




BCG Gender Diversity Studie 2020

Key insights

21. DEZEMBER 2020



A woman in a red suit is walking away from the camera on a cobblestone street. She is pulling a black suitcase. The street has a pattern of concentric circles and squares. The text is overlaid on the top left of the image.

Ausreden zählen
nicht mehr:

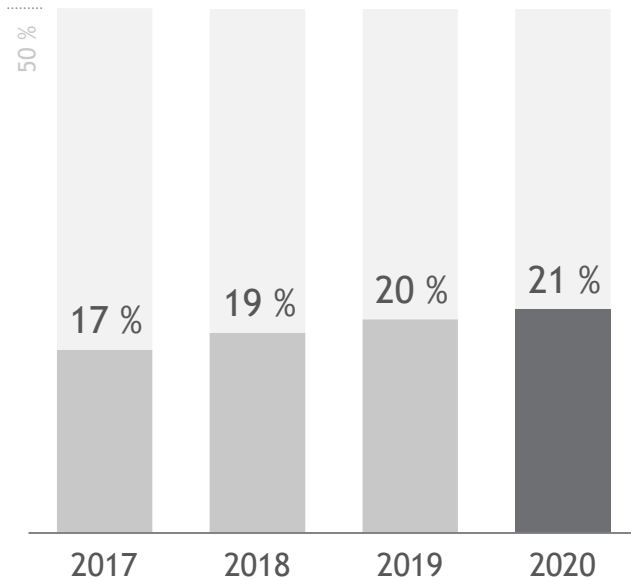
Die Wahrheit über
die "fehlenden"
Vorstands-
Kandidatinnen

- 1 Diversität in deutschen Unternehmen kommt nur in kleinen Schritten voran
- 2 Für die Top Jobs sind genügend Frauen vorhanden - auf der ersten und zweiten Ebene unter dem Vorstand ist die Frauenquote doppelt so hoch wie im Vorstand. Die "Talent Pipeline" für den Vorstand ist somit gut gefüllt
- 3 Diversität ist ein Marathon, kein Sprint - sie erfordert messbare Ziele und kontinuierliches Engagement
- 4 Die Deutsche Telekom ist in Deutschland führend, was den Anteil von Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Vergütung angeht

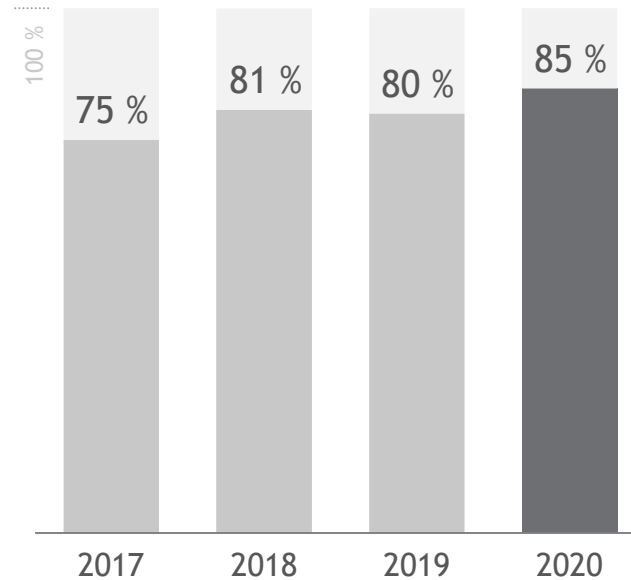
Diversität in deutschen Unternehmen kommt nur in kleinen Schritten voran



Ø Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat



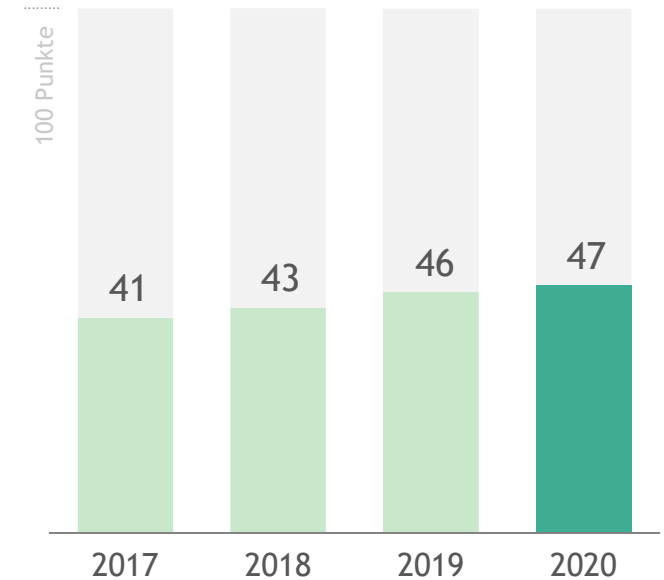
Ø Vergütungsverhältnis im Vorstand und Aufsichtsrat¹



&

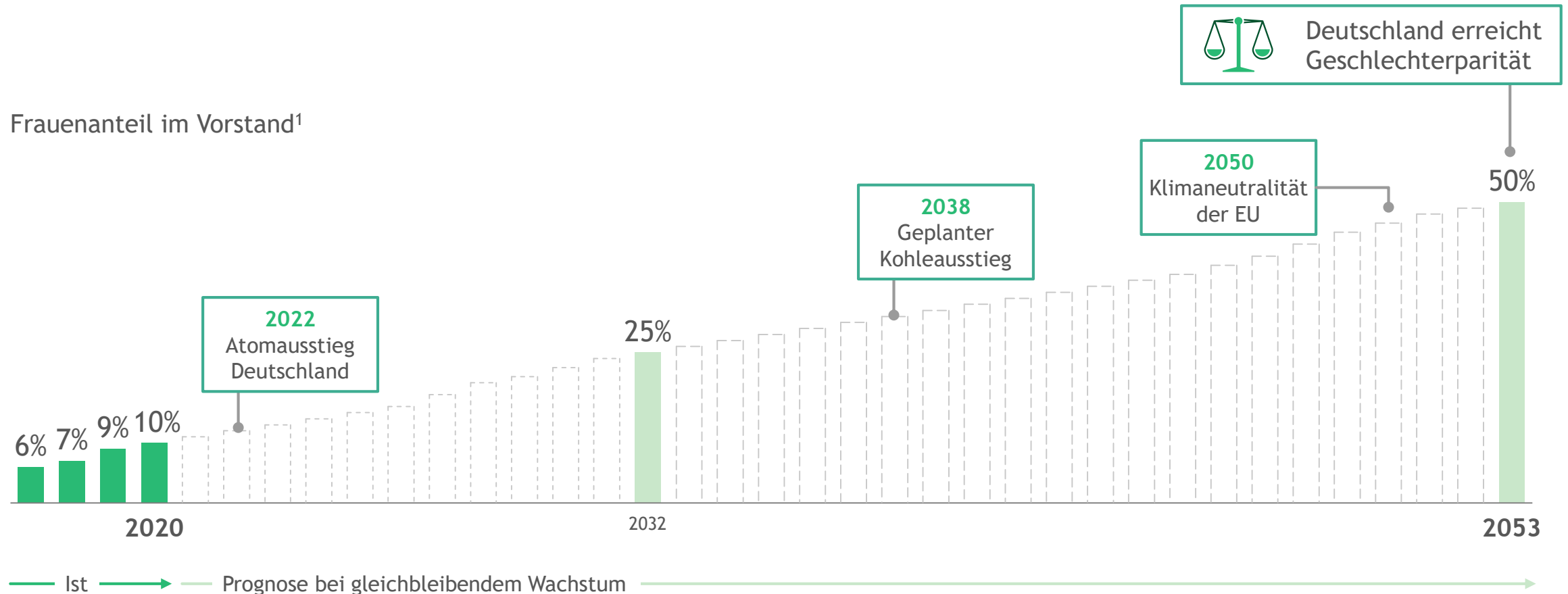


Punkte im Diversity-Index



Anmerkung: Die 2019 Werte beim Vergütungsverhältnis wurden gegenüber dem Index 2018 auf eine veränderte Methodik der Ausreißer-Berechnung angepasst
1. Die hier abgebildeten Daten (exkl. Ausreißer) entsprechen nicht eins zu eins der Vergütungskomponente des Index: Unternehmen, in denen Frauen mehr verdienen als Männer, fließen hier mit mehr als 100 % ein. Für die Vergütungskomponente des Index wird in diesem Fall die relative Vergütung der Männer (dann <100 %) angesetzt
Quelle: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019 und 2020

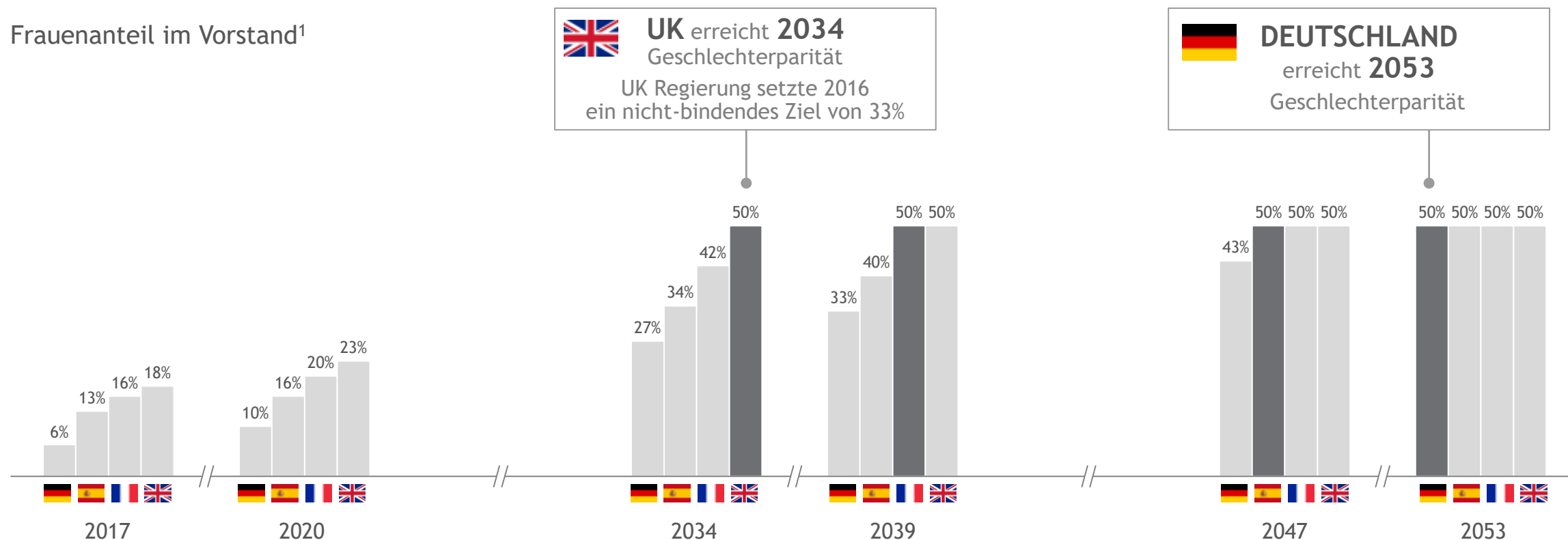
Wenn es in diesem Tempo weitergeht, dauert es bis zur Geschlechterparität in Deutschlands Vorständen noch über 30 Jahre



1. Bei linearer Fortschreibung des Zuwachses zwischen 2017 und 2020 für den Frauenanteil im Vorstand (1,2 %-Punkte pro Jahr)
Deutschland: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019 und 2020

Die europäischen Nachbarn sind schneller - im aktuellen Tempo wird Großbritannien Geschlechterparität 20 Jahre vor Deutschland erreichen

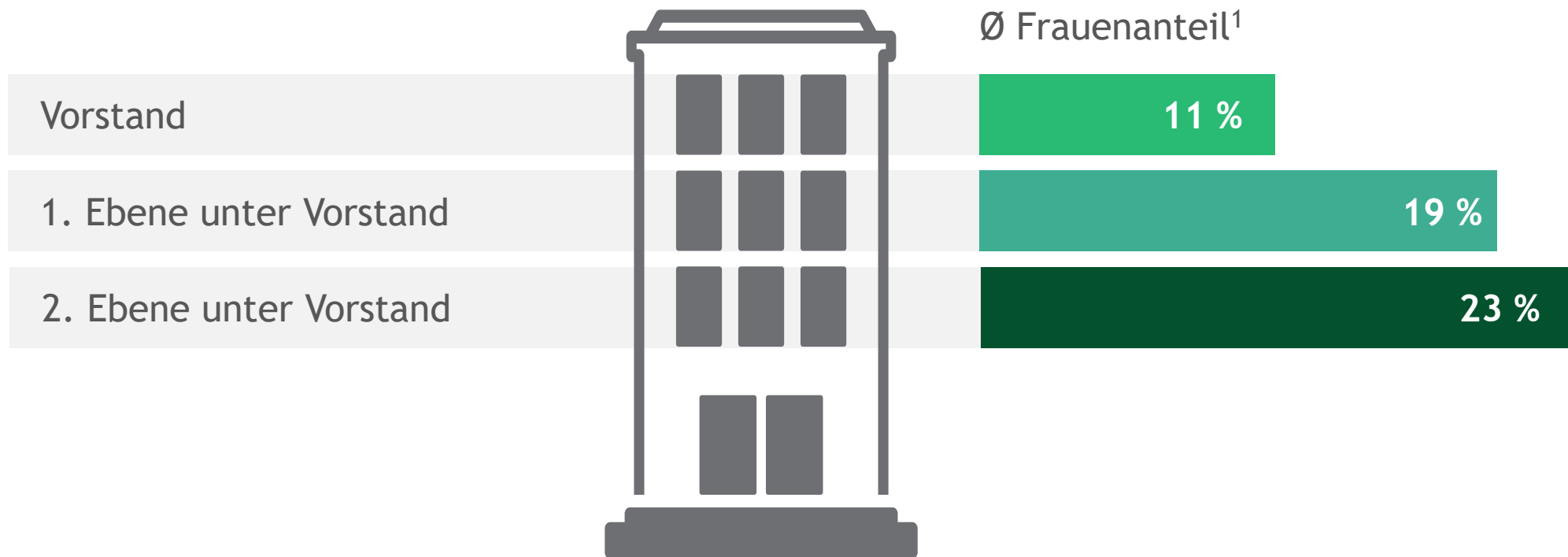
Frauenanteil im Vorstand¹



1. Bei linearer Fortschreibung des Zuwachses zwischen 2017 und 2020 für den Frauenanteil im Vorstand (für Deutschland: 1,2 %-Punkte pro Jahr)

Quellen: Deutschland: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019 und 2020; Spanien, Frankreich, UK: The Gender Statistics Database (GSD) of the European Institute for Gender Equality (EIGE); Auswahl: die größten börsennotierten Unternehmen; Vorstand definiert als "Senior executives" im Gegensatz zum Aufsichtsrat, definiert als "Senior non-executives"

Für die Top Jobs sind in Deutschland genügend Frauen vorhanden - auf den Ebenen direkt unter dem Vorstand ist die Frauenquote doppelt so hoch



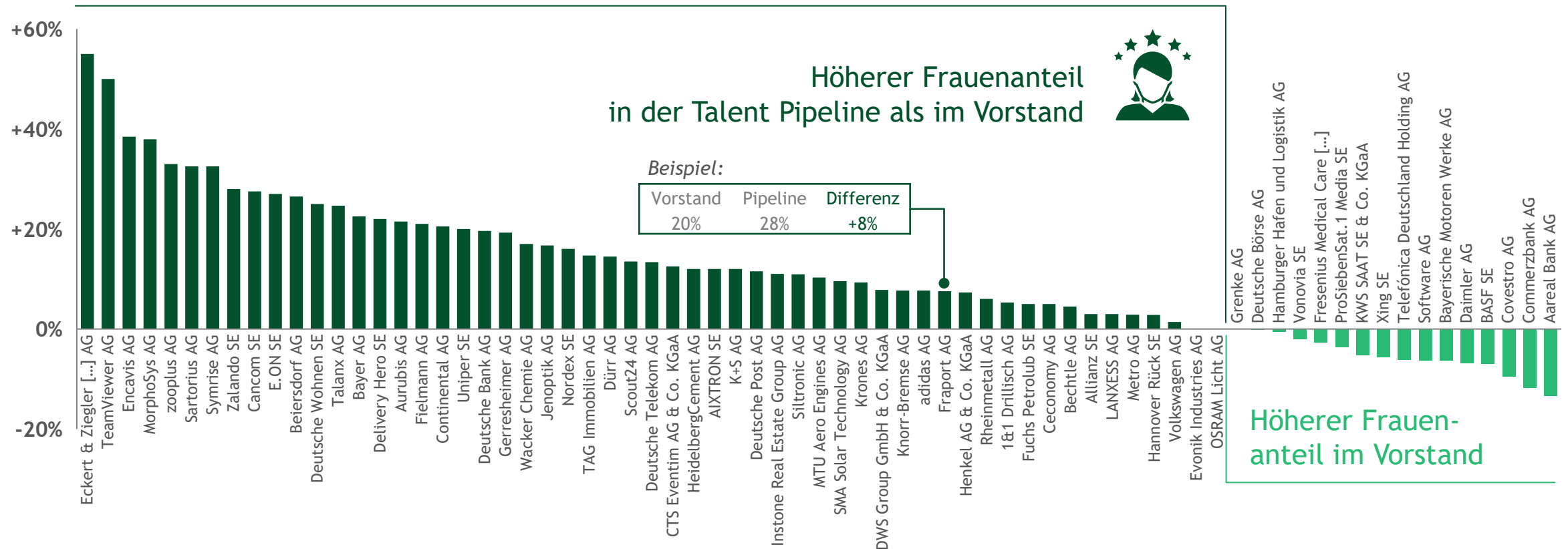
1. Anmerkung: Datenanalyse zu Unternehmen, die einen Ist-Wert für den Frauenanteil im Vorstand und in der Vorstand-Talent Pipeline (Daten zu 1. und 2. Ebene unter dem Vorstand) ausgewiesen haben (n=62)

Quelle: BCG Gender Diversity Index 2020, Geschäftsberichte

Die individuellen Talent-Pipelines der Unternehmen sind gut gefüllt: ~80% der Unternehmen haben dort einen höheren Frauenanteil als im Vorstand

Frauenanteil in der Talent Pipeline im Vergleich zum Vorstand¹

Differenz der Prozentpunkte des jeweiligen Frauenanteils pro Unternehmen



1. Datenanalyse zu Unternehmen, die einen Ist-Wert für den Frauenanteil im Vorstand und in der Vorstand-Talent Pipeline (Daten zu 1. und/oder 2. Ebene unter dem Vorstand) ausgewiesen haben (n=71)

Quelle: BCG Gender Diversity Index 2020, Geschäftsberichte

Dort, wo Frauen im Vorstand vertreten sind, verdienen **weibliche Vorstände 14% weniger** als männliche. 2017 betrug der Unterschied noch 31%.

Dieser **"Gender Pay Gap"** ergibt sich, wenn man die Durchschnittsgehälter aller Vorständinnen und Vorstände miteinander vergleicht und um den Faktor Unternehmensgröße¹ bereinigt.

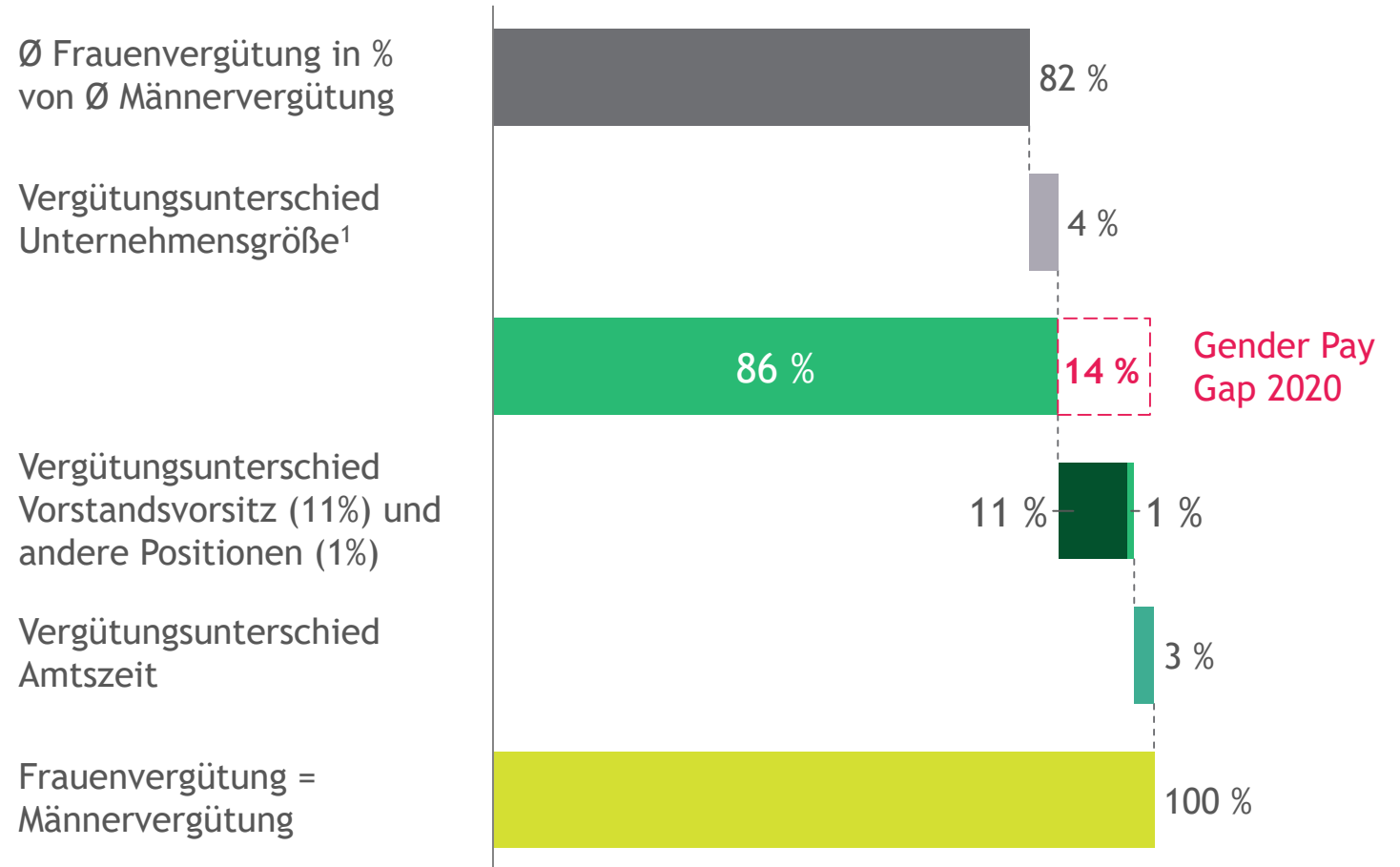
Der Gender Pay Gap lässt sich durch zwei vergütungsrelevante Unterschiede zwischen Männern und Frauen erklären:

1) Position: Männer sind häufiger Vorstandsvorsitzende - und diese verdienen mehr als z.B. Personalvorstände

2) Amtszeit: Männer sind durchschnittlich länger im Amt als Frauen

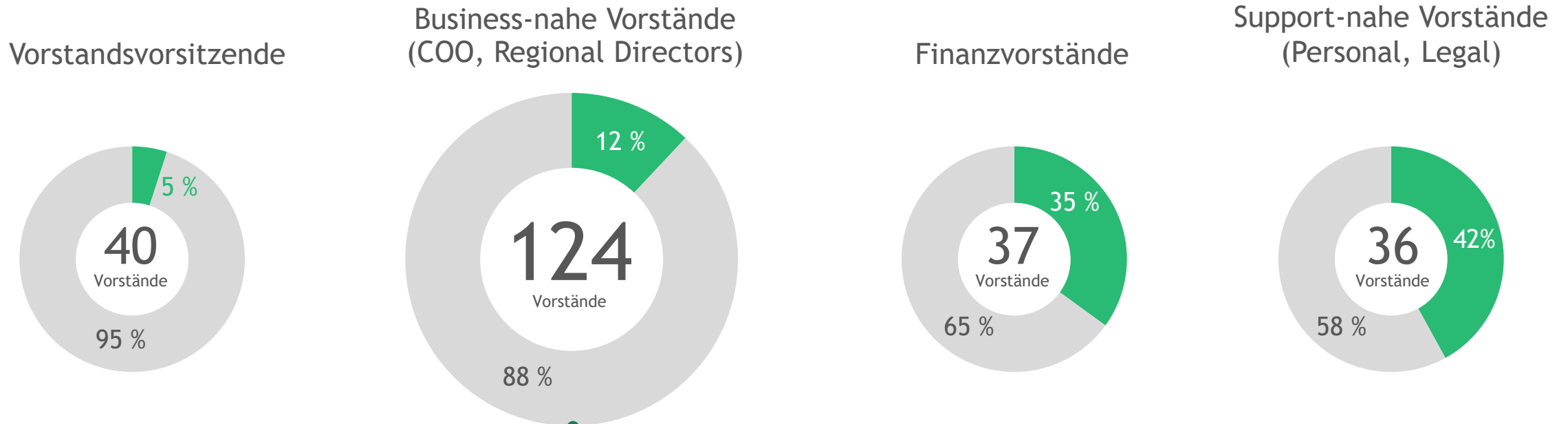
Wenn Frauen und Männer zu gleichen Teilen in den besser bezahlten Vorstandpositionen vertreten wären und gleich lange im Amt wären, **gäbe es gar keinen Gender Pay Gap.**

Männer und Frauen in Führungsgremien verdienen mittlerweile gleich viel - nach Bereinigung um Effekte aus Amtszeit und Position



Anmerkung: Analyse auf Basis aller Unternehmen, die Vergütungen für weibliche Vorstandsmitglieder ausweisen (2020: n = 41) 1. In großen Unternehmen ist das Gehaltsniveau insgesamt höher als in kleineren. Quelle: BCG Gender Diversity Index 2020

Zur langfristigen Steigerung der Diversität im Vorstand müssen Unternehmen mehr Frauen in business-nahe Vorstandspositionen bringen



- Mehrzahl der Vorstandspositionen sind business-nah; somit hohes Potential für zukünftige weibliche Besetzung
- Jedoch aktuell niedriger Frauenanteil bei business-nahen Vorständen
- Empfehlung: **Förderung der weiblichen Talente besonders in den business-nahen Bereichen**

■ Frauen
■ Männer

⊗ Anzahl Vorstände (absolut)

Anmerkung: Amtierende Vorstandsmitglieder auf Basis aller Unternehmen, die Vergütungen für weibliche Vorstandsmitglieder, sowie die genannten Vorstandspositionen ausweisen (2020: Unternehmen n = 41, Vorstandsvorsitzende n = 40, Finanzvorstände n = 37, Business nahe-Vorstände n = 124, Support-nahe Vorstände n = 36)
Quelle: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019 und 2020

Unternehmen brauchen messbare Ziele und ein Maßnahmenset, um weiter zu kommen - Maßnahmen wie flexible Arbeitsbedingungen bilden nur die Basis

Anteil Top Diversity Aufsteiger¹, die die Maßnahme verwenden

< 40 %

Maßnahmen zur Steigerung der Diversität

- Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit Diversitätszielen
- Job Sharing Angebote für Führungskräfte
- Programme zur Wiedereingliederung von Eltern nach der Elternzeit

40 - 80 %

- Mentoring-Programme für Frauen in Führungspositionen
- Netzwerke für weibliche Führungskräfte
- Bedarfsgerechte Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

80 - 100 %

- Definition einer messbaren Diversitätsstrategie
- Öffentliches Bekenntnis zu Diversität durch z.B. Teilnahme an auf Mädchen und Frauen spezialisierten Veranstaltungen
- Angebot von flexiblen Arbeitsbedingungen (Teilzeit, Homeoffice)

1. Auswahl der Top 10 Unternehmen, die seit 2017 im Index erhoben werden und mindestens 20 Punkte zwischen 2017 und 2020 im Index gestiegen sind. Top 10: Covestro AG, Commerzbank AG, Beiersdorf AG, Software AG, GEA Group AG, Vonovia SE, Hannover Rück AG, KION Group AG, Thyssenkrupp AG, OSRAM Licht AG
Quelle: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019, 2020; Geschäftsberichte, Corporate Governance Berichte, Nachhaltigkeitsberichte

Ein guter erster Schritt Richtung Diversität ist eine selbstgesetzte Zielgröße für den Vorstand:

Unternehmen, die sich eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand gesetzt haben, konnten ihren **Frauenanteil signifikant steigern**

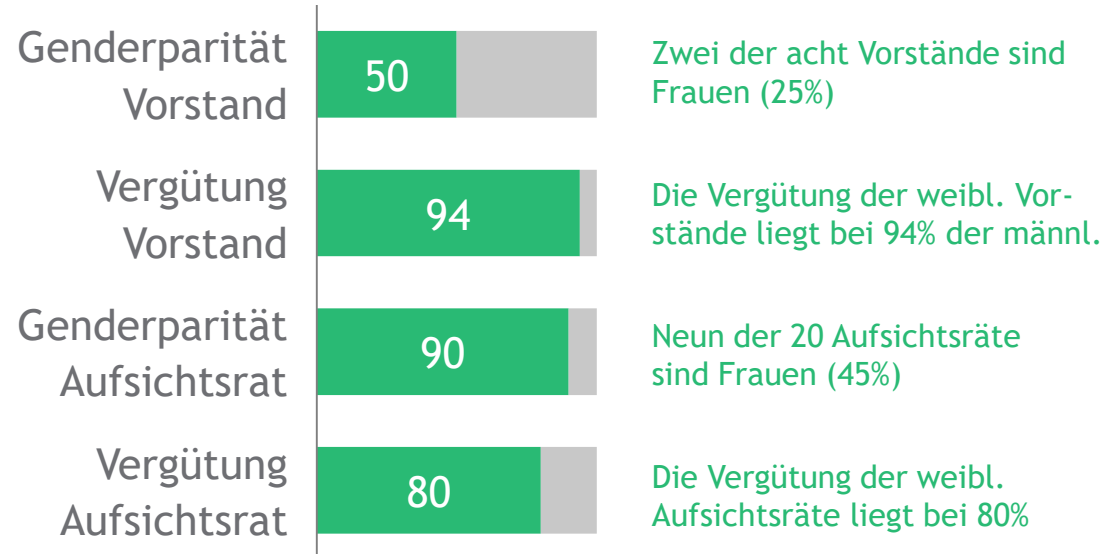


1. Datenanalyse zu 65 Unternehmen, die seit 2017 im Index erhoben werden, im GB Zahlen zu Ist- und Ziel-Werten für den Frauenanteil im Vorstand ausweisen und 2017 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von 0% und ab 2018-2020 eine Zielgröße von 0% (n=15) oder >0% (n=13) definiert haben.
Quelle: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019, 2020; Geschäftsberichte

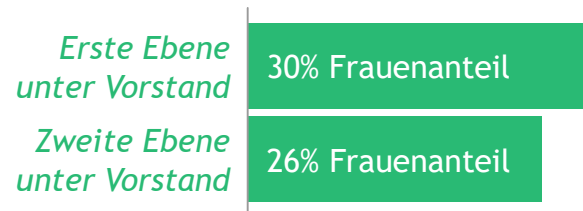
Der Index

Die Deutsche Telekom punktet insbesondere bei Vorstandsvergütung und Parität im Aufsichtsrat...

Punkte des Index

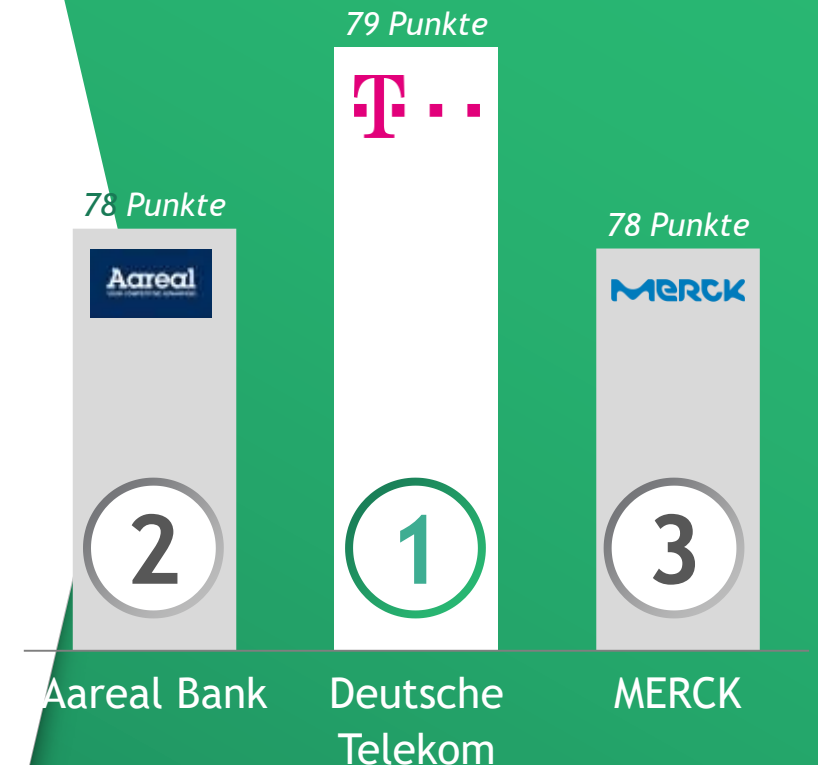


Frauenanteil der Pipeline
[nicht Punkte-relevant]



Daten per 1.9.2020; etwaige Unterschiede zu Pipeline-Analyse basieren darauf, dass Daten der Pipeline-Analyse auf Geschäftsberichten beruhen (i.d.R. Frühjahr 2020)

...und landet somit auf dem ersten Platz



Beispiel Beiersdorf: Das Unternehmen konnte seine Punktzahl im Index fast verdoppeln - Kontinuität zahlt sich aus



Diversity in Chefetagen schreitet langsam voran¹, der Durchschnitt im BCG Gender Diversity Index steigt 2020 von 46,0 auf 47,1 Punkte (I/II)

2017 2018 2019 2020 Unternehmen					2017	2018	2019	2020	2017 2018 2019 2020 Unternehmen					2017	2018	2019	2020								
13	11	3	1	Deutsche Telekom AG	67,5	→	67,7	↑	72,9	↑	78,7	N/A	2	17	26	Telefónica Deutschland Holding AG	N/A		79,5	↓	67,2	↓	63,9		
5	1	1	2	Aareal Bank AG	72,3	↑	80,4	→	80,9	→	78,0	46	34	27	27	Vonovia SE	37,2	↑	48,2	↑	62,5	→	63,1		
8	8	7	3	MERCK KGaA	69,5	→	72,3	→	70,9	↑	78,0	15	15	21	28	Siemens AG	66,0	→	64,8	→	65,0	→	62,8		
N/A	43	20	4	Ceconomy AG	N/A		39,8	↑	65,7	↑	77,1	!	63	36	16	29	GEA Group AG	34,6	↑	45,2	↑	67,8	↓	60,7	
16	12	18	5	Fuchs Petrolub SE	65,3	→	66,8	→	67,0	↑	76,8	59	31	11	30	KION GROUP AG	35,2	↑	50,4	↑	70,0	↓	60,6		
1	4	4	6	Henkel AG & Co. KGaA	76,6	→	74,4	→	72,3	↑	75,9	25	27	36	31	Daimler AG	51,0	↑	54,9	→	56,3	↑	60,0		
N/A	N/A	9	7	DWS Group GmbH & Co. KGaA	N/A		N/A		70,4	↑	75,2	68	82	58	32	Thyssenkrupp AG	34,2	→	31,9	↑	37,8	↑	59,6	!	
18	10	14	8	Fraport AG	62,7	↑	69,1	→	67,9	↑	73,7	10	7	6	33	Deutsche Lufthansa AG	69,4	→	72,3	→	71,5	↓	58,7	!	
6	5	12	9	KWS SAAT SE & Co. KGaA	70,8	↑	74,0	↓	69,7	↑	73,5	54	44	45	34	OSRAM Licht AG	36,3	↑	39,8	↑	42,9	↑	58,7	!	
38	37	29	10	Commerzbank AG	39,1	↑	44,9	↑	61,8	↑	73,0	!	12	13	26	35	Deutsche Bank AG	68,9	→	66,0	↓	62,6	↓	58,4	
3	6	2	11	Evonik Industries AG	74,7	→	73,9	→	74,9	→	73,0	35	24	33	36	Fresenius SE & Co. KGaA	40,4	↑	56,9	→	59,4	→	56,5		
53	54	42	12	Covestro AG	36,4	→	38,3	↑	50,7	↑	70,7	!	89	93	65	37	Software AG	27,3	→	26,1	↑	36,5	↑	56,0	!
28	19	37	13	ProSiebenSat.1 Media SE	48,2	↑	61,3	↓	56,2	↑	70,3	!	2	14	15	38	Hamburger Hafen und Logistik AG	76,4	↓	65,5	→	67,9	↓	54,6	!
14	16	10	14	Münchener Rück AG	67,5	→	64,6	↑	70,3	→	70,1	86	64	46	39	Hannover Rück SE	28,7	↑	34,8	↑	42,6	↑	54,2	!	
4	3	8	15	Grenke AG	73,1	→	75,1	↓	70,7	→	69,8	33	42	28	40	Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	41,3	→	40,0	↑	62,0	↓	52,9		
21	20	25	16	BASF SE	56,3	↑	60,1	→	62,8	↑	69,7	27	28	38	41	Volkswagen AG	50,3	→	52,4	→	54,6	→	52,7		
9	9	24	17	Deutsche Börse AG	69,4	→	69,7	↓	64,3	↑	68,0	49	35	47	42	Metro AG	37,0	↑	46,9	↓	41,0	↑	51,4	!	
17	17	19	18	Bayerische Motoren Werke AG	62,8	→	64,2	→	67,0	→	67,7	39	30	30	43	adidas AG	38,9	↑	50,8	↑	59,8	↓	49,6	!	
24	22	5	19	SAP SE	51,3	↑	58,7	↑	71,6	↓	66,9	N/A	94	32	44	Pfeiffer Vacuum Technology AG	N/A		20,8	↑	59,5	↓	47,0	!	
20	21	22	20	Schaeffler AG	56,5	→	59,1	↑	64,8	→	66,6	79	88	77	45	LANXESS AG	31,0	→	30,1	↑	33,7	↑	46,8	!	
19	18	13	21	Allianz SE	62,5	→	64,0	↑	68,3	→	66,2	N/A	90	74	46	Zalando SE	N/A		28,8	↑	34,3	↑	46,1	!	
32	32	35	22	TAG Immobilien AG	41,5	↑	48,7	↑	57,5	↑	65,4	36	47	52	47	Infineon Technologies AG	40,1	→	39,5	→	39,0	↑	45,8		
23	26	39	23	Deutsche Post AG	55,2	→	54,9	→	54,3	↑	65,4	!	11	33	44	48	MorphoSys AG	69,1	↓	48,4	↓	43,0	→	44,3	!
26	29	31	24	Continental AG	50,8	→	51,4	↑	59,7	↑	64,6	N/A	83	85	49	Xing SE	N/A		31,5	→	31,5	↑	44,0	!	
72	73	34	25	Beiersdorf AG	33,5	→	33,1	↑	57,8	↑	64,0	65	38	60	50	DMG MORI AG	34,5	↑	43,9	↓	37,7	↑	43,8	!	

Unternehmen neu im GDI 2020/nicht im Index 2019 ↑ Verbesserung > 3 Punkte → Änderung < +/- 3 Punkte ↓ Verschlechterung > 3 Punkte ! Änderung > +/- 10 Punkte

1. Der Indexdurchschnitt war 41,0 Punkte in 2017 und 42,9 Punkte in 2018
 Quelle: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019 und 2020

Diversity in Chefetagen schreitet langsam voran¹, der Durchschnitt im BCG Gender Diversity Index steigt in 2020 von 46,0 auf 47,1 Punkte (II/II)

2017	2018	2019	2020	Unternehmen	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	Unternehmen	2017	2018	2019	2020																															
83	74	87	51	CompuGroup Medical SE	30,4	→	33,1	→	31,3	↑	43,6	!	88	71	67	76	MTU Aero Engines AG	27,9	↑	33,6	→	35,6	→	34,5																								
87	91	93	52	LEG Immobilien AG	28,2	→	28,6	→	28,0	↑	43,2	!	22	23	41	77	Bayer AG	55,7	→	57,2	↓	50,8	↓	34,5	!																							
N/A	N/A	N/A	53	SMA Solar Technology AG	N/A	N/A	N/A	40,8	55	80	75	78	Sartorius AG	36,2	↓	32,3	→	34,2	→	33,8	56	78	76	79	Siltronic AG	34,6	→	32,9	→	34,0	→	33,2	!															
73	67	49	54	Wüstenrot & Württembergische AG	33,1	→	34,2	↑	39,9	→	40,6	98	97	96	80	Deutsche Wohnen SE	0,0	↑	8,3	↑	21,3	↑	33,0	!																								
84	52	57	55	Aurubis AG	29,8	↑	38,7	→	38,2	→	40,4	N/A	N/A	72	81	Knorr-Bremse AG	N/A	N/A	34,7	→	33,0	40	48	51	56	Dürr AG	38,8	→	39,4	→	39,5	→	39,5	!														
N/A	62	54	57	Jenoptik AG	N/A	35,4	↑	38,6	→	39,2	82	45	81	82	Scout24 AG	30,6	↑	39,6	↓	32,6	→	33,0	N/A	62	54	57	57	Jenoptik AG	N/A	35,4	↑	38,6	→	39,2	!													
93	69	64	58	HeidelbergCement AG	23,9	↑	33,9	→	36,6	→	38,8	N/A	86	80	83	Uniper SE	N/A	30,6	→	32,8	→	33,0	93	69	64	58	HeidelbergCement AG	23,9	↑	33,9	→	36,6	→	38,8	!													
45	49	56	59	HOCHTIEF AG	37,3	→	38,9	→	38,2	→	38,6	N/A	N/A	83	84	Siemens Healthineers AG	N/A	N/A	32,0	→	32,9	45	49	56	59	HOCHTIEF AG	37,3	→	38,9	→	38,2	→	38,6	!														
63	57	62	60	Carl Zeiss Meditec AG	34,6	→	37,5	→	37,3	→	37,6	74	85	88	85	Rheinmetall AG	32,3	→	31,2	→	31,3	→	32,8	63	57	62	60	Carl Zeiss Meditec AG	34,6	→	37,5	→	37,3	→	37,6	!												
N/A	N/A	61	61	Fielmann AG	N/A	N/A	37,4	→	37,6	51	59	59	62	freenet AG	36,8	→	36,9	→	37,7	→	37,5	N/A	N/A	61	61	Fielmann AG	N/A	N/A	37,4	→	37,6	51	59	59	62	freenet AG	36,8	→	36,9	→	37,7	→	37,5	!				
51	59	59	62	freenet AG	36,8	→	36,9	→	37,7	→	37,5	N/A	89	92	87	Cancom SE	N/A	29,9	→	29,3	→	31,7	N/A	84	66	63	63	AIXTRON SE	N/A	31,2	↑	35,9	→	37,1	51	59	59	62	freenet AG	36,8	→	36,9	→	37,7	→	37,5	!	
N/A	84	66	63	AIXTRON SE	N/A	31,2	↑	35,9	→	37,1	47	87	90	88	Krones AG	37,2	↓	30,2	→	30,6	→	31,5	N/A	84	66	63	63	AIXTRON SE	N/A	31,2	↑	35,9	→	37,1	47	87	90	88	Krones AG	37,2	↓	30,2	→	30,6	→	31,5	!	
94	95	43	64	Ströer SE & Co. KGaA	17,0	→	18,4	↑	43,2	↓	37,0	!	N/A	N/A	N/A	89	Drägerwerk AG & Co. KGaA	N/A	N/A	N/A	31,5	94	95	43	64	Ströer SE & Co. KGaA	17,0	→	18,4	↑	43,2	↓	37,0	!														
N/A	N/A	N/A	65	Traton SE	N/A	N/A	N/A	36,9	N/A	N/A	36,9	N/A	N/A	N/A	90	Instone Real Estate Group AG	N/A	N/A	N/A	27,4	N/A	N/A	N/A	36,9	N/A	N/A	N/A	65	Traton SE	N/A	N/A	N/A	36,9	N/A	N/A	36,9	N/A	N/A	N/A	27,4	!							
80	81	78	66	E.ON SE	30,9	→	32,0	→	33,5	↑	36,9	80	81	78	66	E.ON SE	30,9	→	32,0	→	33,5	↑	36,9	80	81	78	66	E.ON SE	30,9	→	32,0	→	33,5	↑	36,9	80	81	78	66	E.ON SE	30,9	→	32,0	→	33,5	↑	36,9	!
52	63	63	67	Brenntag AG	36,8	→	34,9	→	36,8	→	36,8	52	63	63	67	Brenntag AG	36,8	→	34,9	→	36,8	→	36,8	52	63	63	67	Brenntag AG	36,8	→	34,9	→	36,8	→	36,8	52	63	63	67	Brenntag AG	36,8	→	34,9	→	36,8	→	36,8	!
75	79	68	68	K+S AG	31,6	→	32,4	→	35,4	→	36,1	75	79	68	68	K+S AG	31,6	→	32,4	→	35,4	→	36,1	75	79	68	68	K+S AG	31,6	→	32,4	→	35,4	→	36,1	75	79	68	68	K+S AG	31,6	→	32,4	→	35,4	→	36,1	!
67	70	79	69	Bechtle AG	34,4	→	33,6	→	33,0	→	35,5	67	70	79	69	Bechtle AG	34,4	→	33,6	→	33,0	→	35,5	67	70	79	69	Bechtle AG	34,4	→	33,6	→	33,0	→	35,5	67	70	79	69	Bechtle AG	34,4	→	33,6	→	33,0	→	35,5	!
76	77	84	70	Evotec SE	31,6	→	32,9	→	31,6	↑	35,4	76	77	84	70	Evotec SE	31,6	→	32,9	→	31,6	↑	35,4	76	77	84	70	Evotec SE	31,6	→	32,9	→	31,6	↑	35,4	76	77	84	70	Evotec SE	31,6	→	32,9	→	31,6	↑	35,4	!
85	68	86	71	Talanx AG	29,3	↑	34,1	→	31,3	↑	35,2	85	68	86	71	Talanx AG	29,3	↑	34,1	→	31,3	↑	35,2	85	68	86	71	Talanx AG	29,3	↑	34,1	→	31,3	↑	35,2	85	68	86	71	Talanx AG	29,3	↑	34,1	→	31,3	↑	35,2	!
34	41	53	72	Symrise AG	41,0	→	40,5	→	38,9	↓	34,9	34	41	53	72	Symrise AG	41,0	→	40,5	→	38,9	↓	34,9	34	41	53	72	Symrise AG	41,0	→	40,5	→	38,9	↓	34,9	34	41	53	72	Symrise AG	41,0	→	40,5	→	38,9	↓	34,9	!
N/A	N/A	71	73	Wacker Chemie AG	N/A	N/A	35,1	→	34,8	N/A	34,8	N/A	N/A	71	73	Wacker Chemie AG	N/A	N/A	35,1	→	34,8	N/A	34,8	N/A	N/A	71	73	Wacker Chemie AG	N/A	N/A	35,1	→	34,8	N/A	34,8	N/A	N/A	71	73	Wacker Chemie AG	N/A	N/A	35,1	→	34,8	N/A	34,8	!
60	65	69	74	RWE AG	35,1	→	34,5	→	35,3	→	34,6	60	65	69	74	RWE AG	35,1	→	34,5	→	35,3	→	34,6	60	65	69	74	RWE AG	35,1	→	34,5	→	35,3	→	34,6	60	65	69	74	RWE AG	35,1	→	34,5	→	35,3	→	34,6	!
70	61	70	75	Gerresheimer AG	34,1	→	36,0	→	35,2	→	34,5	70	61	70	75	Gerresheimer AG	34,1	→	36,0	→	35,2	→	34,5	70	61	70	75	Gerresheimer AG	34,1	→	36,0	→	35,2	→	34,5	70	61	70	75	Gerresheimer AG	34,1	→	36,0	→	35,2	→	34,5	!

Unternehmen neu im GDI 2020/nicht im Index 2019 ↑ Verbesserung > 3 Punkte → Änderung < +/- 3 Punkte ↓ Verschlechterung > 3 Punkte ! Änderung > +/- 10 Punkte

1. Der Indexdurchschnitt war 41,0 Punkte in 2017 und 42,9 Punkte in 2018 2. Negative Index-Veränderung aufgrund der Anpassung der letztjährigen Datenbasis
 Quelle: BCG Gender Diversity Index 2017, 2018, 2019 und 2020

Hintergrund ...

Geschlechterdiversität in Unternehmen ist Treiber von Innovationskraft, Kundenorientierung und besseren finanziellen Kennzahlen

Seit 2017 veröffentlichen die TUM und BCG die jährliche Gender Diversity Studie mit derselben Methodologie. Dies ermöglicht einen Vergleich des Gender Diversity Index von 2017 bis heute

Dies ist der erste Gender Diversity Index für Deutschlands größte börsennotierte Unternehmen, der den Faktor Gehalt miteinbezieht

... und Autor*innen der Studie



**Nicole
Voigt**

Managing Director und Partner bei BCG & Leiterin der BCG Diversity Studie sowie der Women Initiative Düsseldorf



**Dr. Marcus
van der Vegte**

Managing Director und Partner bei BCG & Leiter der BCG Gender Diversity Studie



**Prof. Dr. Isabell
Welpe**

Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der TU München

Kontakt für die Presse



Julian Bird

bird.julian@bcg.com

+49 151 6895 1371



bcg.com

