



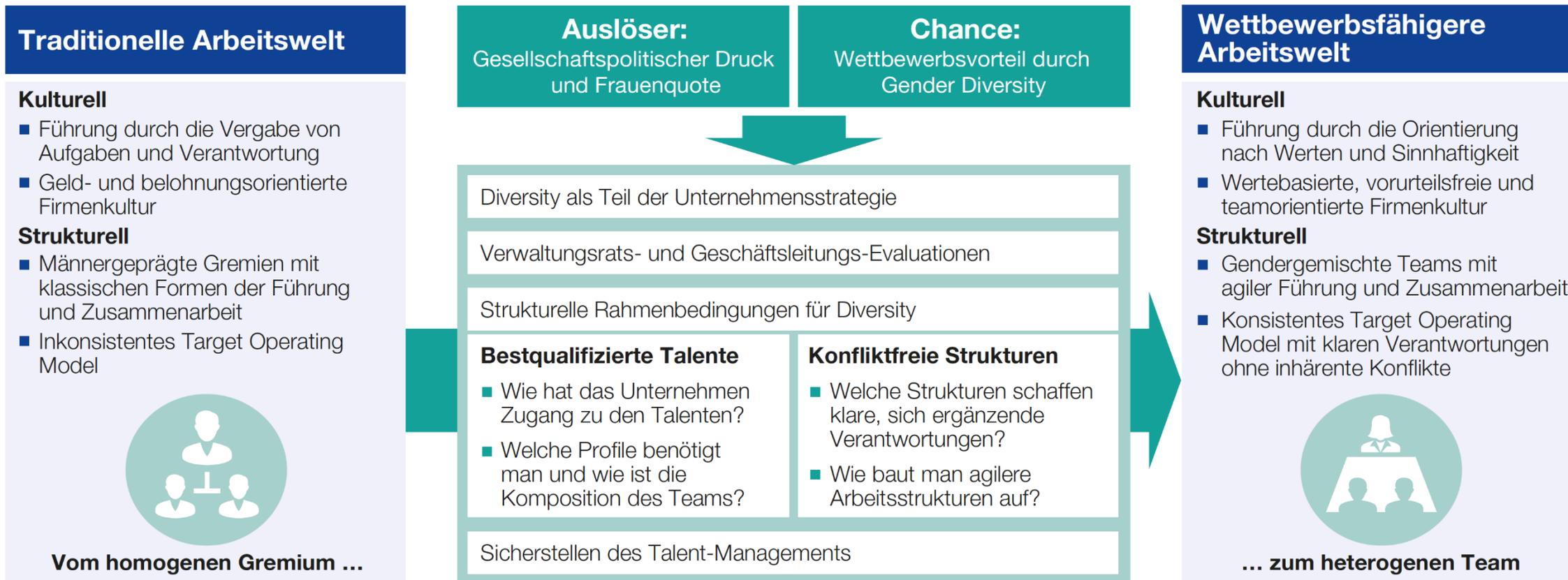
Erfolgsfaktor Gender Diversity: Paradigma-Wechsel für VR und CEO

Empfehlungen zur Etablierung einer Pipeline bestqualifizierter weiblicher Talente für börsenkotierte und grosse, nicht börsenkotierte Unternehmen

Verfasst von Dr. Fabienne E. Meier
März 2021

www.knightgianella.ch

Paradigma-Wechsel: Der gesellschaftspolitische Druck und das neue Aktienrecht fordern eine Transformation.





Voraussetzung: Die Rahmenbedingungen für Diversity sind in Unternehmen zu schaffen.

Ziele

- Erhöhen der Wettbewerbsfähigkeit (unterschiedliche Sichten, mehr Innovation, bessere Entscheidungen)
- Wertschöpfender Umgang mit dem gesellschaftspolitischen Druck
- Erreichen der geforderten Frauenquote im Schweizer Aktienrecht (30% Frauen in Verwaltungsräten und 20% in Geschäftsleitungen)

Strategische Stossrichtung



1. Gender Diversity als Teil der Unternehmensstrategie
Ziele und strategische Stossrichtungen für das Unternehmen



3. Strukturelle Rahmenbedingungen für Gender Diversity
Strategiegerechtes Target Operating Model mit sich ergänzenden eindeutigen Verantwortungen



2. Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungs-Evaluationen
Positionieren des Teams als wertebasiertes Vorbild mit konfliktfreier Zusammenarbeit



4. Sicherstellen des Talent-Managements
Aufbau eigener Talent-Pipeline, inkl. Evaluation von Schlüssel-Talenten



Holistischer Gender-Diversity-Ansatz: Die Organisation muss bei der Transformation mitmachen.





Nutzen: Gender Diversity fördert die Team-Dynamik und macht Unternehmen erfolgreicher.



Talentgewinnung: Unternehmen, welche Frauen im Topmanagement haben und diese als wertebasierte Vorbilder richtig positionieren, sind attraktiver für andere Frauen. Diese Unternehmen werden den Kampf nach weiblichen Talenten gewinnen.



Talentbindung: Unternehmen, welche die Bedürfnisse der Frauen adressieren und zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen, können ihre weiblichen Talente binden. Die Frauen und die Unternehmen sind dadurch die Gewinner.



Perspektivenvielfalt: Frauen bringen eine andere Perspektive in die Diskussion. Sie legen mehr Wert auf nachhaltige Themen und haben ein höheres Kostenbewusstsein. Der Austausch fördert die Innovation und verbessert die Entscheidungsfindung.



Engagement: Weibliche Talente, die in der Familienphase unterstützt werden, haben eine stärkere Bindung zum Unternehmen. Dies wirkt sich auf die Partizipation und das Engagement aus.



Wettbewerbsfähigkeit: Gendergemischte Teams erreichen eine bessere Performance als der Branchendurchschnitt. Unternehmen mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat sind im Durchschnitt 20% erfolgreicher als solche ohne Frauen.



Frauenquote: Wenn börsenkotierte und grosse, nicht börsenkotierte Unternehmen eine Pipeline an bestqualifizierten weiblichen Talenten aufbauen, können sie die geforderte Frauenquote auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung erreichen.



Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Sandro V. Gianella
Managing Partner



Dr. Fabienne E. Meier
Partnerin



Stephan Reifferscheid
Partner

Ihre Ansprechpartner

Knight Gianella & Partner AG
Alte Landstrasse 115
8702 Zollikon/Zürich

T +41 44 421 29 29
office@knightgianella.ch
www.knightgianella.ch