

Impact Investing forciert Gleichberechtigung und Equal Pay

Equal Pay fordert Transparenz von Unternehmen. Bei Apple wird am 9. März bei der Hauptversammlung abgestimmt, ob das Tech-Unternehmen zukünftig das durchschnittliche Gehalt nach Geschlecht und Nationalität veröffentlicht. Active Ownership ist auch hier positiver Treiber einer nachhaltigen Entwicklung.

Kommentar von Andreas von Angerer, Head of Impact bei Inyova

Am 7. März ist Equal Pay Day – gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Laut Statistischem Bundesamt wurde Frauen 2022 in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 18 Prozent weniger gezahlt als Männern. Sogar Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer verdienen im Schnitt 7 Prozent weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen. International sieht es laut OECD nicht besser aus.

Die bisherige Erfahrung zeigt, dass dieser Missstand auf freiwilliger Basis viel zu langsam behoben wird. Ohne verbindliche gesetzliche Rahmenbedingungen tut sich kaum etwas. Daher zählt die EU den Gender Pay Gap zu den Principle Adverse Impacts (PAI), den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren, über die im Rahmen der EU Offenlegungsverordnung (SFDR) berichtet werden muss. Damit wird die finanzielle Gleichstellung von Frauen in Unternehmen zu einem wichtigen Nachhaltigkeitsfaktor bei Investment-Entscheidungen.

Für die Berichterstattung nach SFDR sind valide Daten nötig. Zum Frauenanteil im Management und Aufsichtsrat sowie in der Gesamtbelegschaft werden bereits vielerorts Daten erhoben. Es fehlen jedoch oft jene zum mittleren Management. Sie zeigen am besten, ob es im Unternehmen noch die unsichtbare gläserne Decke gibt, an die Frauen vor allem zwischen Mittelmanagement und C-Level stoßen. Auch verraten die erhobenen Daten oft nichts über die Gehaltsunterschiede innerhalb der gleichen Positionen – wer außerhalb des Tarifgefüges verdient, muss selbst verhandeln. Dabei sind Frauen oft immer noch zurückhaltender als Männer, weil sie in der Regel deutlich stärkere Gegenreaktionen als Männer erwarten müssen.

Investor*innen sollten mehr Transparenz einfordern

Um die multiplen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen, sollten sich Unternehmen um Diversität und deshalb einen möglichst hohen Anteil an weiblichen Führungskräften bemühen. Dafür braucht es entsprechende Richtlinien und Maßnahmen. Diese Positiv-Beispiele zu identifizieren, erfordert Transparenz. So kann der Druck auf Unternehmen gesteigert und die Position von Investor*innen verbessert werden, um notwendige Veränderungen einzufordern. Noch ist es ein weiter Weg. Das zeigt das Unternehmen Apple, dessen Investor*innen bis zum 9. März u. a. darüber abstimmen können, ob der Tech-Konzern das durchschnittliche Lohngefälle nach Geschlecht und Nationalität, einschließlich der damit verbundenen Politik-, Reputations-, Wettbewerbs- und Betriebsrisiken in Zukunft veröffentlicht. Die Stimmrechtsberatung Institutional Shareholder Services (ISS) hat Apple-Investor*innen geraten, für die Veröffentlichung zu stimmen. Für Inyova ist es selbstverständlich im Namen der Impact Investor*innen den Antrag zu unterstützen. Denn nur mit den richtigen Daten kann letztendlich der Erfolg der Diversitäts- und Inklusionsaktivitäten des Unternehmens und der Umgang mit den damit verbundenen Risiken beurteilt werden. Das Apple-Management lehnt die Veröffentlichung ab. Es bleibt abzuwarten, wie die Apple Hauptversammlung im Jahr 2023

entscheiden wird – im vergangenen Jahr stimmte nur rund ein Drittel für die Veröffentlichung des Berichts.

Noch gibt es nur wenige Positiv-Beispiele

Die Investmentgesellschaft Arjuna Capital hat zusammen mit dem Aktionärsvertreter Proxy Impact berichtet, dass zurzeit nur elf Unternehmen ihre durchschnittlichen nach Populationen und globalen unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede offenlegen, u. a. Mastercard, Bank of New York Mellon, American Express und Citigroup. Ein europäisches Beispiel für Transparenz bei der Bezahlung von Beschäftigten verschiedener Populationen und Geschlechter ist AcadeMedia, der größte unabhängige Bildungsanbieter in Nordeuropa. In einer jährlichen Gehaltserhebung stellt das Unternehmen sicher, dass die Gehälter zwischen den Geschlechtern nahezu gleich sind – der Unterschied ist mit weniger als ein Prozent marginal.

Weitere Zahlen zeigen, dass Gesetze zur Lohntransparenz keinen Rückgang von Produktivität und Profitabilität bewirken. Neben Datenerhebung und Transparenz sind jedoch starke Durchsetzungsmechanismen für Beschäftigte erforderlich – wie es sie zum Beispiel in Dänemark und Großbritannien gibt, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. Beschäftigte müssen sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene über eine ausreichende Verhandlungsmacht verfügen, um ihre Rechte durchzusetzen. Dafür braucht es wiederum mehr Frauen in Führungspositionen und zwar in gleichwertigen Positionen mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen wie sie aktuell die Männer innehaben. Denn auf diese Weise kann an der Spitze der Unternehmen die Einstellung zu diesem Thema verändert werden und als Vorbild für alle im Unternehmen dienen.

Über Inyova

Inyova wurde 2017 in Zürich gegründet, 2019 ging die umfassende Plattform für digitales Impact Investing an den Start. Das Unternehmen wird von Tillmann Lang und Erik Gloerfeld geleitet. Die beiden sind ehemalige Umweltwissenschaftler, Mathematiker sowie McKinsey-Berater. Die Idee zu Inyova entstand auf der Suche nach hochwirksamen Lösungen, um mehr Nachhaltigkeit zu erreichen – eine der größten globalen Aufgaben für die Zukunft. Durch seine Personal Impact Engine (PIE), modernste digitale Verbrauchertechnologie und den absoluten Fokus auf Nachhaltigkeit will Inyova die traditionelle Vermögensverwaltung und Investmentangebote revolutionieren. Das Ziel: Die Disruption des von Vermögensverwaltern und Banken gesetzten Status quo. Das Inyova-Universum von nachhaltigen Unternehmen besteht aus ca. 300 Unternehmen. Diese werden vom Impact-Team regelmäßig und nach strengen Kriterien aufgrund von Bewertungen und Informationen auf ihr nachhaltiges Verhalten hin analysiert. Weitere Informationen zum Unternehmen: www.inyova.ch.