

Der „Lagarde-Effekt“: Die Bedeutung echter Diversität

Europa erlebt zurzeit einen Wendepunkt - ausgelöst von starken Frauen. Denn auf höchster EU-Ebene werden gleich zwei wichtige Positionen mit Frauen besetzt: Christine Lagarde, bisher Direktorin des Internationalen Währungsfonds (IWF), wird am 1. November die Chefin der Europäischen Zentralbank, ihre Nachfolgerin beim IWF ist Kristalina Georgiewa. Außerdem wird Ursula von der Leyen Jean-Claude Juncker als Präsidentin der Europäischen Kommission ablösen. „Das ist ein bedeutender Meilenstein für die Sache der Frauen – und sollte Investoren hellhörig machen“, sagt **Anne Tolmunen, Portfoliomanagerin Framlington Equities bei AXA Investment Managers**. Denn Diversität führe bewiesenermaßen zu einer nachhaltig besseren Performance in den entsprechenden Organisationen.

Diversität steigert die Performance

So haben verschiedene Studien interessante Erkenntnisse geliefert: Diversität führt in Unternehmen zu einer niedrigeren Personalfuktuation¹ und einem höheren Engagement der Mitarbeitenden.² Ein höherer Frauenanteil im Management erzeugt mehr Innovation, wobei dieser Effekt bei größeren Unternehmen noch ausgeprägter ist als bei kleineren.³ „Frauen haben einen besseren Leistungsausweis bei der Integration nach Firmenzusammenschlüssen und Übernahmen⁴, und dank ihrem konservativeren Risikomanagement erzielen sie nachhaltigere und weniger volatile Unternehmensergebnisse.⁵ Insgesamt steigert Diversität die Produktivität, verbessert die heutige Performance und sichert künftige Gewinne⁶“, sagt Tolmunen.

Fortschritt und noch ein langer Weg

Die Gleichstellung der Geschlechter – und somit eine höhere Diversität in den Chefetagen – ist ein breit abgestützter Trend. Viele Länder machen richtige und wichtige Schritte in Richtung Gleichstellung, auch wenn sie sich noch auf unterschiedlichen Stufen des Prozesses befinden. An der Spitze des allgemeinen Gleichstellungsindex des World Economic Forum (WEF) befinden sich gemäß dem Global Gender Gap Report 2018 die skandinavischen Länder.

Auch auf Unternehmensebene, das heißt in Bezug auf den prozentualen Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Vorstandspositionen, gibt es Fortschritte zu verzeichnen. Gemäß der auf Gleichstellung spezialisierten

¹ Human Resources Management Journal, December 2015

² Shattering the Glass Ceiling, Boston Consulting Group (BCG), 2012

³ The Mix that Matters, BCG, 2017

⁴ Credit Suisse Research Institute, 2016

⁵ International Finance Corporation, 2018

⁶ McKinsey: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

Researchfirma Equileap waren 2018 in ihren Top 200 Unternehmen 34 Prozent der Aufsichtsratspositionen und 26 Prozent der Führungsfunktionen mit Frauen besetzt, 2017 waren es noch 30 Prozent, respektive 20 Prozent. Norwegen, Israel und Belgien führen das Ranking an.⁷ Und im Juli dieses Jahres hat das letzte Unternehmen im amerikanischen S&P 500 Index, das noch einen rein männlichen Aufsichtsrat hatte, eine Frau in das Gremium nominiert. „Doch der Weg bis zu einer echten Gleichstellung der Frauen in Politik und Wirtschaft ist noch lang, denn Zahlen und Statistiken sind eine Sache, Diversität wirklich leben eine andere“, so Tolmunen weiter.

Hilfsgrößen: Diversität und Inklusion

Natürlich könne Diversität nicht das einzige Auswahlkriterium einer Anlagestrategie sein. „Traditionelle Unternehmenszahlen dienen noch immer als Basis zur Aufstellung des Portfolios, aber Diversität und Inklusion sind gute Hilfsgrößen“, sagt Tolmunen. Die Identifikation entsprechender Unternehmen sei jedoch nicht leicht. Unternehmensdaten zu der Anzahl weiblicher Mitarbeiter und Frauen in Führungspositionen seien zwar schnell erhoben, es gebe jedoch einen Unterschied zwischen Diversität und Inklusion. „Letztere ist schwieriger zu quantifizieren. Man könnte sagen, Diversität ist Realität – Inklusion muss entwickelt werden“, sagt Tolmunen.

Inklusion stellt die Unternehmenskultur dar, die Organisationen aufbauen und leben. Sie umfasst materielle und immaterielle Faktoren. Sie hinterfragt, ob die Unternehmenskultur Frauen den gleichberechtigten Zugang zu Beförderungen und Gehaltserhöhungen ermöglicht und wie ein Unternehmen mit Problemen in Bezug auf Diversität und Diskriminierung umgeht. Erste Datenanbieter, die detaillierte und aussagekräftige Informationen zu den Unternehmenspraktiken rund um das Thema Geschlecht und Vielfalt sammeln, gibt es laut Tolmunen bereits.

Den Lagarde-Effekt nutzen

Unternehmen täten gut daran, die Diversität zu fördern. „Sie ist nicht nur ein gesellschaftliches Anliegen, dem nachgekommen werden muss. Unternehmen – und Anleger – erkennen mehr und mehr, dass Gleichstellung und Inklusion sowohl einen kompetitiven Vorteil als auch einen wichtigen langfristigen Wachstumstreiber darstellen. Investoren, die den ‘Lagarde-Effekt’ nutzen wollen, können Diversitäts-Themenfonds mit einem aktiven Investitionsansatz berücksichtigen“, schließt Tolmunen.

Erfahren Sie mehr über den AXA WF Framlington Women Empowerment: <https://banken.axa-im.de/axa-wf-framlington-women-empowerment>

Medienkontakt

Birgit Stocker

+49 (0) 69 90025 2053

+49 (0)173 26 12 043

birgit.stocker@axa-im.com

Silvia Dorsch

+49 (0)221 828281 22

⁷ Equileap: <https://equileap.org/publications/>

teamaxaim@edelman.com

Über AXA Investment Managers

AXA Investment Managers (AXA IM) ist ein aktiver, langfristig orientierter, weltweit tätiger Multi-Asset-Experte in der Vermögensverwaltung. Zusammen mit unseren Kunden erarbeiten wir schon heute die Lösungen für die Investmentherausforderungen von morgen. Dabei ist es unser Ziel, einen positiven Wandel für die Welt zu bewirken, in der wir alle leben. AXA IM verwaltet rund 757 Mrd. Euro Vermögen (Stand: Juni 2019) und ist mit über 2.350 Mitarbeitern und 30 Niederlassungen in weltweit 21 Ländern tätig. AXA IM gehört zur AXA-Gruppe, einem weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen finanzielle Absicherung und Vermögensverwaltung.

Besuchen Sie unsere Webseiten: www.axa-im.de und www.axa-im.at

Folgen Sie uns auf Twitter: www.twitter.com/AXAIM

Folgen Sie uns auf LinkedIn: www.linkedin.com/company/axa-investment-managers

Allgemeine Hinweise:

Nur für professionelle Kunden / nicht für Privat-/Kleinanleger. Bei diesem Dokument handelt es sich um Werbematerial und um kein investmentrechtliches Pflichtdokument. Anlagen enthalten Risiken, einschließlich dem des Kapitalverlustes. Die hier von AXA Investment Managers Deutschland GmbH bzw. mit ihr verbundenen Unternehmen („AXA IM DE“) bereitgestellten Informationen stellen weder ein Angebot zum Kauf bzw. Verkauf von Fondsanteilen noch ein Angebot zur Inanspruchnahme von Finanzdienstleistungen dar. Die Angaben in diesem Dokument sind keine Entscheidungshilfe oder Anlageempfehlung, (aufsichts-) rechtliche oder steuerliche Beratung durch AXA IM DE, sondern werden ausschließlich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Die vereinfachte Darstellung bietet keine vollständige Information und kann subjektiv sein. Dieses Dokument dient ausschließlich zu Informationszwecken des Empfängers. Eine Weitergabe an Dritte ist weder ganz noch teilweise gestattet. Wir weisen darauf hin, dass diese Mitteilung nicht den Anforderungen der jeweils anwendbaren Richtlinie 2004/39/EG bzw. 2014/65/EU (MiFID/ MiFID II) und der zu dieser ergangenen Richtlinien und Verordnungen entspricht. Das Dokument ist damit für jegliche Form des Vertriebs, der Beratung oder der Finanzdienstleistung nicht geeignet. Wertentwicklungsergebnisse der Vergangenheit bieten keine Gewähr und sind kein Indikator für die Zukunft. Wert und Rendite einer Anlage in Fonds können steigen und fallen und werden nicht garantiert. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen, Daten, Zahlen, Fakten, Meinungen und Aussagen beruhen auf unserem Sach- und Kenntnisstand zum Zeitpunkt der Erstellung. Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen wird nicht übernommen. Stand: 31. Oktober 2019 © 2019 AXA Investment Managers. Alle Rechte vorbehalten.