen Unternehmen heute noch nicht klar. Erste Regulierungen aus der EU zeigen, dass das Thema der sozialen Nachhaltigkeit als Teil der nicht-finanziellen Berichterstattung insbesondere diejenigen Unternehmen, welche sich im Europäischen Raum bewegen, auf strategischer Ebene noch stark beschäftigen wird.

Doch werden wir uns eines bewusst: Soziale Nachhaltigkeit ist nichts Neues, wir kennen und können soziale Nachhaltigkeit in der Schweiz, wir müssen aber lernen, darüber zu berichten.



6 Soziale Dimension und Transformation: Ein Strategie-Thema für den VR! Ein Gespräch mit Kathrin Brugger und Barbara Rigassi

Liebe Kathrin, liebe Barbara, ihr seid beide Partnerinnen der Beratungsfirma BHP - Brugger und Partner AG, eines der ersten Consulting Unternehmen in der Schweiz, das sich auf das Thema Nachhaltigkeit spezialisiert hat. «Auf den Punkt. Nachhaltig.» steht auf eurer Webseite. Ihr beratet Unternehmen seit nun mehr als 35 Jahren im Bereich der Nachhaltigkeit. Wie hat sich das Verständnis zu Nachhaltigkeit verändert?

Vor über 35 Jahren war das Engagement für eine nachhaltige Entwicklung, insbesondere im privaten Sektor, Pionierarbeit. Erst 1992 fand die legendäre UNO-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro statt. Heute ist die Nachhaltigkeit fester Bestandteil in der Politik, im Privatsektor und der Zivilgesellschaft. Gerade im Privatsektor wird Nachhaltigkeit zunehmend als Treiberin für Innovation und damit für Wettbewerbsfähigkeit erkannt.

Es hat definitiv ein gesellschaftliches Umdenken stattgefunden und Nachhaltigkeit wird immer mehr als Prämisse für eine zukunftsfähige Wirtschaft und Gesellschaft angesehen.

In der öffentlichen Debatte steht heute insbesondere der Klimawandel im Fokus. Zum Glück! Dabei scheinen die sozialen Themen in den Hintergrund zu geraten – auf die Gefahr hin, dass wir uns zwar (endlich!) fürs Klima engagieren, dabei aber vergessen, die Menschen mitzunehmen. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr) sind die Unternehmen verpflichtet, ihre Lieferketten auf Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards zu überprüfen und darüber zu rapportieren.



Kathrin Brugger,
Partnerin und Mitglied der Geschäftsleitung



Dr. Barbara Rigassi,
Präsidentin des Verwaltungsrats und Partnerin

Wieviel soziale Nachhaltigkeit ist heute im Punkt Nachhaltig enthalten?

Für uns gehört sie genau gleich dazu wie die wirtschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit. Wie und mit welcher Relevanz einzelne Organisationen die soziale Nachhaltigkeit verstehen und bei sich verankern, ist sehr unterschiedlich. In globalen Konzernen beispielsweise besitzen HR-Themen in der Regel ein hohes strategisches Gewicht und sind entsprechend gut verankert. Abhängig vom Geschäftsmodell und der Lieferkette kommen die Unternehmen vor dem Hintergrund immer mehr regulatorischer Anforderungen in der Schweiz und in der EU zunehmend unter Druck. Es gibt aber auch Organisationen, die unabhängig davon und bereits seit Jahren ein klares Bewusstsein für ihre soziale Verantwortung innerhalb ihrer ganzen Wertschöpfungskette besitzen – auch für die Nachgelagerte. Das können Themen wie verantwortungsvolles Marketing für vulnerable Zielgruppen sein, zum Beispiel Werbung für Jugendliche in der Gaming-Industrie. Meistens gehen die Grossen alle drei Sphären der Nachhaltigkeit an, oft isoliert und zu wenig verzahnt. Die Kreislaufwirtschaft beispielsweise ist zurzeit als Lösungsansatz für die Klimakrise in aller Munde. Die potenziellen sozialen positiven und/oder negativen Auswirkungen auf die Wertschöpfungskette werden, wenn überhaupt, nur am Rande angesprochen und nur in Einzelfällen strategisch aufgegriffen. Ein "Dazudenken" wäre hier aus unserer Sicht nicht nur wünschenswert, sondern in vielen Fällen Notwendigkeit. Der Erfolg der Kreislaufwirtschaft ist zum Beipspiel stark abhängig vom Konsument*innenverhalten und der Innovationskraft der Lieferant*innen. Wenn dies nicht berücksichtigt wird, werden viele gute Ansätze den Realitätscheck nicht überstehen.

Gibt es Unternehmen, die bereits ein Social Reporting anfertigen?

Mit einem Blick auf die betrieblichen sozialen Themen fällt auf, dass es oft um die Themen Talentförderung, Gesundheitsthemen und Diversität, Chancengleichheit und Inklusion geht. Die Themen sind heute bereits in der Berichterstattung enthalten, aber sehr unterschiedlich und mit einem eher tiefen Verbindlichkeitsgrad. *Viele Organisationen tun sich sehr schwer, konkrete Ziele zu entwickeln, den Fortschritt zu messen und die Wirkung ihres Engagements aufzuzeigen.* Diejenigen, die diese Themen aus unserer Sicht erfolgreich im Sinne von wirkungsvoll angehen, haben in der Regel eine organisationale Kulturveränderung gemeistert, die Raum schafft, traditionelle Arbeitsstrukturen ganz neu anzudenken und umzusetzen. Das braucht Zeit und Mut – und beides sind rare Güter.

Was muss in das Social Reporting eines Unternehmens einfliessen?

Die Themen sind stark ans Kerngeschäft gebunden. So hat eine Firma, die Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten beschafft, ganz andere relevante soziale Themen als ein mittelständisches Schweizer Dienstleistungsunternehmen. Zentral ist, dass die Organisationen ihre wesentlichen sozialen Themen im Wirkungskreis ihres Geschäftsmodells, ihrer Wertschöpfungskette und ihrer Stakeholder betrachten und nicht ausschliesslich im eigenen Betrieb. Ein Unternehmen muss Daten zu jeder der relevanten Dimensionen der sozialen Nachhaltigkeit in Bezug auf seine eigene Belegschaft, die Arbeitnehmenden innerhalb der Wertschöpfungskette, die von den Geschäftstätigkeiten betroffenen lokalen Gemeinschaften sowie die Kund*innen und Konsument*innen vorlegen.



Wie schätzt ihr die Entwicklung des Social Reportings (resp. des nicht-finanziellen Reportings) in Zukunft ein? Worauf muss ein Verwaltungsrat achten?

Wir erleben gerade eine sehr dynamische Entwicklungsphase: Die neue Regulierungsanforderungen an die Berichterstattung in der Schweiz und der EU nehmen die Verwaltungsräte in die Pflicht. Das führt dazu, dass die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen an Gleichwertigkeit gewinnen. *Die aktive strategische Auseinandersetzung mit den Geschäftschancen aus einer integralen Nachhaltigkeitsperspektive ist die richtige Motivation.* Damit einher geht die Abwägung von Nachhaltigkeitsrisiken für das eigene Geschäft aber auch für das Umfeld. In der Schweiz bedeutet das für betroffene Unternehmen konkret, dass sie über ihren Umgang mit Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung zu berichten haben. *In der EU ist die überarbeitete "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD) seit 2023 für Unternehmen ab einer gewissen Grösse verbindlich. Erste entsprechende Berichte werden 2025 erscheinen.* Du siehst: Die Anforderungen ans Reporting werden deutlich höher. *Quick Fixes, um diesen zu genügen, funktionieren nicht.* Stattdessen stärken Transparenz und Nachvollziehbarkeit die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in Unternehmen. Der Verwaltungsrat muss vor diesem Hintergrund kritisch hinterfragen, ob die notwendigen Kompetenzen im Gremium zu verstärken sind und ob die bisherige Arbeitsweise für diese neuen Herausforderungen noch angemessen ist.

Liebe Kathrin, liebe Barbara, herzlichen Dank für eure Zeit und diesen Einblick in die soziale Nachhaltigkeit, oder wie ihr es nennt: in die Corporate Social Responsibility.

BHP - Brugger und Partner AG wurde 1987 gegründet und verfügt über zwischenzeitlich gut 35 Jahre Wissen und Erfahrung im Thema Nachhaltigkeit. Auch im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit bleibt das Beratungsunternehmen seinem Motto « Auf den Punkt. Nachhaltig.» treu.

7 SAYONARA

Sehr geehrte Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte

Wie würden Sie sich als Eigentümerin oder Eigentümer eines Unternehmens beschreiben? Geht es Ihnen nur um Ihren persönlichen finanziellen Erfolg? Oder ist Ihre Verbindung zum Unternehmen doch eher eine Herzensangelegenheit? Wahrscheinlich gehören Sie zu letzterer Gruppe. Viele Eigentümerinnen und Eigentümer betrachten sich für das Unternehmen als Treuhänderinnen und Treuhänder auf Zeit. Sie handeln im besten Wissen und Gewissen, weil sie intrinsisch vom Sinn des Unternehmens überzeugt sind. Doch was geschieht, wenn sie einmal das Unternehmen verlassen werden – bleibt der ursprüngliche Sinn dem Unternehmen erhalten? Mit der Eigentumsstruktur Steward-Ownership wird die Sinnorientierung des Unternehmens langfristig rechtlich verankert und damit ein uralter unternehmerischer Kerngedanke sichergestellt.

Steward-Ownership (auch “Verantwortungseigentum”) ermöglicht einen Paradigmenwechsel, der weit über die herkömmlichen Unternehmensstrukturen hinausgeht. Anstatt kurzfristig profitorientierter Interessen stehen langfristige Verantwortung, anhaltende Wertschöpfung und der Erhalt der Unternehmenskultur im Mittelpunkt. Diese Form des Unternehmenseigentums bietet Ihnen Raum für innovative Geschäftsmodelle, die wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung verbinden.

Eines von vielen Beispielen ist die weltberühmte Outdoormarke Patagonia. Seit 2022 liegen alle Stimmrechte des Unternehmens bei einer Stiftung, wodurch sich Patagonia für immer jeglicher Spekulation entzieht. Was sich neuartig anhört, ist eine jahrzehntelang erprobte Eigentumsstruktur. Auch der Industriekonzern Bosch oder das Optikunternehmen Zeiss sowie die Lebensmittelmarke Alnatura sind Unternehmen in Steward-Ownership. Doch wie funktioniert diese Eigentumsstruktur eigentlich genau?

Die goldene Regel von Steward-Ownership ist einfach: Der langfristige Sinn eines Unternehmens soll über der kurzfristigen Profitmaximierung stehen. Um dies zu gewährleisten, gilt es zwei Prinzipien zu beachten. Zum einen verfügen jene Menschen über Stimmrechte, die das Unternehmen aktiv mitformen. Dadurch bleibt das Unternehmen selbstbestimmt und verhindert so die Fremdbestimmung aufgrund rein finanzieller Interessen. Zum anderen verstehen Unternehmen in Steward-Ownership den Gewinn nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zum Zweck.

Vielleicht sind auch Sie schon vor der grossen Frage gestanden, wie Ihre Nachfolge aussehen wird. Wie können KMU den Sinn ihres Unternehmens an die nächste Generation weitergeben, wie wir es beispielsweise aus traditionsreichen Familienunternehmen kennen? Und was tun ebendiese Familienunternehmen, wenn ihre Kinder das Vermächtnis einmal nicht übernehmen wollen oder sollen? Wir können Sie beruhigen: Die Nachfolgeregelung in Steward-Ownership erweitert den Kreis der möglichen Personen aufgrund einer Werte- und Fähigkeiten-Verwandtschaft. Dies revolutioniert die heute vorherrschende Denkweise, dass nur Bluts- und Geldverwandtschaft zu einer Nachfolge führen können.

Es ist an der Zeit, diesen Weg einzuschlagen und die Chancen von Steward-Ownership zu ergreifen. Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft gestalten, indem wir die Grundlagen für nachhaltiges Eigentum legen. Auf diese Weise schaffen wir nicht nur wirtschaftlichen Erfolg, sondern hinterlassen auch ein Vermächtnis für unsere Kinder und Enkelkinder, auf das wir stolz sein können.

Mit freundlichen Grüssen Annina, Selina und Lukas

Purpose Schweiz

Wir sind deine schweizer Anlaufstelle für Steward-Ownership (dt. Verantwortungseigentum). Wir beraten Unternehmer:innen, Gründer:innen und Investor:innen rund um Steward-Ownership und unterstützen sie bei deren Finanzierung.

https://purpose-schweiz.org/

8 GetDiversity

Für jedes Mandat gibt es die geeignete Person - wir finden sie!

Seit 2007 ist es unsere Kernkompetenz, Führungspersönlichkeiten für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen zu finden. GetDiversity wurde bekannt, weil wir schon qualifizierte Frauen in Verwaltungsräte vermittelt haben, als die weit verbreitete Meinung noch existierte, dass solche Frauen gar nicht vorhanden seien. Vielfalt ist allerdings weit mehr als eine Geschlechterfrage. Darum definieren wir die Diversity-Ziele bei jedem Auftrag individuell. Präzise auf die Bedürfnisse und Strategie Ihres Unternehmens zugeschnitten. In der Geschlechterfrage stehen wir jedoch kompromisslos für Chancengleichheit ein und liefern – falls Sie es nicht explizit anders wünschen – geschlechterdurchmischte Kandidaturvorschläge mit je zur Hälfte Frauen und Männer. Mit psychometrischen Methoden und durch die gezielte Reduktion von “Unconscious Bias” im Auswahlprozess – das sind störende Stereotypen, die die Entscheidungsqualität verschlechtern – unterstützen wir Sie systematisch dabei, geschlechterunabhängig die qualifiziertesten Personen für ihren Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung zu finden.

Fazit dieser Ausgabe des Diversity Reports 2023 ist, dass Geschlechterdiversität Teil des Nonfinancial-Reportings eines Unternehmens wird. Nach heutigem Wissensstand werden nicht nur die Geschlechter, sondern auch die Altersdiversität Teil des Social-Reportings. Beides Informationen, die in den Lohnausweisen von Unternehmen geführt werden und abbildbar sind.

DiversityAcademy

Wer Diversität verstehen will, muss ihre Grenzen kennen. An der «Diversity Academy» (DA) zeigen wir Ihnen in 7 eintägigen Seminar-Modulen, was unter Diversity zu verstehen ist, was sie alles umfassen kann und wo die Toleranz aufhört. Dabei werden Sie an und über Ihre Grenzen geführt und lernen, welche Bewältigungsmechanismen (Coping) geeignet sind, Sie persönlich in ihren Entscheidungen und Ihrem Verhalten weiterzubringen. Die 7 Seminar-Module bauen aufeinander auf, können aber auch einzeln gebucht oder auf die jeweiligen Bedürfnisse einer Unternehmung angepasst werden. Nachfolgend ein Überblick über die ersten drei Module. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite.

DeepDiversity I: Grundlagen der Diversität – Deep Dive Diversity
DeepDiversity II: Betrugserkennung & toxisches Verhalten
DeepDiversity III: Social Reporting – was in Bezug auf Diversität verlangt wird

Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste, es ist diejenige, die sich am besten an Veränderungen anpassen kann.”

Charles Darwin

IMPRESSUM

Kooperationen machen Grosses möglich.
Wir danken all unseren Partnern und Supportern für Ihre Mitwirkung und Treue.

Diese Publikation wurde aktiv unterstützt von:

© Copyright 2023/24 GetDiversity

die Mobiliar

GetDiversity