



Diversity, Equity & Inclusion

Chance und Aufgabe für Firmen im Rahmen ihrer unternehmerischen Verantwortung

Betina Balitzki, Leiterin Inclusion
PwC Schweiz AG

Oktober 2023



Einleitung



Diversity, Equity & Inclusion (DEI) im ESG-Kontext

In den letzten Jahren lag der ESG-Fokus vor allem auf Umwelt und Governance, während die soziale Dimension, inklusive Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (DEI), vernachlässigt wurde. Doch nun rückt die soziale Dimension immer stärker in den Vordergrund, und Organisationen, die diese Herausforderung nicht proaktiv angehen, könnten nicht nur Geschäftsrisiken eingehen, sondern auch wertvolle Wettbewerbsvorteile verpassen.

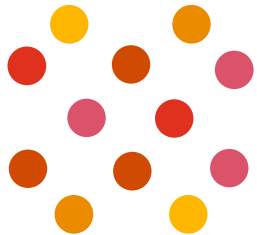
Diversity, Equity & Inclusion (DEI) - Eine Begriffserklärung

DEI wird zunehmend entscheidend für Unternehmen

Immer mehr Unternehmen erkennen DEI als Schlüssel für Veränderungsbewältigung, Zukunftsfähigkeit und Markenpositionierung. Dies spiegelt sich in ihren Wertedeklarationen, Rekrutierungsseiten und sozialen Medien wider.

In diesem Kontext sind die Begriffe zusammenhängend, aber nicht austauschbar. Jeder sollte deutlich definiert und voneinander abgegrenzt werden.

Diversity



Verschiedenheit von Menschen in Bezug auf bestimmte Faktoren, wie ethnischer Herkunft, Religion und Alter, sowie weitere Aspekte wie soziale Herkunft oder persönliche Erfahrungen.

Equity



Die gezielte Anstrengung, um sicherzustellen, dass alle Menschen und Gruppen gleiche Möglichkeiten haben, unter Berücksichtigung ihrer individuellen Voraussetzungen und Ausgangspunkte.

Inclusion



Eine Kultur, die Unterschiedlichkeit wertschätzt, ohne Ausgrenzung zu fördern, und die die Zugehörigkeit von Gruppen stärkt, wobei sie über die bloße Barrierefreiheit hinausgeht.

Diversität in Unternehmen

Die steigende Diversität in den Belegschaften und gesellschaftliche Erwartungen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen und Chancen

- Diversität in Unternehmen umfasst vielfältige Faktoren wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter und soziale Herkunft, die Chancengerechtigkeit und Machtstrukturen beeinflussen.
- Früher lag der Fokus auf Verboten und Sanktionen zur Vermeidung von Benachteiligung und Diskriminierung, während heute proaktive Massnahmen zur Schaffung inklusiver Umgebungen und wirtschaftlicher Vorteile im Mittelpunkt stehen.
- Individuelle Diversitätsdimensionen tragen zur Innovationsfähigkeit bei, vorausgesetzt, es wird eine inklusive Arbeitsumgebung geschaffen, die Vielfalt wertschätzt und Intersektionalität* berücksichtigt.
- Unternehmen müssen diese Wechselwirkungen verstehen, um wirksame DEI Massnahmen umzusetzen

**Intersektionalität berücksichtigt die Tatsache, dass Menschen verschiedene Dimensionen wie Geschlecht, Rasse, Gesundheit, sexuelle Orientierung und mehr gleichzeitig in sich tragen, was zu individuellen Erfahrungen von Diskriminierung und Benachteiligung führen kann.*



DEI als Treiber von Unternehmenserfolg

Diversity, Equity und Inclusion sind nicht nur gesellschaftliche, sondern auch unternehmerische Erfolgsfaktoren.

- DEI fördert Innovation und Rentabilität in Unternehmen, da vielfältige Teams verschiedene Perspektiven für kreative Lösungen bieten. Dies ist entscheidend, um innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen zu finden und wettbewerbsfähig zu bleiben.
- Eine inklusive Unternehmenskultur schafft ein Umfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und gehört werden. Dies führt zu höherer Zufriedenheit und damit verbesserter Produktivität. Zufriedene Mitarbeitende sind auch eher dazu bereit, sich aktiv einzubringen.
- In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt können Unternehmen durch gezielte DEI-Massnahmen nicht nur ihren Talentpool erweitern, sondern auch die Gründe für Mitarbeiterfluktuation verringern, was nicht nur die Attraktivität als Arbeitgeber steigert, sondern auch die Markenpositionierung entscheidend beeinflusst und viel Geld einspart.

Zusammen tragen diese Aspekte dazu bei, dass Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion fördern, besser für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet sind und langfristig erfolgreich sein können.



Ein Einblick in Geschlechtervielfalt

Geschlechtervielfalt ist sowohl für interne als auch externe Interessengruppen von Organisationen von Bedeutung.

Abgesehen von vielfältigen Perspektiven und der Talentgewinnung, trägt DEI zur Talentbindung bei, zeigt soziale Verantwortung und fördert positive Beziehungen. Zudem verbessert sie die Kundennähe durch die Anpassung von Produkten an eine diverse Kundschaft und erfüllt rechtliche und ethische Verpflichtungen zur Förderung der Gleichstellung.

Wie macht Geschlechtervielfalt einen Unterschied?

25% Unternehmen im obersten Quartil der Geschlechtervielfalt in Führungskräften sind um 25% wahrscheinlicher, **überdurchschnittliche Rentabilität** zu haben als Unternehmen im vierten Quartil.

30% Unternehmen mit mehr als 30% weiblichen Führungskräften haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, **Unternehmen zu übertreffen, bei denen dieser Prozentsatz niedriger ist.**

45% Unternehmen mit vielfältigerem Management erzielen **höhere Innovationsumsätze, die rund 45% des Gesamtumsatzes** ausmachen, im Vergleich zu Unternehmen mit weniger vielfältigen Teams.

53% Unternehmen mit dem höchsten Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten erzielten im Durchschnitt eine **53% höhere Eigenkapitalrendite** im Vergleich zu Unternehmen mit dem geringsten Anteil.



DEI als ein Bestandteil der ESG-Transformation

Die wachsenden ESG-Erwartungen an Unternehmen erfordern die Neuausrichtung von Geschäftspraktiken und eine verstärkte Transparenz

- Die steigenden Erwartungen an Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit betonen die Bedeutung von DEI, die integraler Bestandteil der sozialen Dimension von ESG sind.
- Die ESG-Transformation beeinflusst alle Unternehmensbereiche und erfordert eine Neuausrichtung der Geschäftspraktiken, um die gesellschaftlichen und Umweltauflagen zu berücksichtigen und sowohl interne als auch externe Interessenvertreter einzubeziehen, was zu neuen Anforderungen an Transparenz und Unternehmenskultur führt.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Die "Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" der Vereinten Nationen umfasst 17 Ziele, die zur Förderung von Gerechtigkeit, Frieden, Wohlstand, Zusammenhalt und Umweltschutz beitragen sollen, wobei die Mitgliedsländer für deren Umsetzung verantwortlich sind, häufig durch Gesetzgebung.

- *Zwei der 17 SDGs zielen auf konkrete DEI-Aspekte ab**
- *Vier weitere Ziele sind ebenso für DEI relevant und sollten mit einbezogen werden***



Zentrale regulatorische und gesetzliche Anforderungen im DEI-Kontext

Die Wichtigkeit und Notwendigkeit von DEI wird auch durch unterschiedliche regulatorische und gesetzliche Anforderungen auf globaler, europäischer und nationaler Ebene unterstrichen.

- Grundlage für die nationalen Gesetze bilden in der Regel verschiedene internationale und europäische Richtlinien.
- Im Folgenden stellen wir Ihnen die wichtigsten Anforderungen vor, die das unternehmerische Handeln betreffen.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

- Die CSRD ersetzt die NFRD **Jährliche Berichterstattungspflicht für alle Unternehmen mit durchschnittlich 250 oder mehr Mitarbeitende** pro Jahr, einschliesslich Informationen zu **Chancengleichheit, Menschenrechten und Arbeitsbedingungen**
- Externe Prüfung der gemeldeten Informationen
- Kapitalmarktorientierte Unternehmen müssen Rechnungsunterlagen im EU Single Electronic Format veröffentlichen

EU Taxonom

- EU Taxonom gilt für **EU-Finanzmarktteilnehmer**
- Berichtspflicht für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten
- Keine Verpflichtung zur Erfüllung der sechs EU-Umweltziele, nur Offenlegungspflicht
- Langfristiges Ziel: **Angleichung der Nachhaltigkeitsberichterstattung an die Finanzberichterstattung**
- Aktuelle **Arbeit an Ausweitung der Taxonomie auf soziale Ziele** mit geplanter Berichtspflicht

EU Pay Transparency Directive (EUPTD)

- Unternehmen **über 100 Mitarbeitende** müssen **Entgeltlückendaten melden** - 5% oder mehr Entgeltlücke = Entgeltprüfungen durchführen
- Transparenz bei **Entgeltniveaus, Karriereentwicklung und dem Recht auf Entgeltinformation**
- Arbeitnehmer haben Recht auf Entgeltinformationen von Kollegen gleichen Geschlechts, die ähnliche Arbeit verrichten.
- Richtlinie enthält **Durchsetzungsmassnahmen wie Entschädigung und Sanktionen bei Nichteinhaltung.**

Europäische Sozialcharta

- Die Europäische Sozialcharta **verpflichtet EU-Mitgliedstaaten zur Einhaltung und Umsetzung von EU-Richtlinien und -Grundsätzen, einschliesslich DEI**
- Die Sozialcharta fordert Massnahmen auf staatlicher und zwischenstaatlicher Ebene, um die tatsächliche **Ausübung dieser Rechte und Grundsätze sicherzustellen.**



Diversitätsreise der Schweiz Zusammengefasst

Die Regulierungen zur Vielfalt und Inklusion im Unternehmenskontext hinken noch hinterher...

1988

- Abschaffung der männlichen Vormundschaft erlaubt es Frauen, ohne die Zustimmung ihres Ehemanns zu arbeiten und eine Karriere zu beginnen

1996

- Einführung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) gegen direkte/indirekte Diskriminierung und sexuelle Belästigung

2005

- Einführung von bezahltem Mutterschaftsurlaub gewährt 14 Wochen für frischgebackene Mütter

2020

- Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs von 2 auf 14 Tage
- GIG-Revision verpflichtet Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Erstellung einer Lohnvergleichsanalyse

2023

- Inkrafttreten der schweizerischen Unternehmensreform mit Zielquoten für die Geschlechtervertretung in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen börsennotierter Unternehmen
- Erwartete Analyse der Richtlinie für unternehmerische Nachhaltigkeits-Sorgfaltspflichten (CSDDD), die auch soziale Themen umfasst



Handlungsempfehlungen

Die erfolgreiche und nachhaltige Integration von DEI erfordert von Unternehmen, Führungskräften und Einzelpersonen, die folgenden Massnahmen in den Fokus zu rücken:

- 1. DEI als strategische Priorität:** DEI sollte integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie sein, wodurch Wettbewerbsfähigkeit und Umsatzsteigerung gefördert werden.
- 2. Transparenz:** Transparenz in Bezug auf DEI-Kennzahlen und intersektionale Aspekte ist unerlässlich, um Fortschritte zu messen, und sollte nicht nur die Belegschaft, sondern auch die gesamte Wertschöpfungskette einschliessen.
- 3. Kommunikation:** Kommunikation, sowohl intern als auch extern, ist entscheidend, um Mitarbeitende zu engagieren und die Reputation des Unternehmens zu stärken.
- 4. Richtlinien, Prozesse, Sanktionierung und Verpflichtung:** DEI muss in allen Unternehmensrichtlinien, Prozessen und der Governance verankert werden, nicht nur in der Personalabteilung.
- 5. Menschenzentrierte Veränderungen:** Veränderungen in Bezug auf DEI erfordern individuell angepasste Massnahmen, offene Gespräche und die Beseitigung von Hindernissen, um nachhaltige Veränderungen zu ermöglichen und sicherzustellen, dass alle von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion profitieren.



Entscheidende Fragen für die erfolgreiche Verankerung von DEI

Schlüsselaspekte zur Integration von DEI in Ihrer Unternehmensstrategie

- Wo ist DEI in unserem Unternehmen verankert, und ist eine spezielle Abteilung oder das Top-Management dafür verantwortlich?
- Was sind die zentralen Gründe, warum sich unser Unternehmen mit DEI beschäftigt? Geht es darum, regulatorische Anforderungen zu erfüllen, sozialen Nutzen zu stiften oder unser Geschäft mit unseren Werten in Einklang zu bringen?
- Gibt es ein explizites Budget für DEI und andere ESG-Themen? Werden diese Themen zusammen mit geschäftlichen Faktoren in wichtigen Unternehmens- und Investitionsentscheidungen berücksichtigt?
- Erfasst unser Unternehmen bereits DEI-KPIs, und wenn ja, welche Diversitätsdimensionen werden berücksichtigt?
- Spiegeln sich DEI-Prinzipien in unseren Unternehmenswerten und im Verhaltenskodex wider?
- Erfüllen wir alle regulatorischen Verpflichtungen, und sind wir über anstehende Anforderungen informiert, um sie proaktiv umzusetzen und Sanktionen zu vermeiden?



Kontakt



Betina Balitzki

Leiterin Inclusion, Mitglied I&D Council

PwC Schweiz AG

+41 79 798 59 79

betina.balitzki@pwc.ch



This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers AG, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2023 PwC. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.