

## **2019 – Investorenerklärung und offener Brief zur „Zielgröße Null“-Politik in börsennotierten deutschen Unternehmen**

### **Hintergrund**

Aktuellen Zahlen zufolge sind 8,8% der deutschen Vorstände sowie 30,2% der Aufsichtsratsposten mit weiblichen Mitgliedern besetzt<sup>1</sup>. Im internationalen Vergleich hinkt Deutschland somit entwickelten Industrieländern hinterher und befindet sich auf einer Stufe mit Schwellenländern des globalen Südens.

Studien zeigen, dass heterogene Vorstände und Führungsriegen qualitativ bessere Entscheidungen treffen<sup>2</sup>, Innovationen effektiver aufnehmen<sup>3</sup> sowie die unternehmerische Performance positiv beeinflussen<sup>4</sup>. Vor diesem Hintergrund ist es für Unternehmen wichtiger denn je, Diversität und Chancengleichheit als strategisches Thema zu definieren und ambitionierte Zielsetzungen zu formulieren.

Seit dem 30.09.2015 sind deutsche börsennotierte Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand zu veröffentlichen. Auch die Zielgröße „Null Prozent“ ist dabei gesetzeskonform und wird von 53% der börsennotierten Unternehmen in Deutschland kommuniziert.

### **Statement**

**Wir, xx Investoren mit xxx AuM, äußern mit diesem offenen Brief unsere größten Bedenken sowie Unzufriedenheit über mangelnde Anstrengungen hinsichtlich der Besetzung von Aufsichtsrat- und Vorstandsposten durch weibliche Mitglieder. Wir fordern eine ambitioniertere Zielgröße als null Prozent.**

Unternehmen stehen vor diversen Herausforderungen, die durch Megatrends und globale Entwicklungen ausgelöst werden. Eine davon ist der demographische Wandel und der immer stärker zunehmende Kampf um Talente und Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, dass Unternehmen das ganze Potenzial unserer Gesellschaft ausschöpfen und ihren Talente-Pool dementsprechend erweitern. Zudem tragen Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung und sind aufgefordert am öffentlichen Diskurs teilzunehmen, bestehende Strukturen zu hinterfragen und unsere Zukunft aktiv mitzugestalten

Der Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten ist daher wirtschaftlich und gesellschaftlich dringend notwendig. Unternehmer signalisieren uns Investoren und der Öffentlichkeit so, dass sie nicht in alten Strukturen verharren werden, sondern fähig und bereit sind, Herausforderungen anzunehmen und die Zukunft mitzugestalten.

### **Forderung**

Als Investoren fordern wir daher:

1. Heterogenität im Vorstand und Aufsichtsrat als Wertschöpfungsressource anzuerkennen

---

<sup>1</sup> AllBright Stiftung (2019). [Die Macht hinter den Kulissen. Warum Aufsichtsräte keine Frauen in die Vorstände bringen.](#)

<sup>2</sup> Miller, T., & del Carmen Triana, M. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity–firm performance relationship. *Journal of Management studies*, 46(5), 755-786.

<sup>3</sup> Hewlett, S. A., Marshall, M., & Sherbin, L. (2013). How diversity can drive innovation. *Harvard Business Review*, 91(12), 30-30.

<sup>4</sup> Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. *Journal of Economics and Business*, 67, 55-66.

2. Den gesamten verfügbaren Talentpool zur Sicherung von Innovation und Fortschritt zu nutzen
3. Ausgrenzungsstrategien durch dominante Gruppen in der Unternehmensführung zu unterbinden
4. Rekrutierungsmaßnahmen im Vorstand und Aufsichtsrat zu objektivieren und "Pipelines" für den Vorstand aufzubauen
5. auf die Zielvorgabe von null Prozent gänzlich zu verzichten

Für Rückfragen oder spezifische Hilfestellungen freuen wir uns auf einen Austausch und bieten unsere Unterstützung an. Ansprechpartner finden Sie am Ende des Briefes.

**Unterzeichner**

**<Logo des Investoren>**

**<Name des Investoren>**