

GENDER BALANCE IN DEN STIFTUNGSRÄTEN

Eine Umfrage zum Status Quo in
den Führungsgremien



1. GENDER BALANCE – EINFÜHRUNG INS THEMA



Gender Diversity hat bewiesenermassen einen starken Einfluss auf den finanziellen Erfolg und die Innovationskraft einer Organisation. Die Unternehmen erkennen den Nutzen einer guten Durchmischung von Führungsteams und die Frauenquote in den Strategie- und Aufsichtsgremien der zwanzig im Leitindex SMI vertretenen Unternehmen beträgt inzwischen mehr als 30 Prozent. Bei den Verwaltungsräten der 100 grössten Schweizer Arbeitgebern liegt sie bei 26 Prozent.

In der Schweiz gibt es über 1000 Mrd. an Pensionskassengeldern. Die meisten Schweizer haben ihr Altersguthaben in der beruflichen Vorsorge, was bedeutet, dass diese eine große Vermögenskomponente darstellt. Wir wollten wissen, wie die Pensionskassen in Bezug auf strategische Gremien aufgestellt sind und wie weit die Frauen heute in die Mitgestaltung einbezogen werden. Denn die Frauenrenten sind in der Schweiz gemäß Studien niedriger als die Männerrenten.

Der sogenannte Gender Pension Gap, der aufgrund der Tatsache, dass jüngere Frauen beruflich aktiver sind, tendenziell zurückgeht, wird in den nächsten Jahrzehnten wahrscheinlich bestehen bleiben. Vor allem Mütter, die sich heute zum Wohl der Betreuung ihrer Kinder zurückhalten, werden beruflich benachteiligt.

2. GENDER BALANCE – EINFÜHRUNG INS THEMA



Um das Bewusstsein für die Bedeutung des Pensionskassen-Vermögens bei Frauen zu stärken, braucht es mehr Mitbestimmung. Die kommenden Jahre werden eine grössere Anzahl an Entscheidungsträgern in den Ruhestand bringen. Die anstehende Nachfolgeplanung ist eine günstige Gelegenheit, sich einzubringen, die bestehenden Muster zu ändern und die Zukunft der Vorsorge zu sichern. Hier bieten sich Chancen für Frauen, ihre Ziele und Werte für eine nachhaltige 2. Säule festzulegen.

Denn es ist entscheidend, blinde Flecken zu erkennen und die richtigen Wirkungsfelder anzugehen. Frauen sollen die Mitverantwortung für ihre Vorsorge und späterer Rente übernehmen.

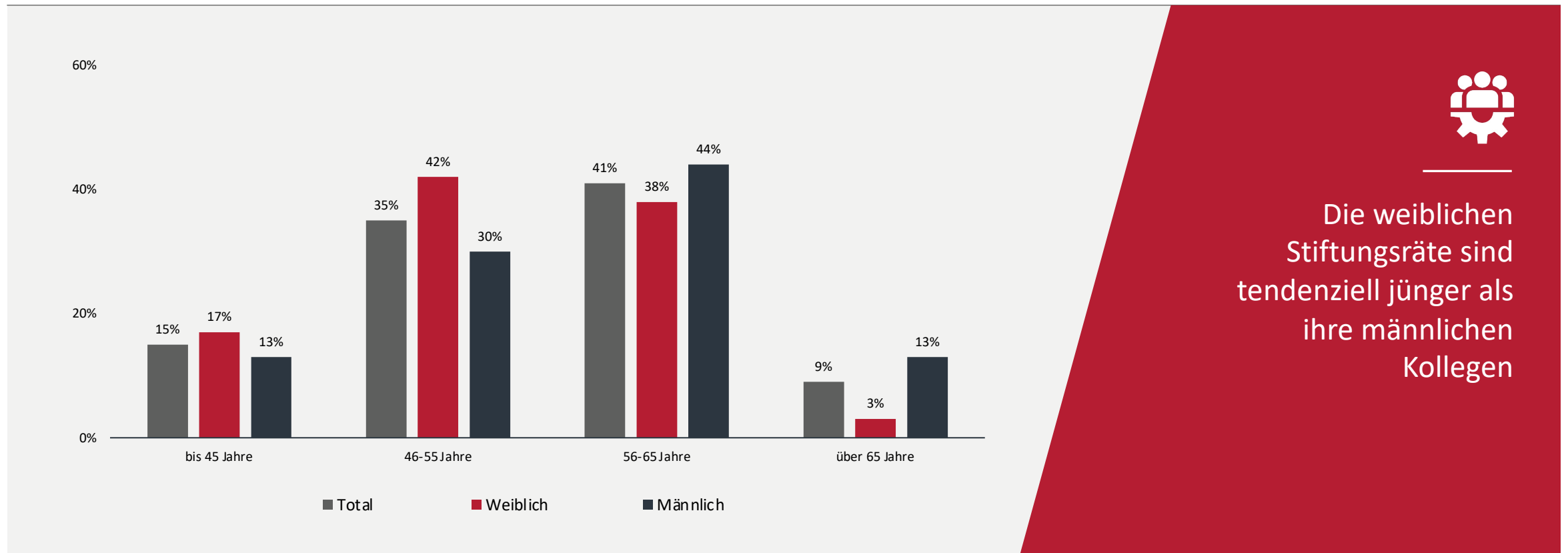
Wir haben rund 600 Pensionskassen angeschrieben und haben dabei auf rund 356 Datensätze zurückgreifen können. Der Rücklauf lag hier bei 60 Prozent.

Dietikon, 30. April 2022

Clivia Koch, Projektleitung

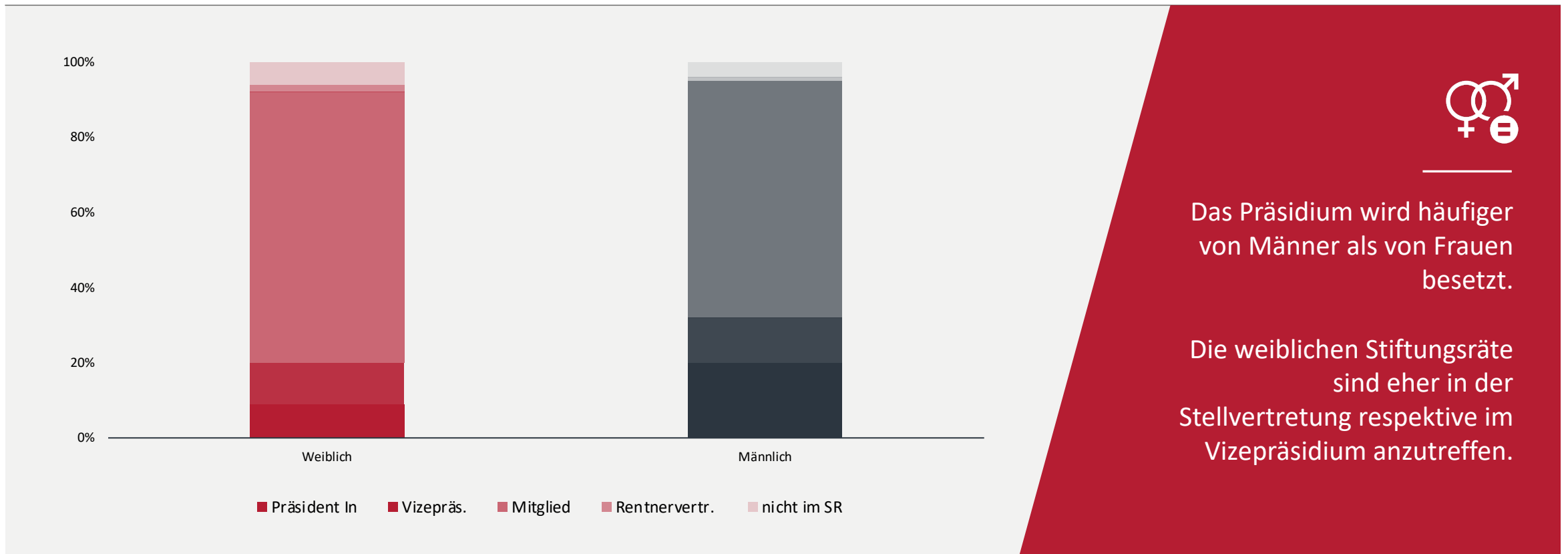
3. TEILNEHMERINNEN-STATISTIK: ALTER UND GENDER

ALTER UND GESCHLECHT



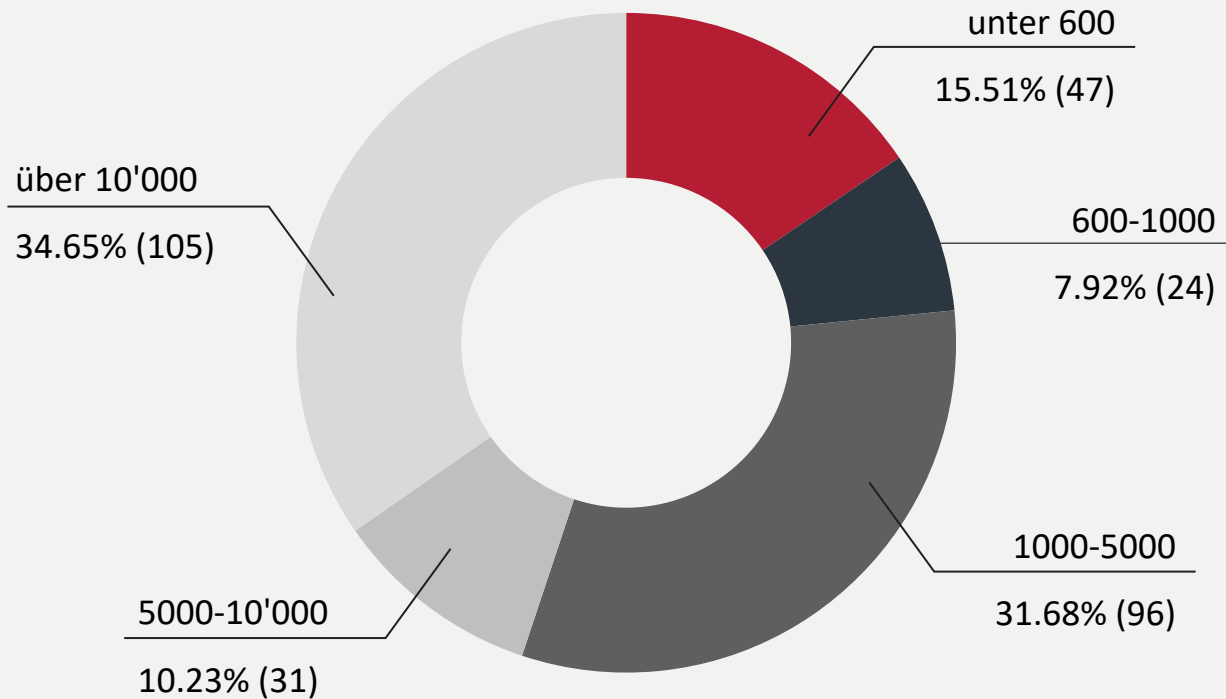
3. TEILNEHMENDE NACH FUNKTION IM STIFTUNGSRAT

STIFTUNGSRATS-FUNKTIONEN IN %



4. GRÖSSE UND RECHTSFORM DER IN DER UMFRAGE VERTRETENEN PKS

PK-GRÖSSE NACH ANZAHL VERSICHERTE



Rechtsform:
70% der in der Umfrage
vertretenen
Pensionskassen (kurz PK)
sind privatrechtlich
organisiert

5. ZUSAMMENSETZUNG DES STIFTUNGSRATS: FRAUENVERTRETUNG, GRÖSSE, UND HAUPTFOKUS



Frauenvertretung: Frauen sind im Stiftungsrat klar untervertreten und erreichen auch bei grossen PKs **weniger als 30%** der Mitglieder.



Die **Anzahl** der Stiftungsräte schwankt pro Kasse zwischen 4-20 Mitgliedern. Die Grösse des Gremiums steigt mit der Grösse der Pensionskasse. Der Durchschnitt liegt bei **9 Mitgliedern**.



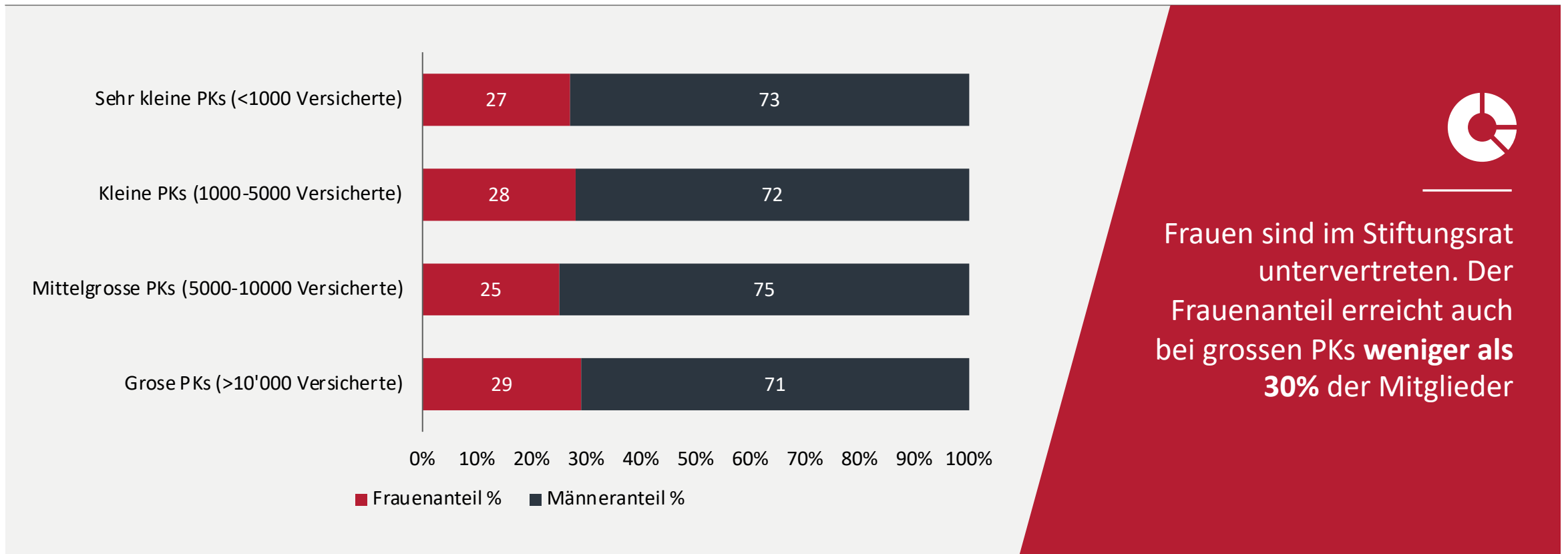
Der Fokus auf die Kompetenzen und Fachausrichtung der der Stiftungsräte ist unter den Geschlechtern unterschiedlich: **männliche Stiftungsräte fokussieren sich mehr auf Führung.** **Frauen** sind beim Thema **Vorsorgepläne** stärker vertreten.



Fokus ICT: Es fällt auf, dass die Digitalisierung seitens Stiftungsräte nicht oder kaum als die Herausforderung für den zukünftigen Teilerfolg der Pensionskassen oder als Marktvorteil gesehen wird.

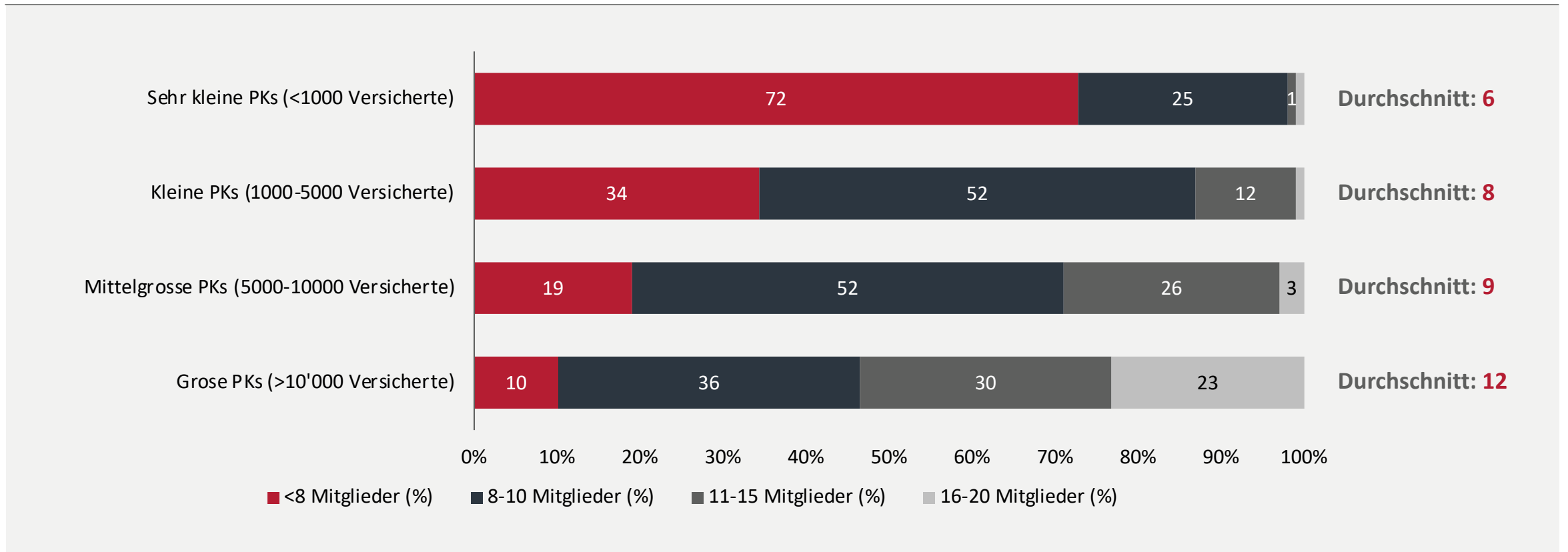
5. ZUSAMMENSETZUNG DES STIFTUNGSRATS: FRAUEN UNTERVERTRETEN

FRAUENVERTRETUNG IM STIFTUNGSRAT



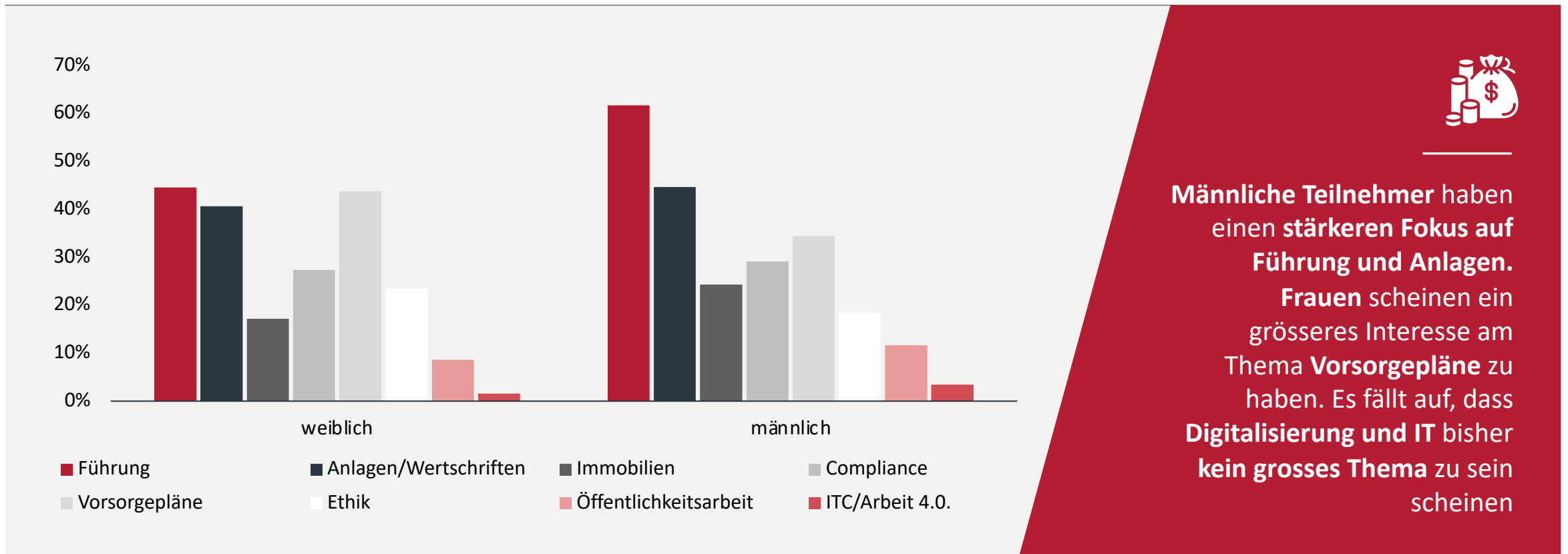
5. ZUSAMMENSETZUNG DES STIFTUNGSRATS: ANZAHL MITGLIEDER

ANZAHL SR-MITGLIEDER IN % DER PK-KATEGORIE



5. WELCHE KOMPETENZEN UND WELCHES FACHWISSEN WIRD ALS BESONDERS WICHTIG ERACHTET?

THEMATISCHER FOKUS IM STIFTUNGSRAT



6. GENDER DIVERSITY IM STIFTUNGSRAT? FUNKTION DER FRAUEN IN STIFTUNGSRÄTEN



Funktion im Stiftungsrat: Unter allen befragten Stiftungsräten walten **14 Prozent** im Präsidium und **15 Prozent** im Vizepräsidium.



Frauen in Führungsfunktionen: Nur **9 Prozent** der befragten Frauen walten als Präsidentinnen, bei den Männern liegt die Quote hingegen bei 15 Prozent.



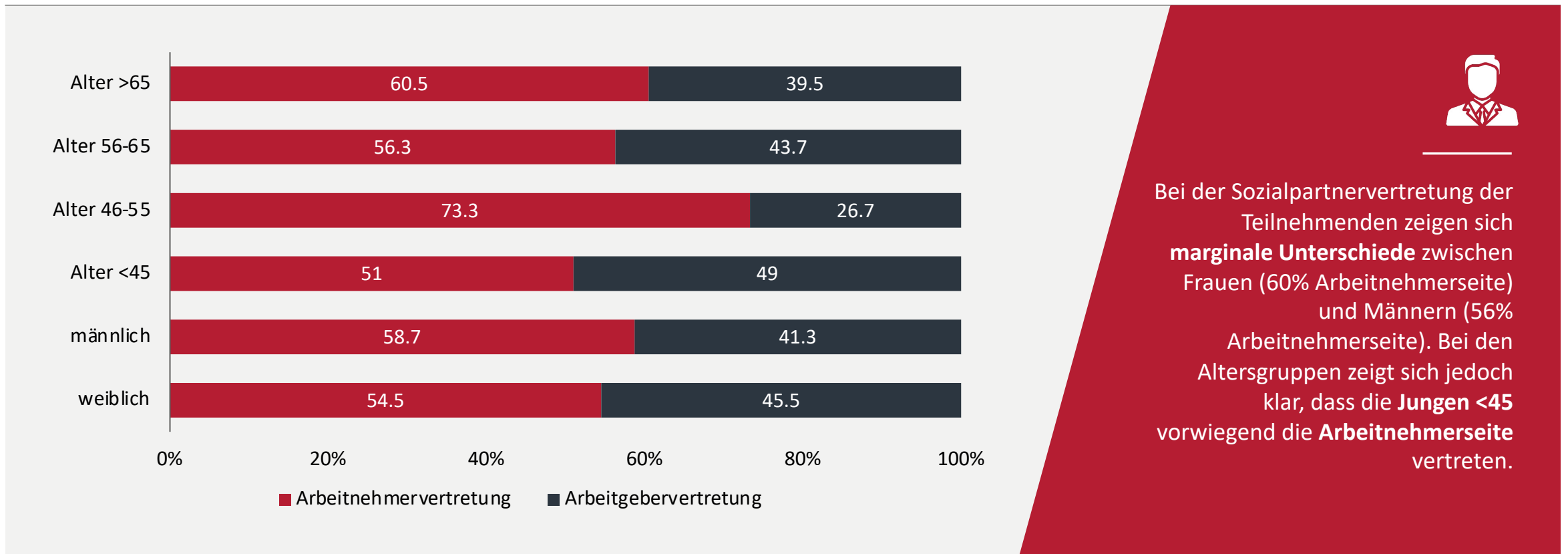
Frauen amtieren hingegen etwas häufiger als **Vizepräsidentinnen** als ihre männlichen Kollegen.



Externe StiftungsrätInnen: Der Anteil externer Stiftungsräte unter allen Befragten beträgt 26 Prozent. Unter den Befragten haben **mehr Frauen (32 Prozent)** als Männer (23 Prozent) ein externes Mandat.

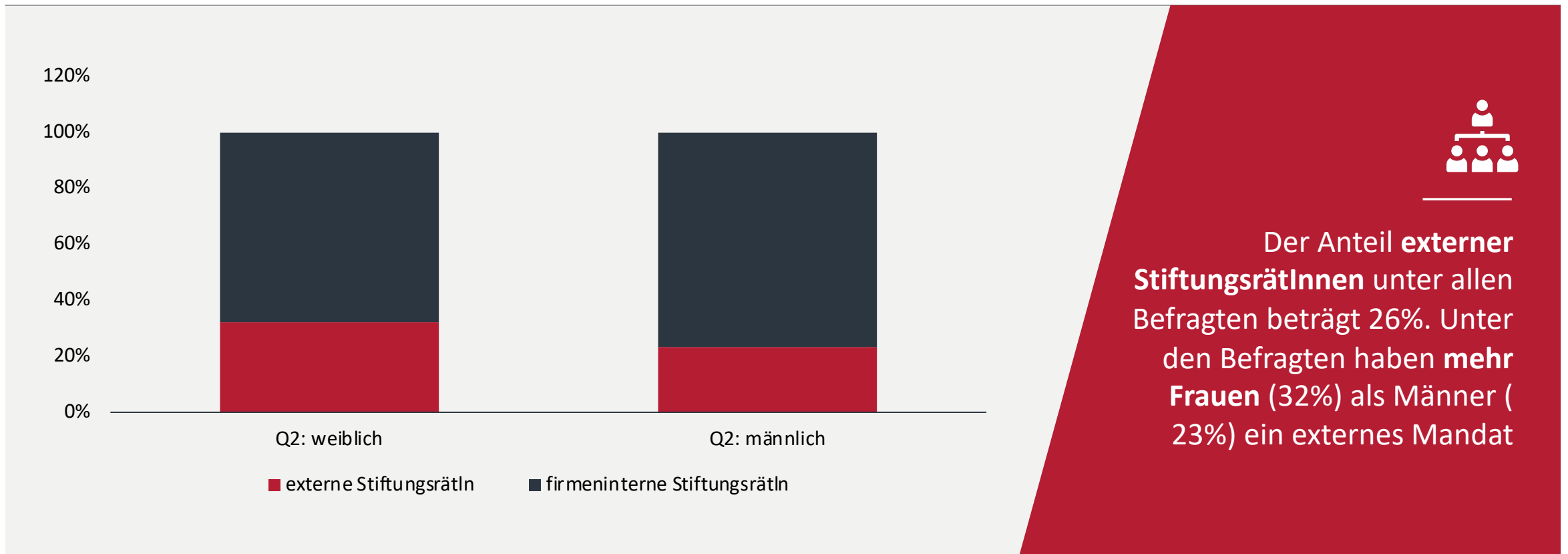
6. VERTEILUNG AUF SOZIALPARTNERSEITE (ARBEITGEBER-UND ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN)

VERTEILUNG SOZIALPARTNERVERTRETUNG NACH ALTER UND GESCHLECHT IN %



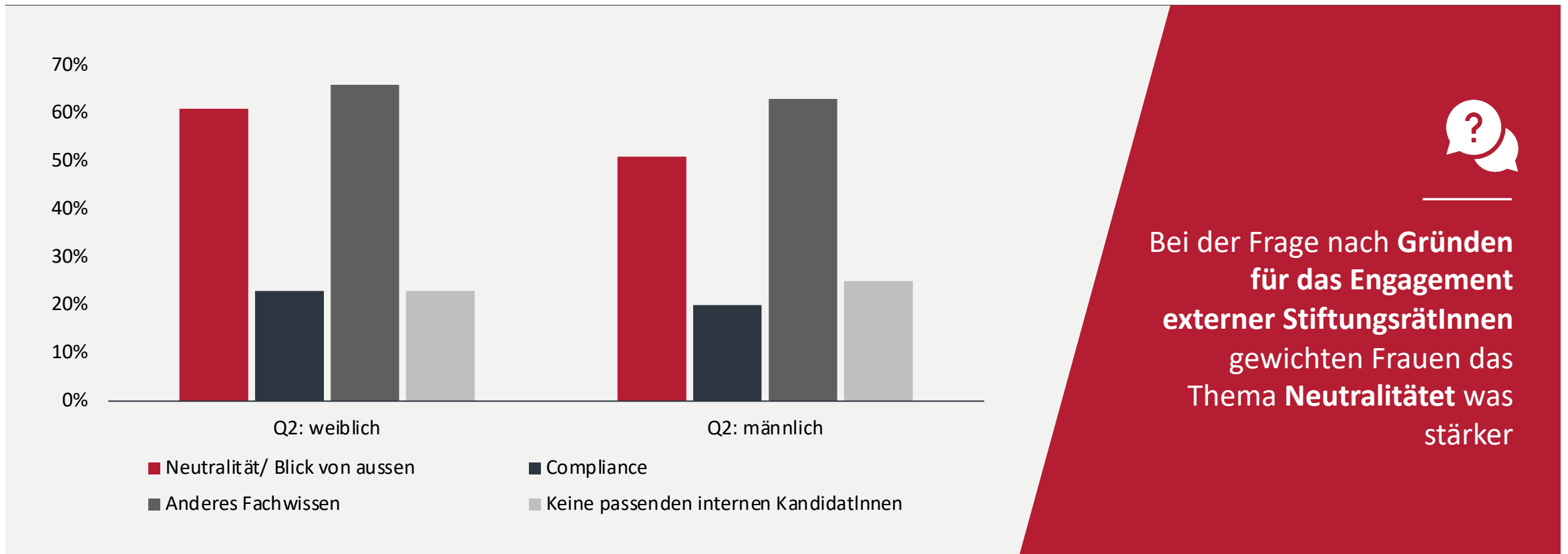
6. MEHR FRAUEN UNTER EXTERNEN STIFTUNGSRÄTINNEN

EXTERNE UND INTERNER VERTRETERINNEN UNTER DEN BEFRAGTEN



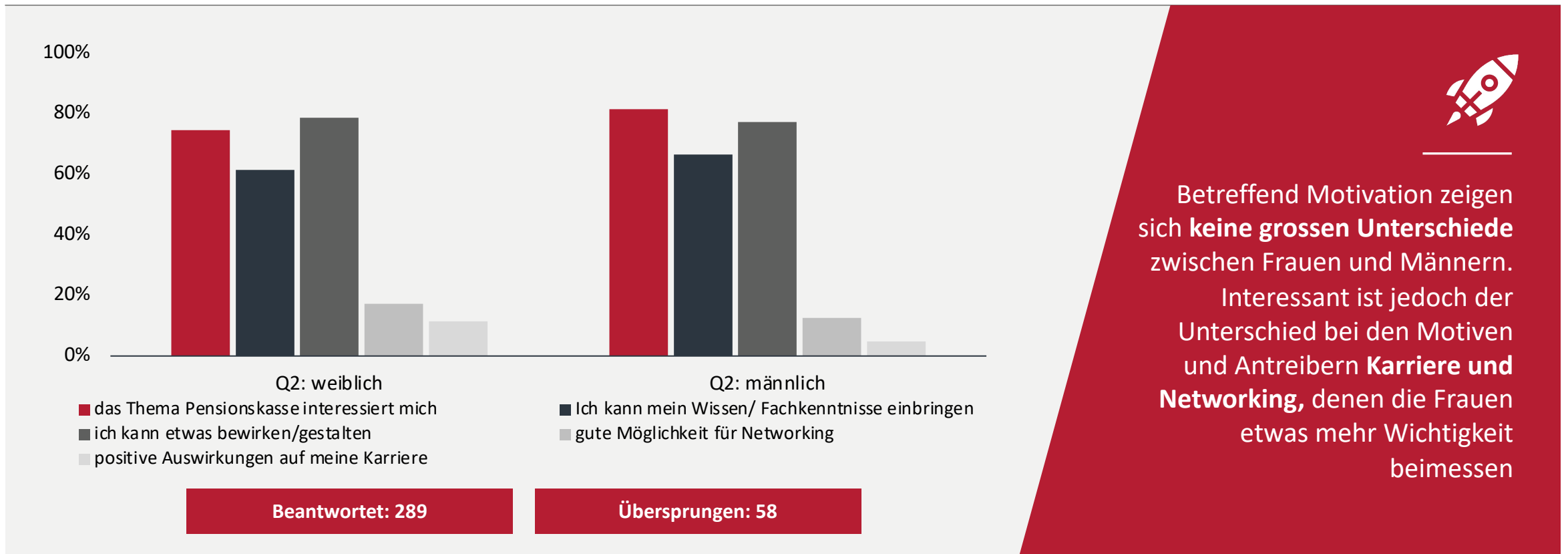
6. DIVERSITY IM STIFTUNGSRAT: AKZEPTANZ EXTERNER STIFTUNGSRÄTINNEN

GENANNTGRÜNDE FÜR ENGAGEMENT EXTERNER STIFTUNGSRÄTINNEN



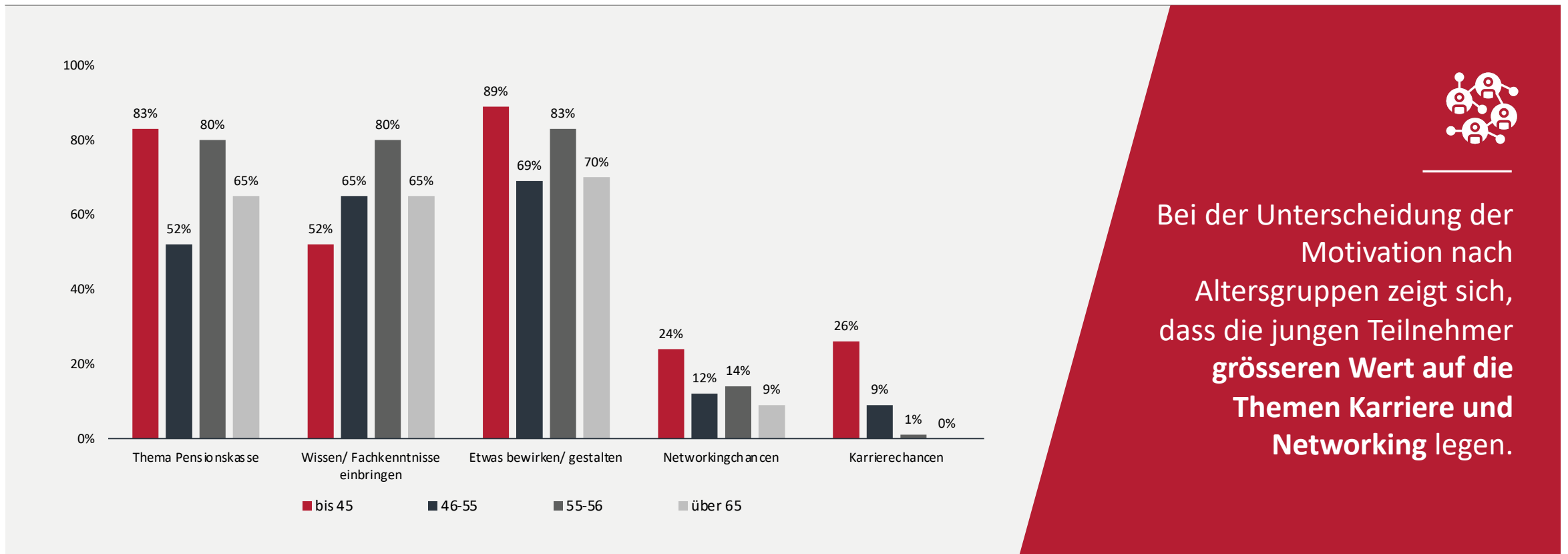
7. MOTIVATIONSGRÜNDE FÜR ENGAGEMENT IM STIFTUNGSRAT NACH GESCHLECHT

MOTIVATIONSGRÜNDE FÜR EIN ENGAGEMENT IM STIFTUNGSRAT NACH GENDER



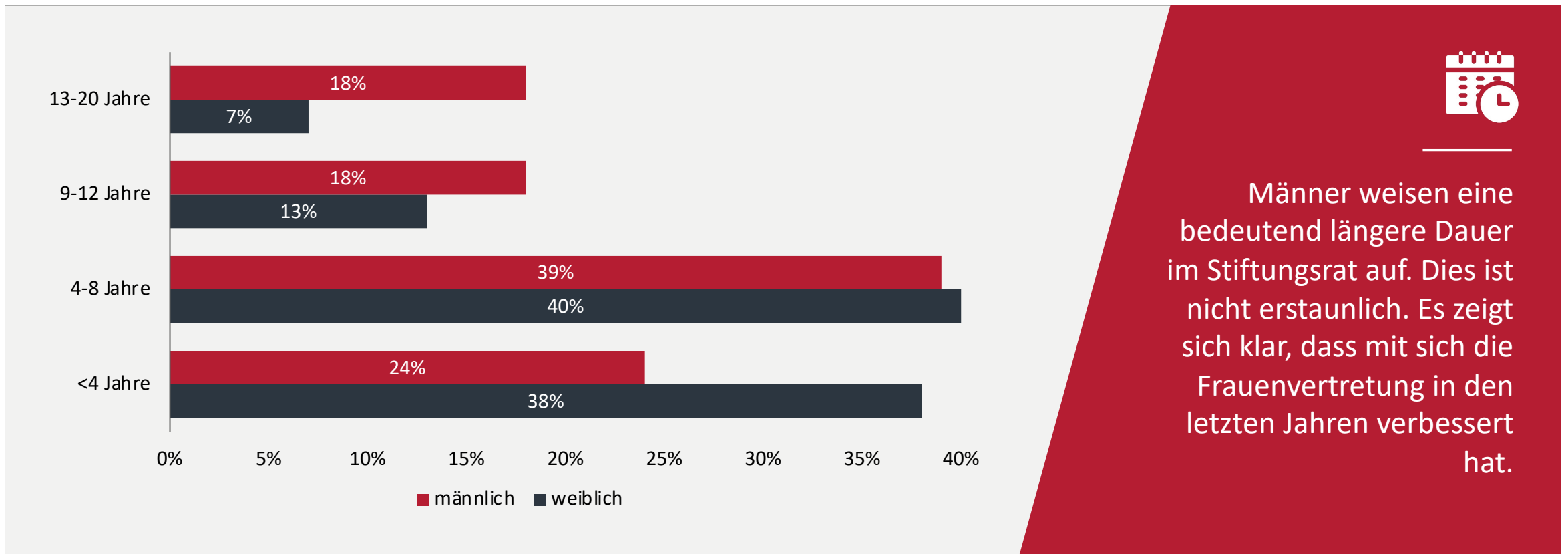
7. KOMPETENZ: MOTIVATIONSGRÜNDE FÜR ENGAGEMENT IM STIFTUNGSRAT -ALTER

GENANNTGRÜNDE FÜR ENGAGEMENT EXTERNER STIFTUNGSRÄTINNEN



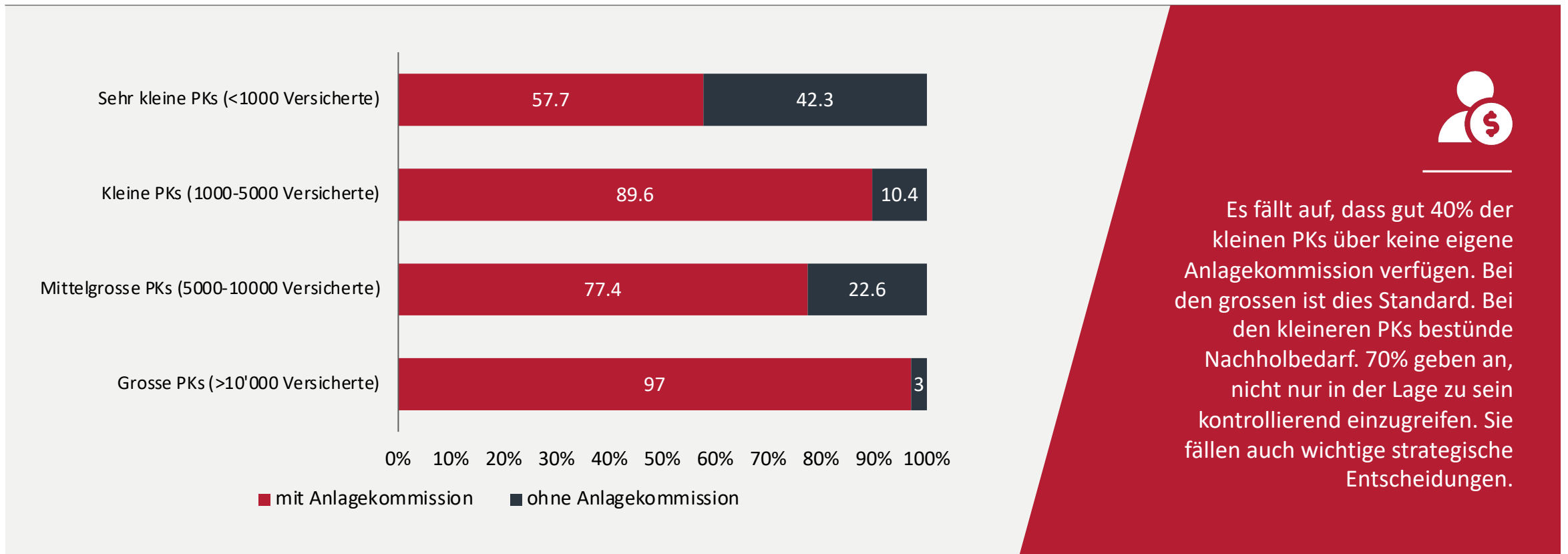
7. DAUER DER MITGLIEDSCHAFT IM STIFTUNGSRAT

DAUER MITGLIEDSCHAFT IM VERGLEICH M/W (IN %)



7. KOMPETENZ: EXISTENZ UND FUNKTION EINER ANLAGEKOMMISSION

EXISTENZ EINER ANLAGEKOMMISSION NACH GRÖSSE PK (%)



8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN FÜR NEUE STIFTUNGSRÄTINNEN



Über 90% der angefragten Pensionskassen verfügen über ein **Wahl- oder Organisationsreglement**. Neue Stiftungsratsmitglieder werden meist durch **direkte Anfrage** engagiert. 67% der Teilnehmer wurden angefragt, 33% haben sich selbst beworben. Bei >60% der angeschlossenen Unternehmen findet ein Wahlverfahren unter den MitarbeiterInnen statt.



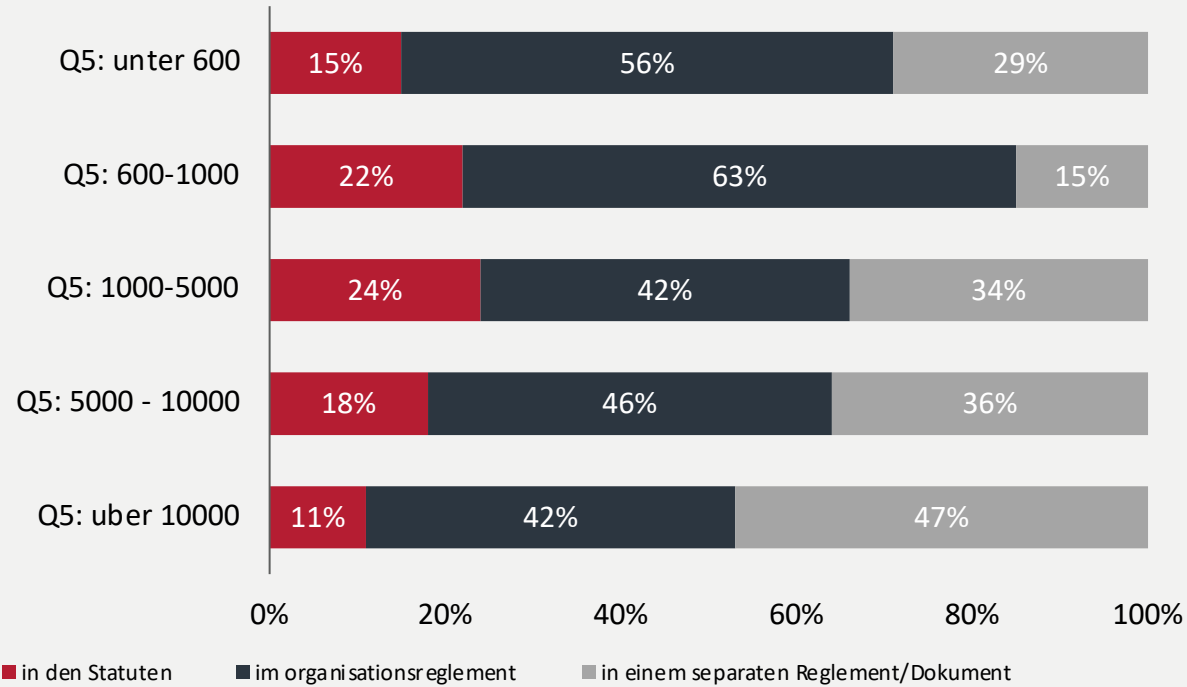
Das Interesse an **externen SR-Mitgliedern** ist eher begrenzt. 60% der angefragten Stiftungsräte sehen keinen Bedarf nach externen Mitgliedern.



Anforderungsprofile für Stiftungsräte sind kaum vorhanden. Vor allem bei kleineren PKs scheinen diese nicht zu existieren. Bei der Frage nach den **gewünschten Qualifikationen** für die Ausübung eines SR-Mandates fällt auf, dass männliche Teilnehmer mehr Qualifikationsmerkmale nennen und den meisten Themen mehr Gewicht geben. **Soft Skills** werden allgemein hoch bewertet. **Digitalisierungskennnisse** werden als nicht relevant angesehen.

8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN: WAHLREGLEMENTE?

WAHLREGLEMENT NACH GRÖSSE PK

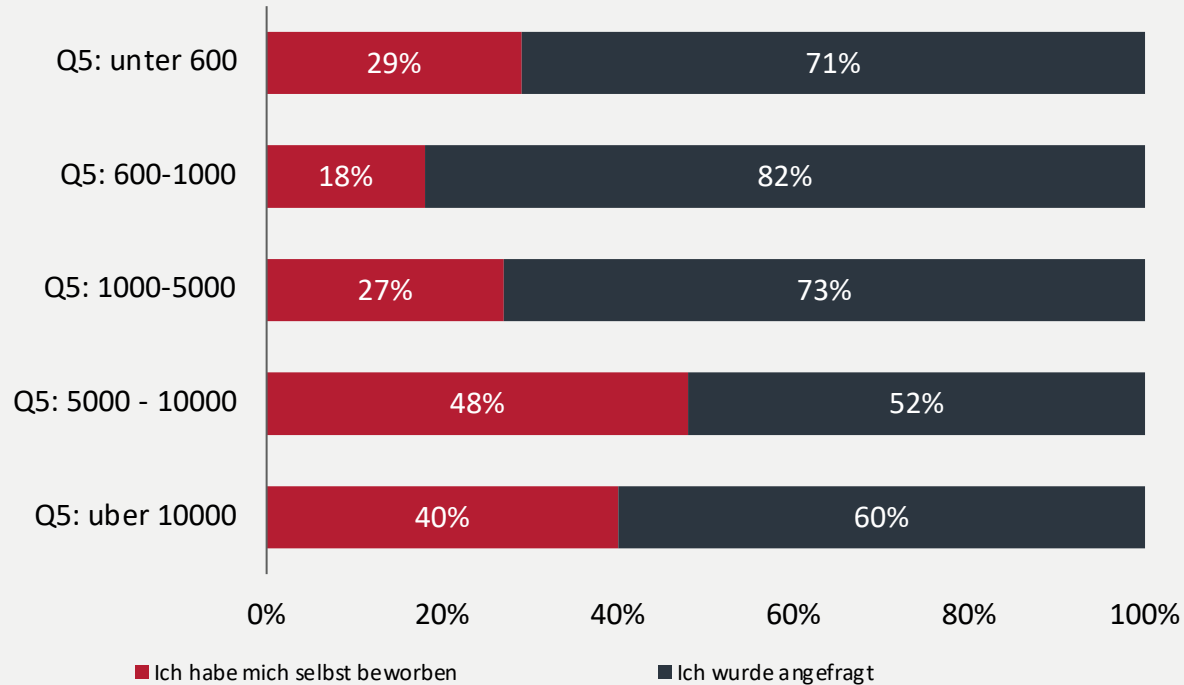


Je grösser die Pensionskasse und wie komplexer die Strukturen, desto eher ist das Wahlverfahren in einem separaten Dokument geregelt.

Beantwortet: 280
Übersprungen: 75

8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN: DIREKTANFRAGE IST VERBREITET

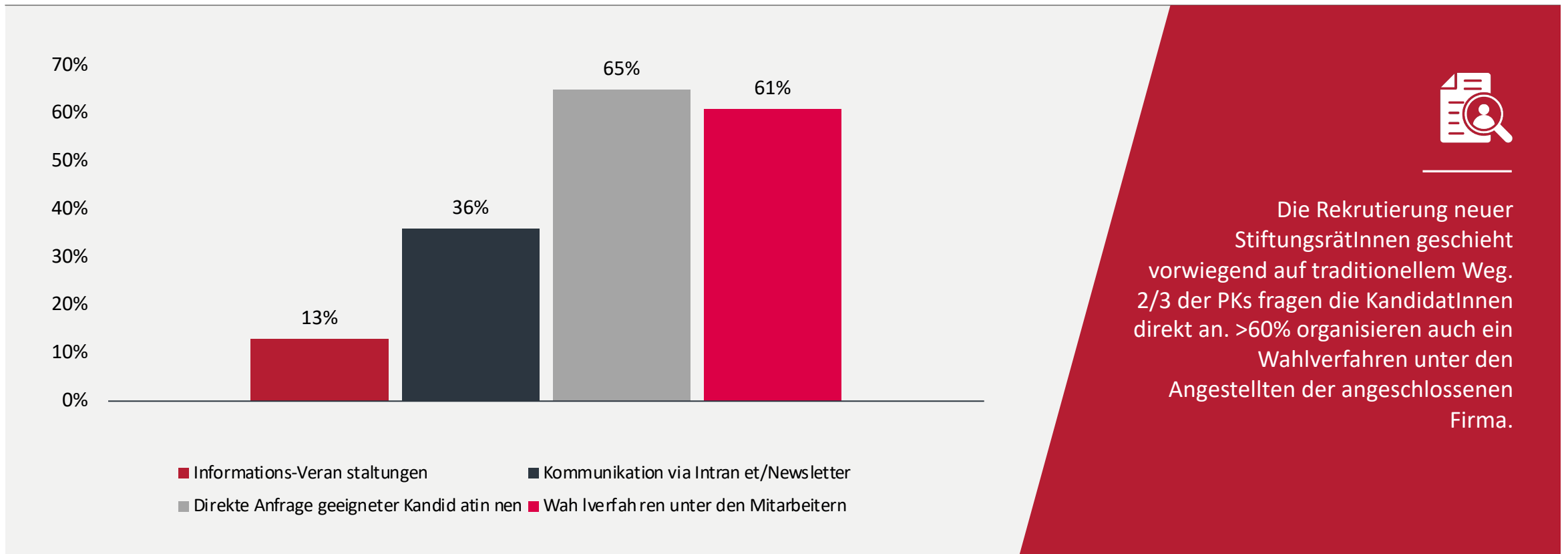
REKRUTIERUNG NEUER SR-MITGLIEDER NACH GRÖSSE PK



Neue Stiftungsräte werden meist durch direkte Anfrage engagiert. 67% der Teilnehmenden wurden angefragt, 33% haben sich selbst beworben. Die Unterschiede bei den PK-Grösse zeigen kein klares Muster und sind somit Aussagekräftig.

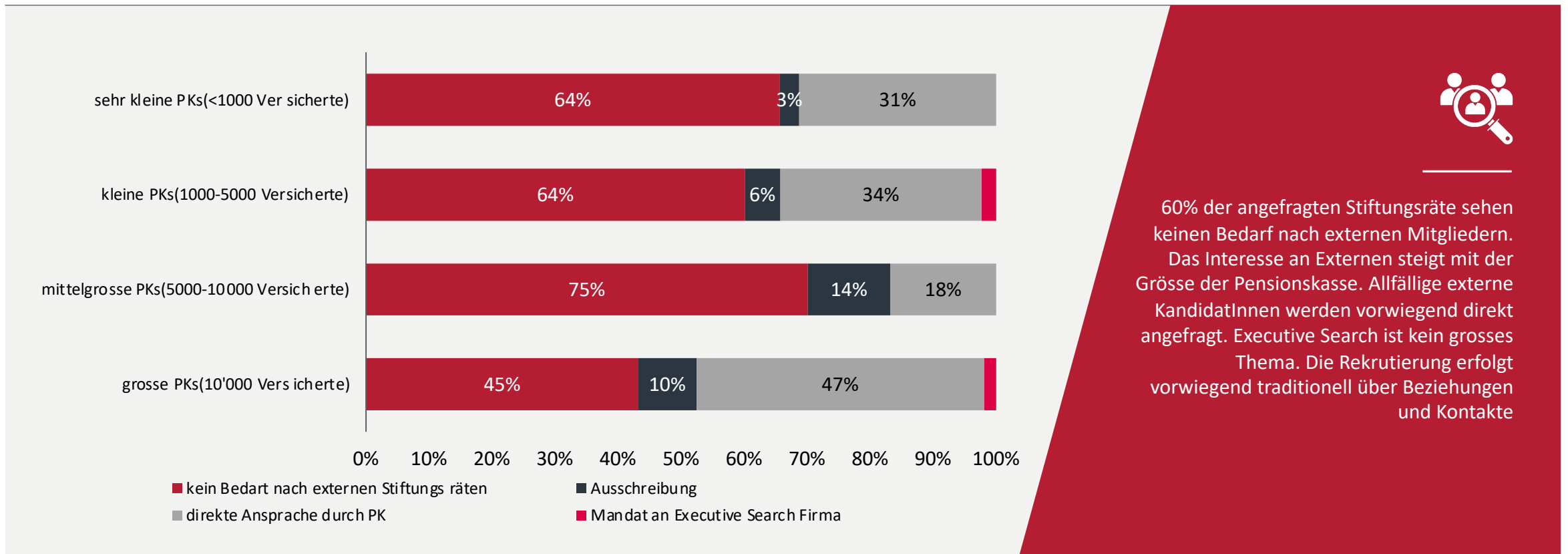
8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN: WIE WIRD REKRUTIERT

INSTRUMENTE ZUR REKRUTIERUNG



8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN: WAHLREGLEMENTE?

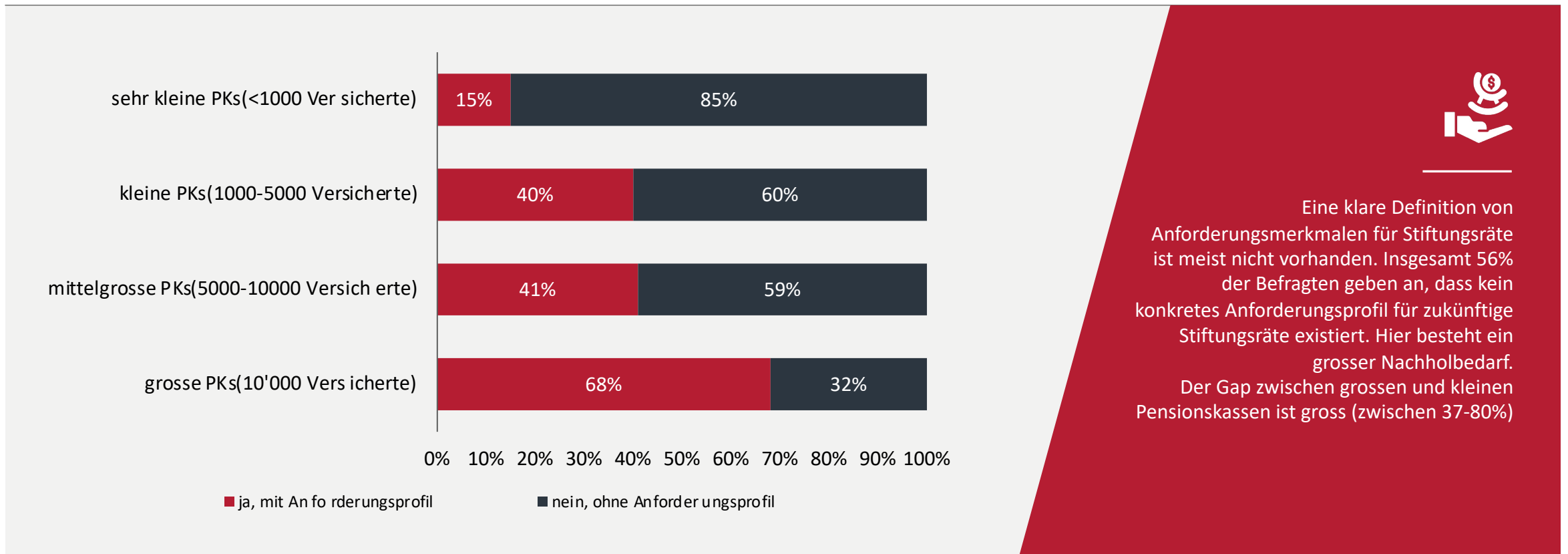
REKRUTIERUNG EXTERNER STIFTUNGSRÄTINNEN



60% der angefragten Stiftungsräte sehen keinen Bedarf nach externen Mitgliedern. Das Interesse an Externen steigt mit der Grösse der Pensionskasse. Allfällige externe KandidatInnen werden vorwiegend direkt angefragt. Executive Search ist kein grosses Thema. Die Rekrutierung erfolgt vorwiegend traditionell über Beziehungen und Kontakte

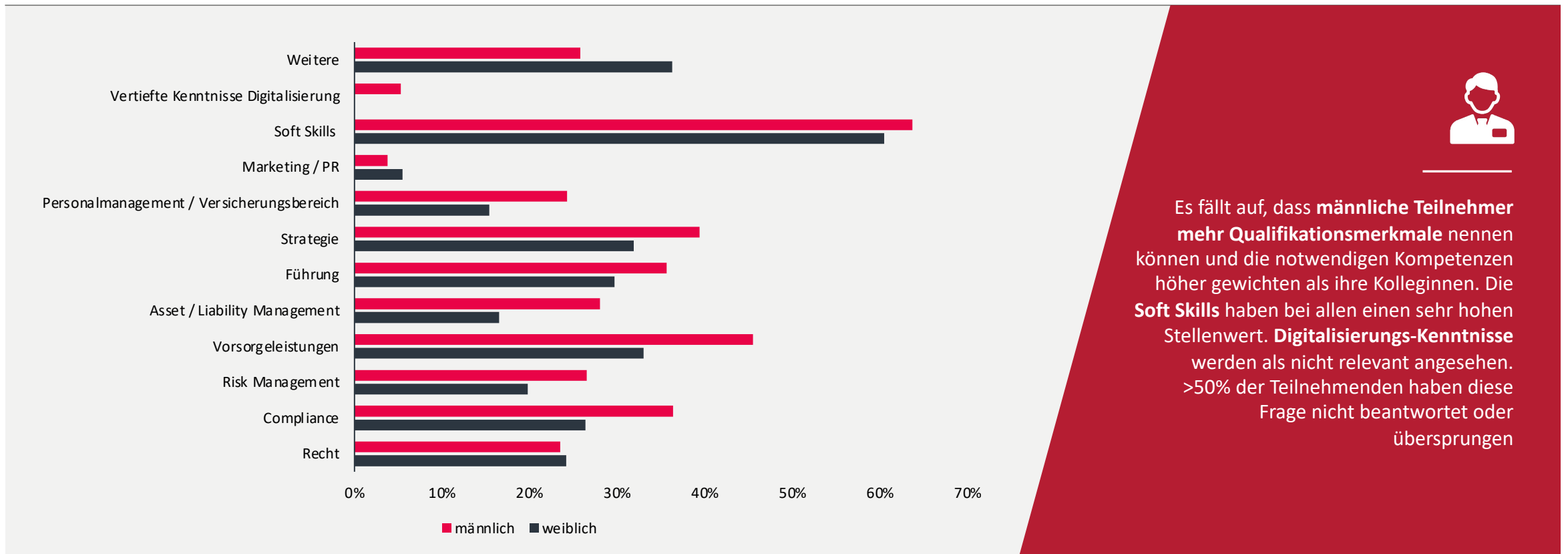
8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN: QUALIFIKATIONS-/ ANFORDERUNGSPROFILE

EXISTENZ VON ANFORDERUNGSPROFILIEN NACH PK-GRÖSSE



8. SELEKTION UND WAHLVERFAHREN: ERFORDERTE QUALIFIKATIONEN

WELCHE QUALIFIKATIONEN, KENNTNISSE UND KOMPETENZEN BRAUCHT EIN SR-MITGLIED?



9. SCHWACHE FRAUENVERTRETUNG IN DEN STIFTUNGSRÄTEN?



Für Verwaltungsräte kotierter Unternehmen gilt ab 2021 eine Gender Diversity-Regel. **Nur 18% aller Befragten geben an, dass bereits Massnahmen für die Nominierung und Motivierung neuer weiblicher Stiftungsräte ergriffen wurden.** Auch hier besteht dringender Nachholbedarf.



Bei der Frage nach den **Gründen** für die schwache Frauenvertretung geben fast 50% an, Frauen hätten **weniger Interesse** an Pensionskassen. Ein weiterer wichtiger Grund sei der Zeitmangel und Doppelbelastung (39%) der Frauen. Das Interessante an dieser Aussage ist: das Verhältnis Frauen und Männer im Stiftungsrat liegt bei 27% (w) zu 73% (m). Es sind vor allem die Männer, die den klassischen Stereotypen unterliegen.



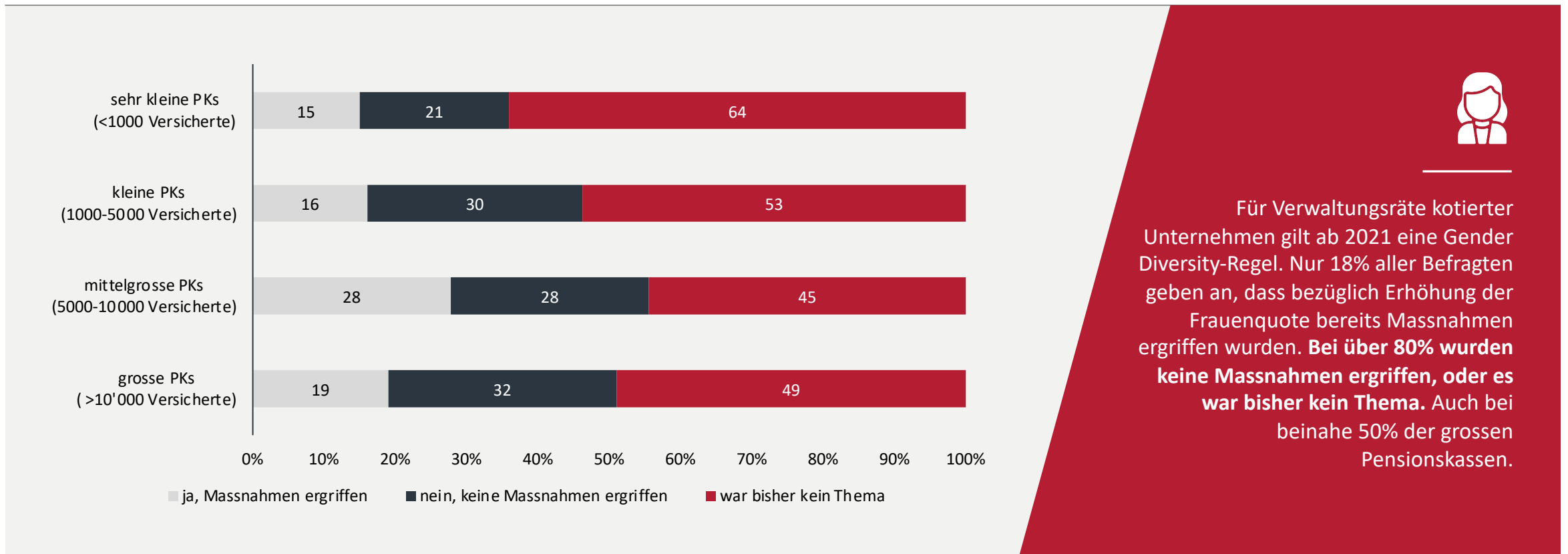
Die bereits **ergriffenen Massnahmen** für die Gender Diversity-Regelung beschränken sich vorwiegend auf Direktansprachen.



Betreffend Vertretung der **Arbeitgeber-/Arbeitnehmerseite** scheint es keine signifikanten Unterschiede bezüglich Gender Diversity zu geben.

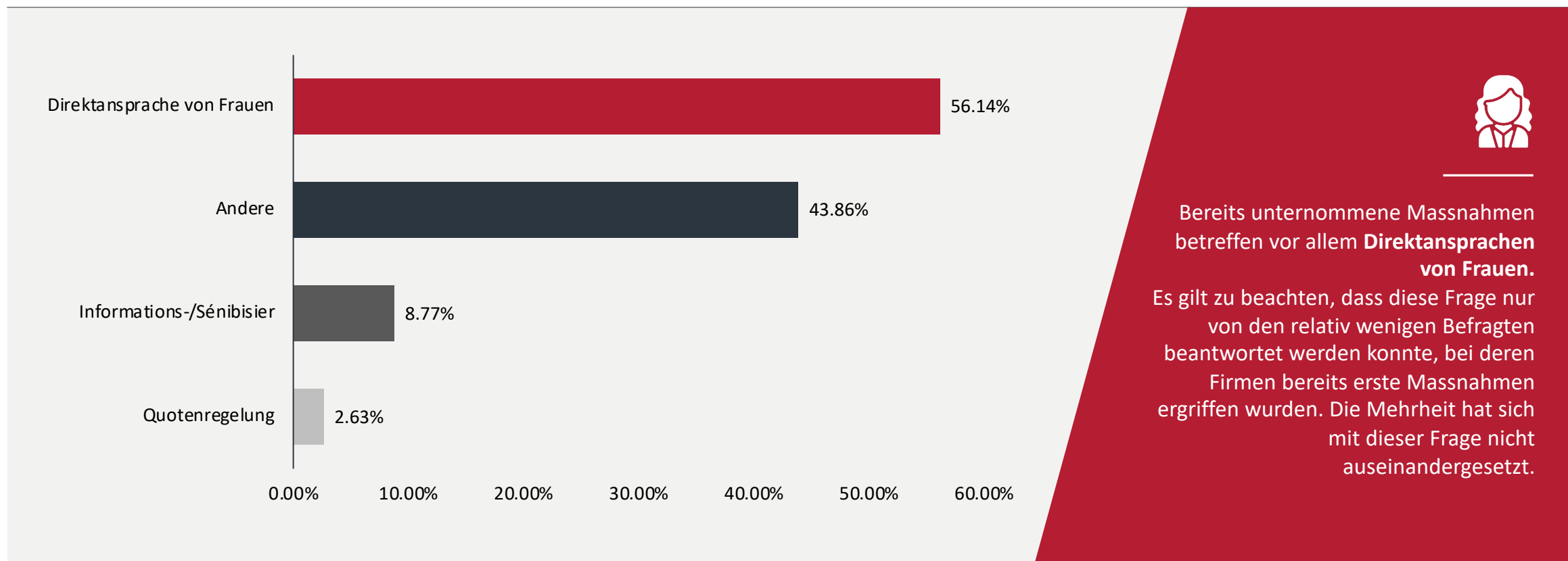
9. FRAUENVERTRETUNG: MASSNAHMEN FÜR NEUE DIVERSITY-REGELUNG

WURDEN MASSNAHMEN ZUR DIVERSITY-REGELUNG UNTERNOMMEN?



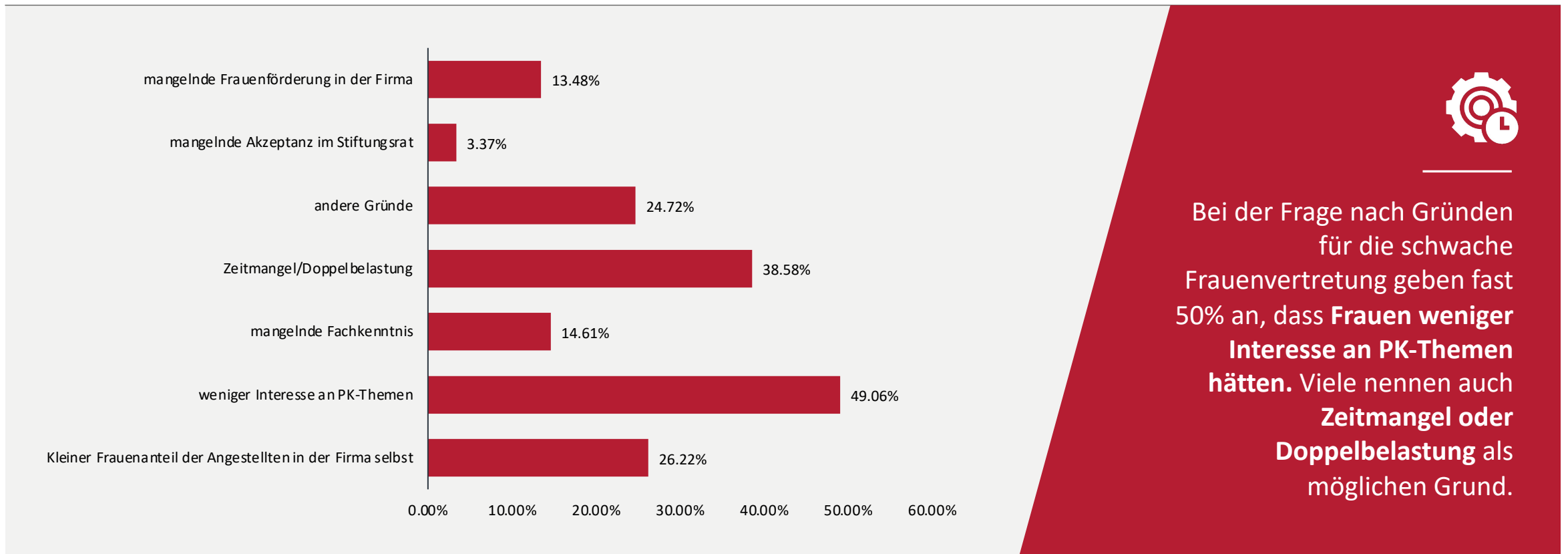
9. FRAUENVERTRETUNG: MASSNAHMEN FÜR NEUE DIVERSITY-REGELUNG

BEREITS ERGRIFFENE MASSNAHMEN ZUR DIVERSITY-REGEL AB 2021: NACH PK-GRÖSSE



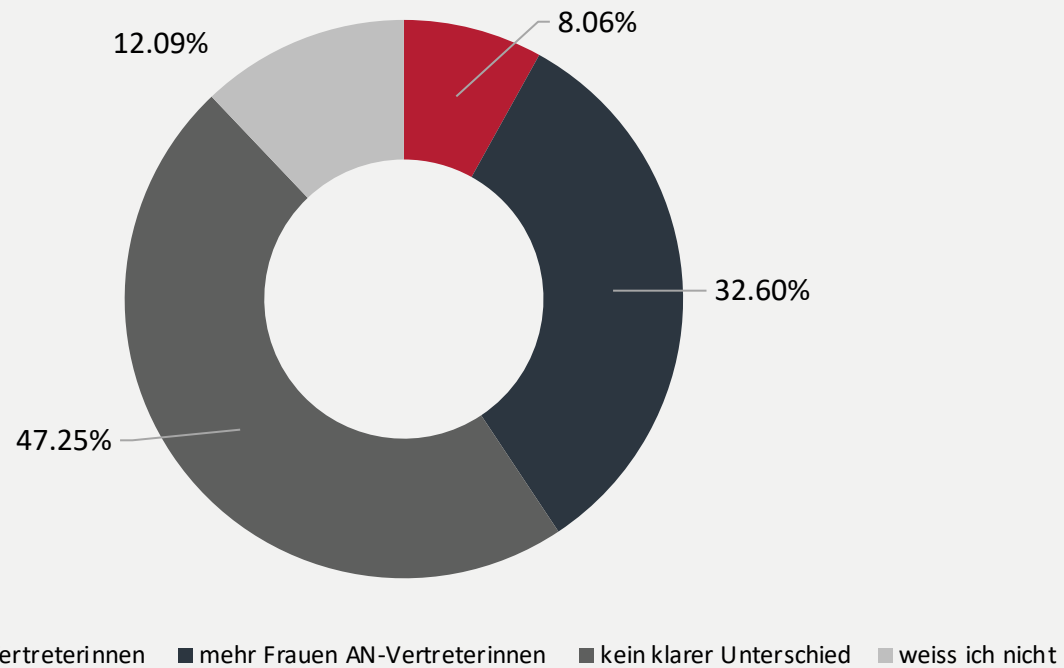
9. FRAUENVERTRETUNG: MASSNAHMEN FÜR NEUE DIVERSITY-REGELUNG

GENANNT GRÜNDE FÜR DIE SCHWACHE FRAUENVERTRETUNG IN PK-STIFTUNGSRÄTEN



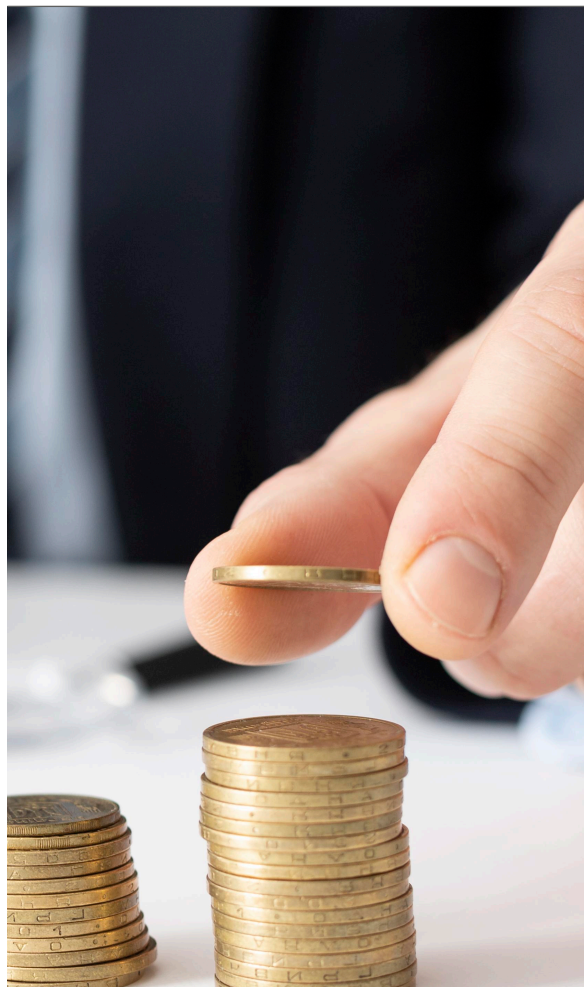
9. FRAUEN IN PK-STIFTUNGSRÄTEN: ARBEITGEBER-/ ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN

UNTERSCHIEDE BEZÜGLICH FRAUENVERTRETUNG DER ARBEITGEBER-/ ARBEITNEHMER



Laut den Befragten gibt es keine signifikanten Unterschiede in der Frauenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

10. AUFWAND UND VERGÜTUNG



Anzahl Sitzungen:

Rund 25% der Befragten hatten weniger als 4, rund 8% mehr als 8 Sitzungen pro Jahr.



Zeitaufwand für Sitzungen und deren Vorbereitung:

durchschnittlich fanden im vergangenen Jahr **5 Sitzungen** des Gesamtstiftungsrates statt. Der Zeitaufwand für die Vorbereitung der Sitzungen beträgt für >50% weniger als 3 Std. – Frauen scheinen etwas weniger Zeit für die Vorbereitung zu benötigen.



Verrechnung der Stiftungsratssitzungen als Arbeitszeit:

rund 60% der weiblichen und 72% der männlichen Befragten können den Zeitaufwand für die Sitzungen ganz oder teilweise als Arbeitszeit verrechnen.

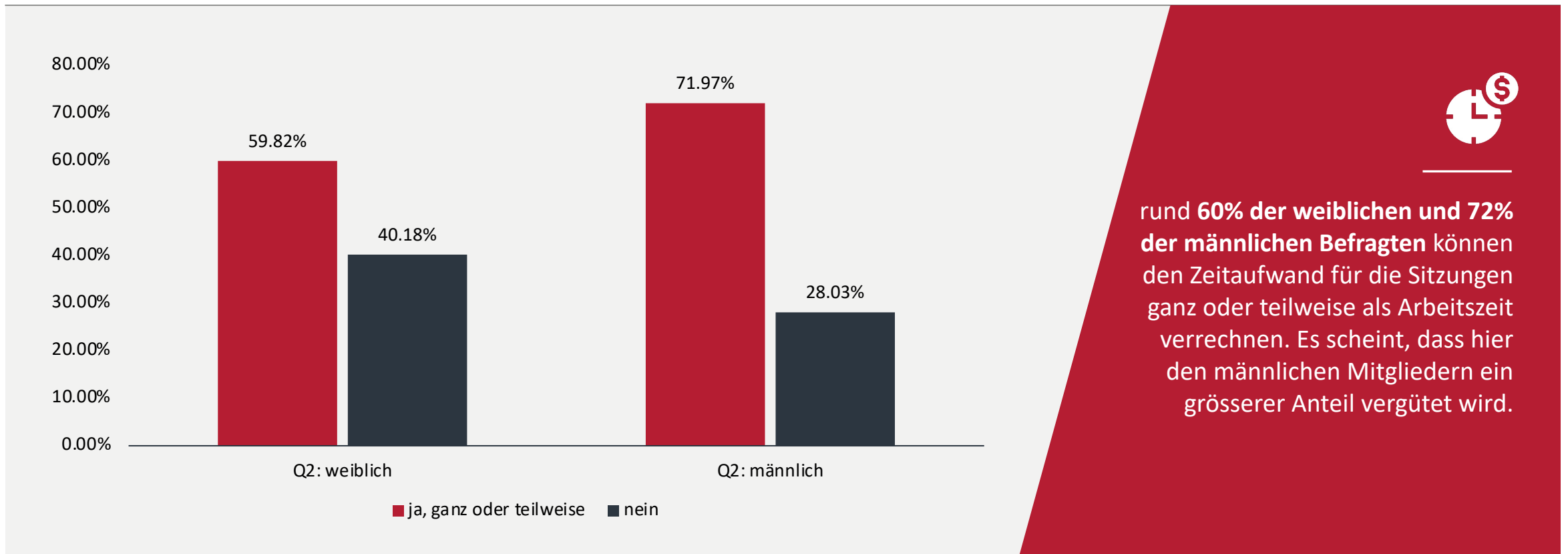


Vergütung:

die effektiven Entschädigung beträgt bei beiden Geschlechtern durchschnittlich 8800.- CH/Jahr. Frauen würden eine leicht höhere Entschädigung als angemessen empfinden.

10. AUFWAND UND VERGÜTUNG: VERRECHNUNG DER STIFTUNGSRATZSSITZUNGEN

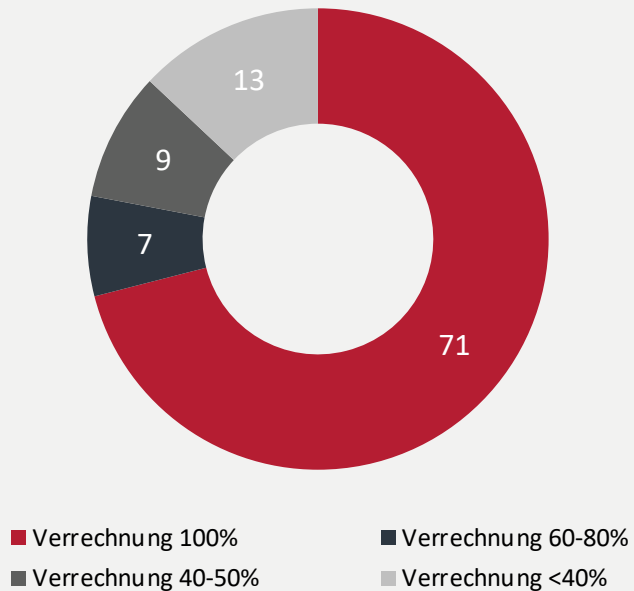
VERRECHNUNG DER SITZUNGEN ALS ARBEITSZEIT



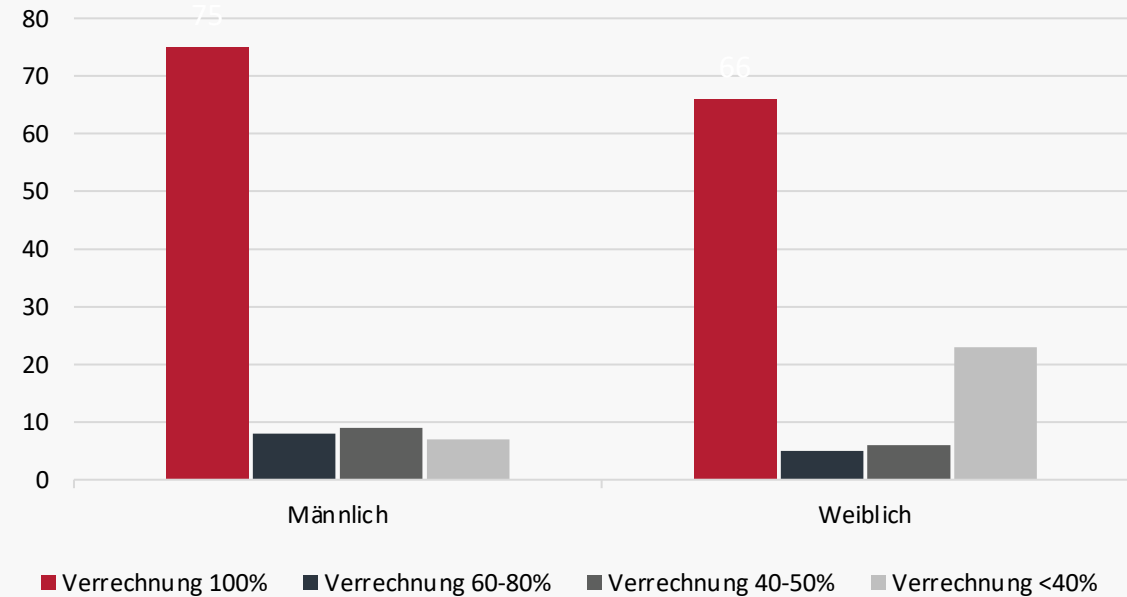
10. AUFWAND UND VERGÜTUNG: ANTEIL DES VERGÜTETEN ZEITAUFWANDS

Von allen Teilnehmern, die vom Arbeitgeber für den Sitzungs-Aufwand vergütet werden, dürfen 71% den vollen Zeitaufwand verrechnen. Die Vergütung der Frauen ist etwas tiefer.

VERRECHENBARE ARBEITSZEIT IN %

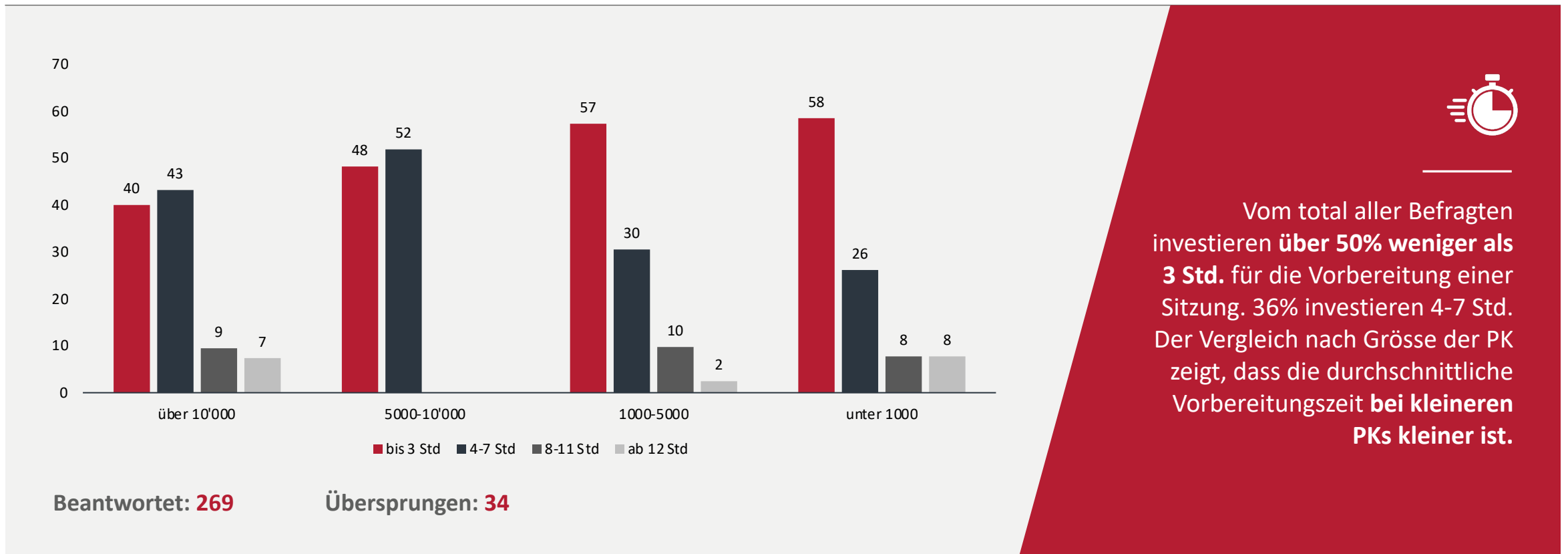


VERRECHENBARE ARBEITSZEIT IN % M/W



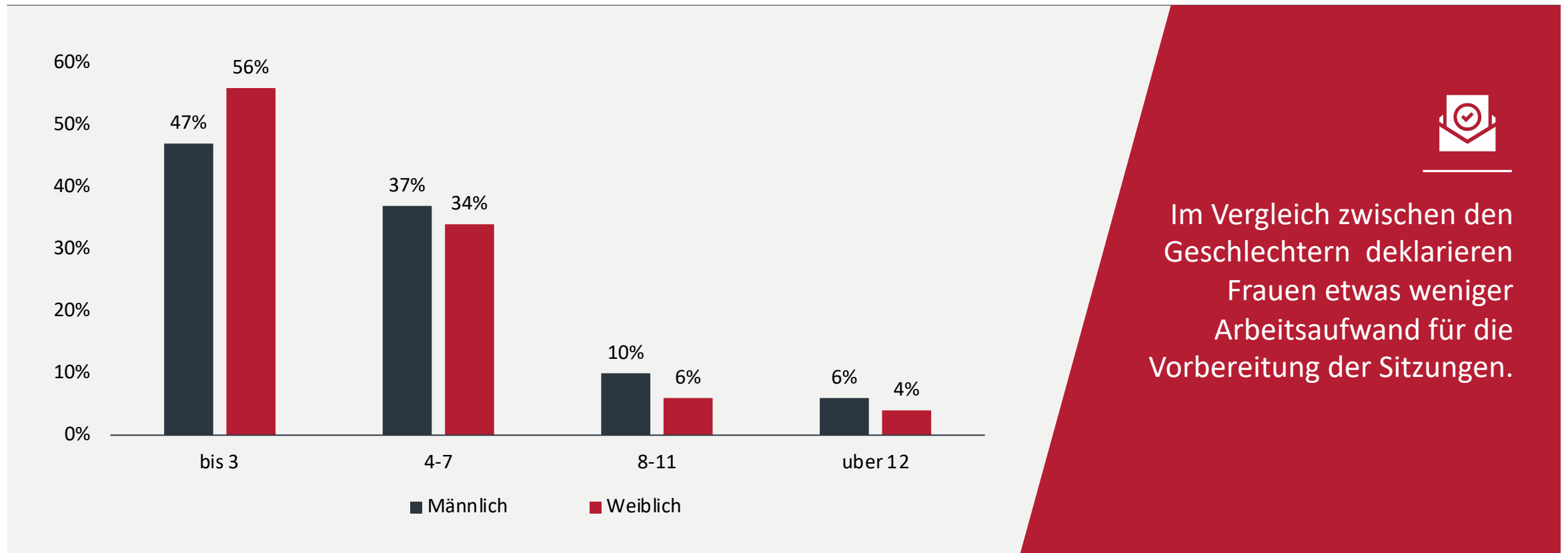
10. AUFWAND UND VERGÜTUNG: VORBEREITUNG PRO SITZUNG (OHNE AUSSCHUSSARBEIT)

ANZAHL STUNDEN NACH GRÖSSE PK (VERSICHERTE)



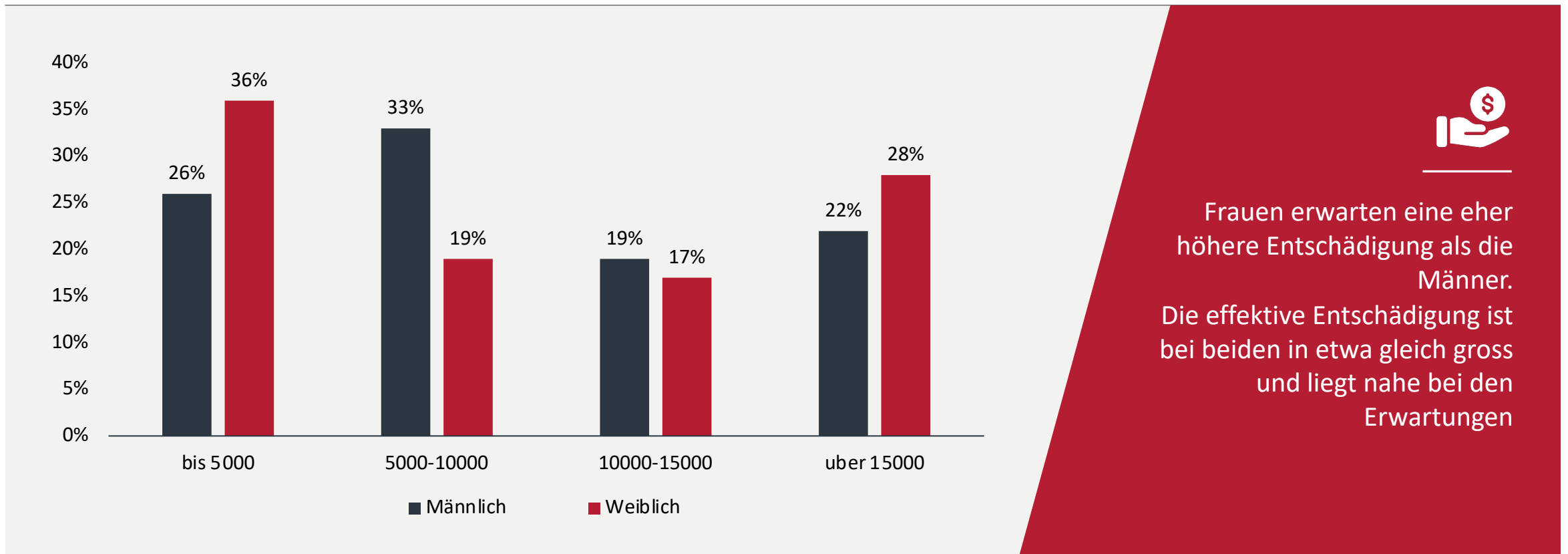
10. AUFWAND UND VERGÜTUNG: VORBEREITUNG PRO SITZUNG

ANZAHL STUNDEN NACH GESCHLECHT



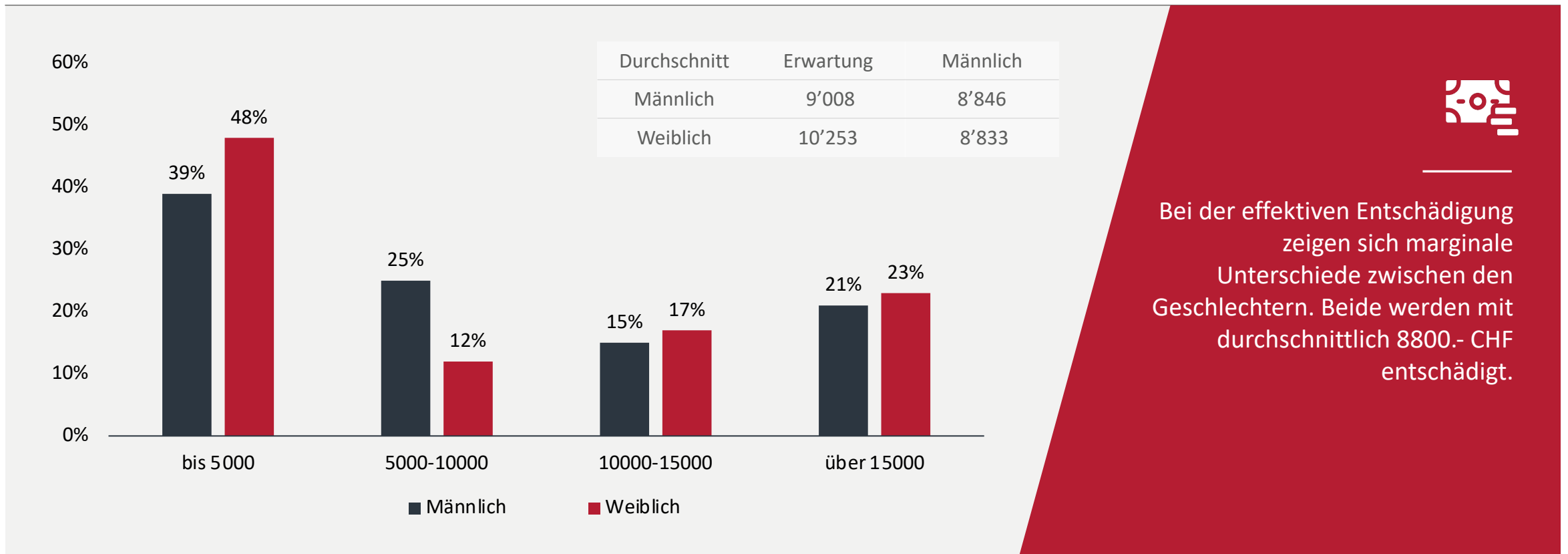
10. AUFWAND UND VERGÜTUNG: WELCHER BETRAG IST ANGEMESSEN?

ERWARTETE ENTSCHÄDIGUNG CHF/JAHR



10. AUFWAND UND VERGÜTUNG: EFFEKTIVE ENTSCHÄDIGUNG

EFFEKTIVEN ENTSCHÄDIGUNG



11. ANSEHEN, ANERKENNUNG, FÖRDERUNG



Bei der Frage nach Förderung und Anerkennung durch Vorgesetzte fühlen sich **Frauen** in Ihrem Mandat **etwas weniger gefördert** und unterstützt.



Bei der **Anerkennung in ihrem Arbeitsumfeld** geben nur 39% der Frauen (47% der Männer) an, mehr oder starke Anerkennung zu erhalten.



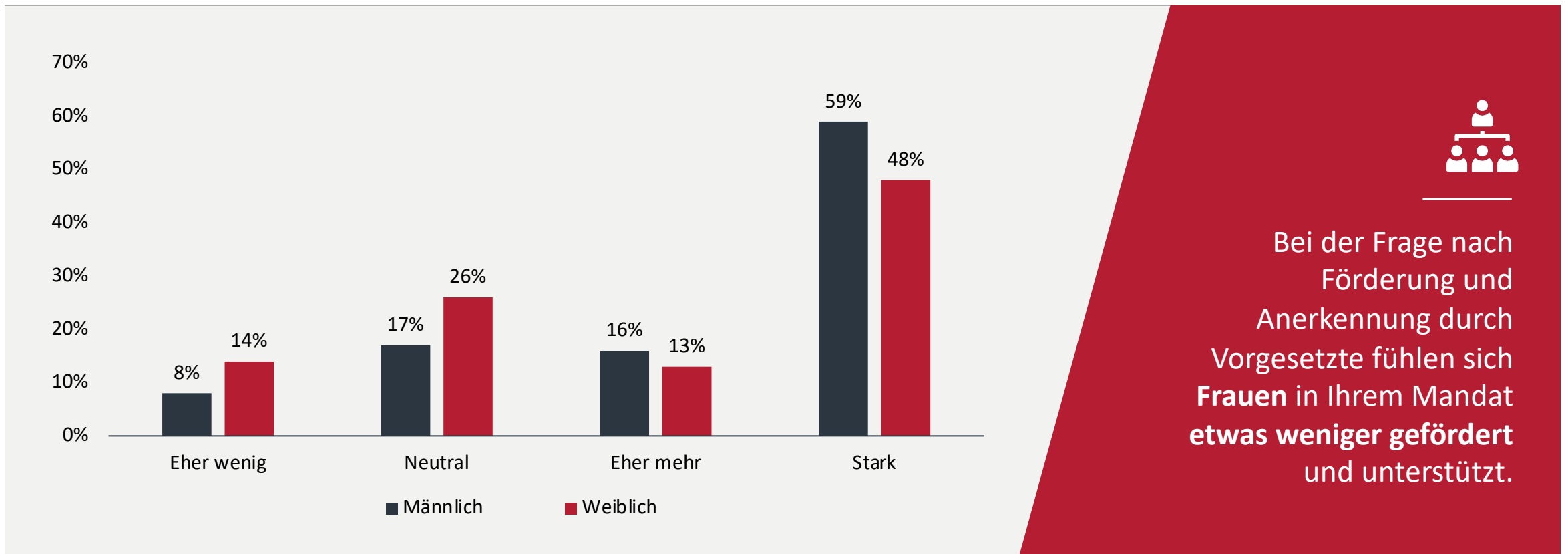
Zeitmanagement: zwei Drittel aller Befragten sehen punkto Zeitaufwand für das Stiftungsrats-Mandat keine Beeinträchtigung für die hauptberuflichen Tätigkeit



Bei der Frage nach einer **positiven Auswirkung** des Stiftungsratsmandats **auf die Karriere** zeigt sich, dass Karriereförderung für Frauen (32%) bedeutend wichtiger ist (Männer: 16%). Zusagen ist, dass die Frauen auch jünger sind.

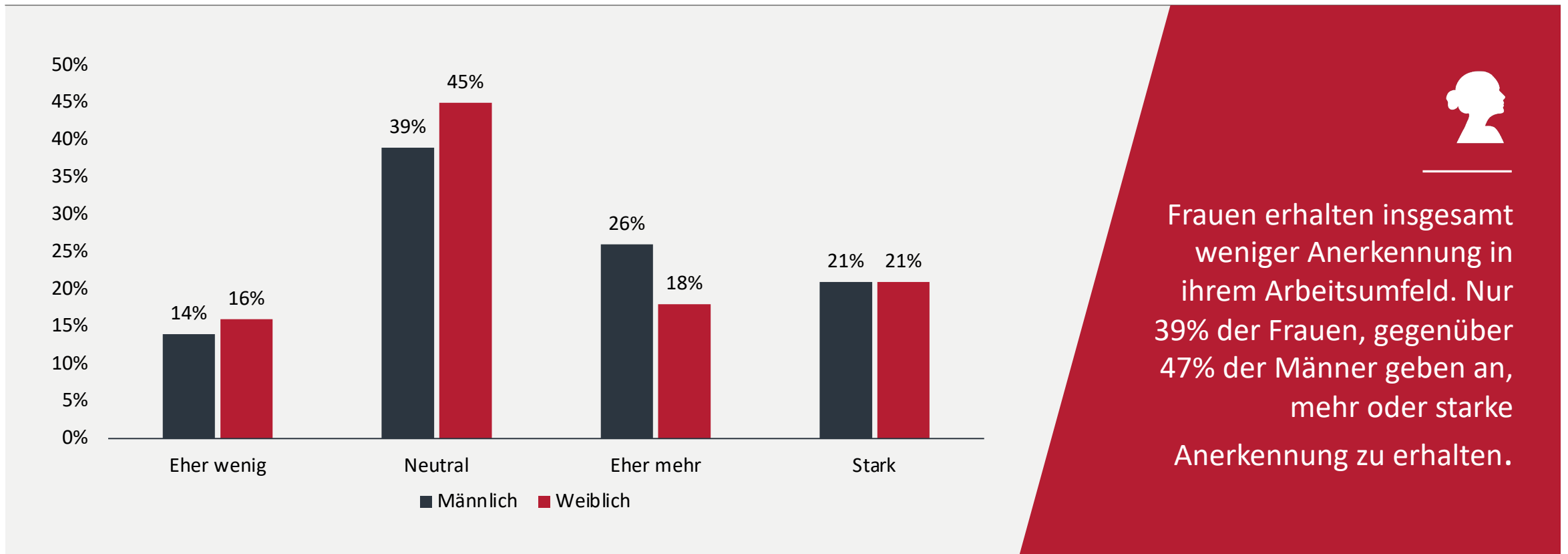
11. ANSEHEN, ANERKENNUNG, FÖRDERUNG: VORGESETZTE

SR-MANDAT: ANERKENNUNG UND FÖRDERUNG DURCH VORGESETZTE



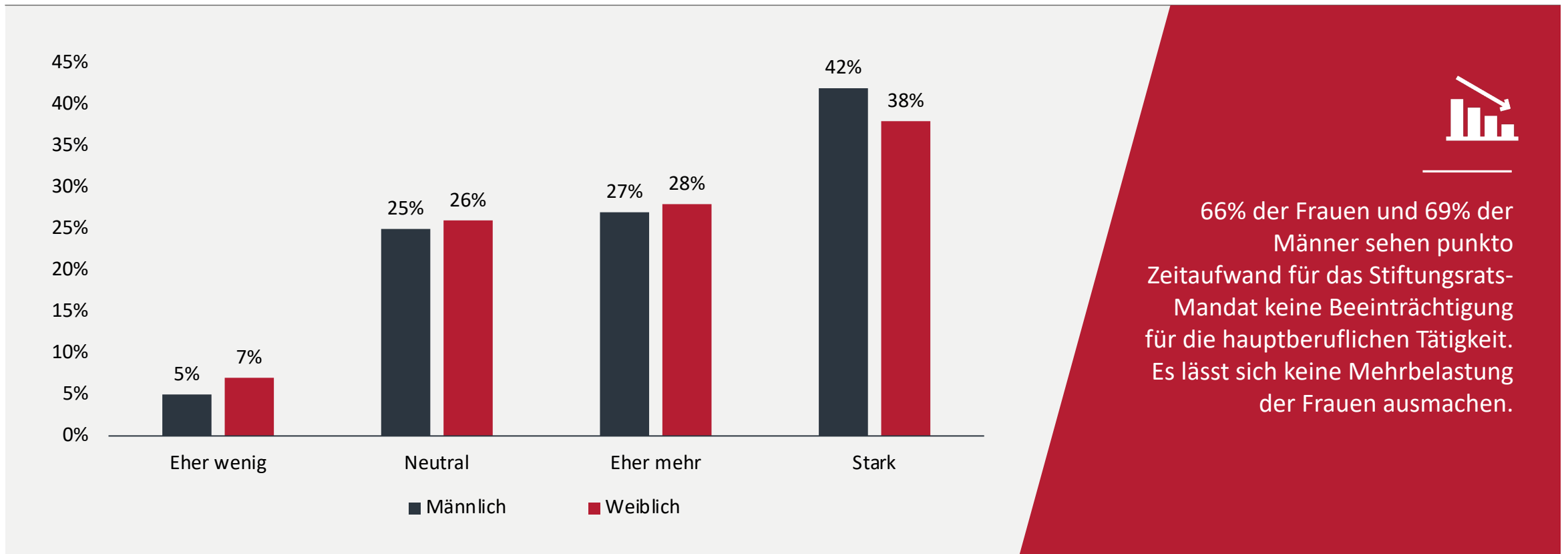
11. ANSEHEN, ANERKENNUNG, FÖRDERUNG : ARBEITSUMFELD

SR-MANDAT: ANERKENNUNG DURCH DAS ARBEITSUMFELD



11. ANSEHEN, ANERKENNUNG, FÖRDERUNG: ZEITMANAGEMENT

ZEITAUFWAND: GUTE VEREINBARKEIT MIT HAUPTBERUF?



11. ANSEHEN, ANERKENNUNG, FÖRDERUNG: EINFLUSS AUF KARRIERE

POSITIVE AUSWIRKUNGEN DES MANDATS AUF DIE KARRIERE

