



Juli 2013

Was ist der 30% Club?

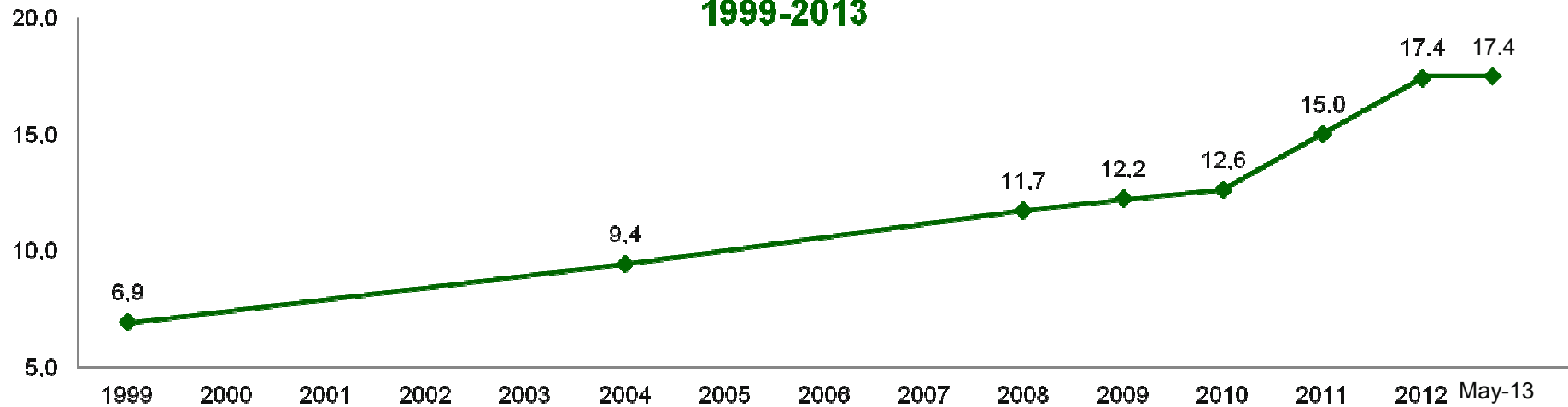


- Der 30% Club ist ein gemeinnütziger Verband von Vorstandsvorsitzenden und Organisationen, die sich verpflichtet haben, mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu holen, in der Überzeugung, daß dies sowohl für die allgemeine Wirksamkeit der Vorstände als auch für die Wirtschaft von Vorteil ist.
- Unser Ziel ist es, bis 2015 den Anteil an Frauen in den britischen Aufsichtsräten auf 30% zu erhöhen.
- Diese Aktion wird von Unternehmen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik freiwillig unterstützt. Wir sind gegen die Frauenquote, die diskriminierend ist und keine nachhaltigen Veränderungen schafft.
- Der 30% Club GB wurde im November 2010 mit 7 engagierten Vorstandsvorsitzenden gegründet. 2010 pendelte sich der Frauenanteil an FTSE-100 (britischer Leitindex) Vorstandsmitgliedern nach einem 3-jährigen Plateau auf 12.5% ein. Zu der Zeit waren bei 21 von den FTSE-100 Unternehmen keine Frauen im Vorstand.
- Der 30% Club GB hat inzwischen 65 Mitglieder, die Vorstandsvorsitzenden sind, und 17.4% von FTSE-100 Vorstandsmitgliedern sind Frauen. Bei 5 FTSE-100 Vorständen gibt es keine Frauenrepräsentanz.
- Ein Zusammenfluß von Faktoren hat diesen Durchbruch geschafft: die vorbildliche Führung der Vorstandsvorsitzenden von leitenden britischen Unternehmen; die 10 klaren Empfehlungen in der Davies Review; der kollaborative und intensive Charakter der vom 30% Club erreichten Bemühungen; weitreichende politische Unterstützung und ununterbrochenes Medieninteresse .
- Die Frage der spärlichen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist ein weltweites Problem. Im März 2013 wurde der 30% Club Hong Kong mit 41 engagierten, einheimischen Vorstandsvorsitzenden gegründet. Ein 30% Club Southern Africa ist in der Planung. Wir haben weiteres Interesse aus Irland, Belgien, Kanada und den USA.

Frauen in britischen Aufsichtsräten: ein Durchbruch



FTSE-100 Unternehmen: % weiblicher Führungskräfte 1999-2013



Source: Professional Boards Forum BoardWatch. Data kindly provided by BoardEx and The Female FTSE Board Report

- 43% der Aufsichtsratsmitglieder (non-executive FTSE-100 directors), die im Jahr zum 1. März 2013 eingestellt wurden, sind Frauen
- Ein intensiver, von Unternehmen gemeinsam geleiteter Ansatz ist bislang erfolgreich; das Nachlassen in den letzten 6 Monaten lässt keinen Spielraum für Selbstgefälligkeit
- Die bisher negative Lage hat sich bei FTSE-250 Unternehmen deutlich verbessert; das Rekrutierungstempo bei weiblichen Führungskräften hat das Tempo des FTSE-100 überholt
- Die Exekutive Pipeline bleibt weiterhin eine Herausforderung und ist ein bedeutender Brennpunkt

Die engagierten Vorstandsvorsitzenden des britischen 30% Clubs



Sir Brian Bender, London Metal Exchange

Sir Win Bischoff, Lloyds Banking Group

Mark Bomer, BDO

Donald Brydon, Royal Mail/ Smiths Group/ Sage

Sir Roger Carr, Centrica

Stuart Chambers, Rexam

David Childs, Clifford Chance

Michael Cole-Fontayn, BNY Mellon EMEA

Simon Collins, KPMG

Allan Cook, WS Atkins

David Cruickshank, Deloitte

Miranda Curtis, Waterstone's

Andrew Duff, Severn Trent

Ian Durant, Capital & Counties Properties

Neville Eisenberg, Berwin Leighton Paisner

Robert Elliott, Linklaters

Douglas Ferrans, Invista and IMA

Douglas Flint, HSBC

Anita Frew, Victrex

Charlie Geffen, Ashurst

Sir Peter Gershon, National Grid/Tate & Lyle

Sir Ian Gibson, Wm Morrison

Richard Gnodde, Goldman Sachs

Lord Green of Hurstpierpoint

John Griffith-Jones, Financial Conduct Authority

Sir Philip Hampton, Royal Bank of Scotland

David Harris, Hogan Lovells

John Heaps, Eversheds

Peter Hickson, Chemring

Andrew Higginson, Poundland

Tony Hobson, formerly Sage

Christine Hodgson, CapGemini

Dr Franz Humer, Diageo

Greg Jordan, Reed Smith

Lady Judge, Pension Protection Fund

Will Lawes, Freshfields Bruckhaus Deringer

Rich Laxer, GE Capital EMEA

John McFarlane, Aviva

Charlie Mayfield, John Lewis

Mike McTighe, Volex

Glen Moreno, Pearson

David Morley, Allen & Overy

John Nelson, formerly Hammerson

Peter Norris, Virgin

Dick Olver, BAE Systems

Patrick O'Sullivan, Old Mutual

Alan Parker, Brunswick

Sir John Parker, Anglo American

Sir John Peace, Burberry Group/ Experian/ Standard Chartered

Ian Powell, PwC

Sir Michael Rake, BT Group

Sir Simon Robertson, formerly Rolls Royce

Baron David de Rothschild, Rothschild

William Rucker, Lazard

Sir Nigel Rudd, BAA/Invensys

Chris Saul, Slaughter and May

Peter Scott, Engine Group

John Stewart, Legal & General

Carl-Henric Svanberg, BP

Robert Swannell, Marks & Spencer

Martin Thomas, Lancashire Holdings

Michael Treschow, Unilever

David Tyler, Hammerson, Sainsbury's

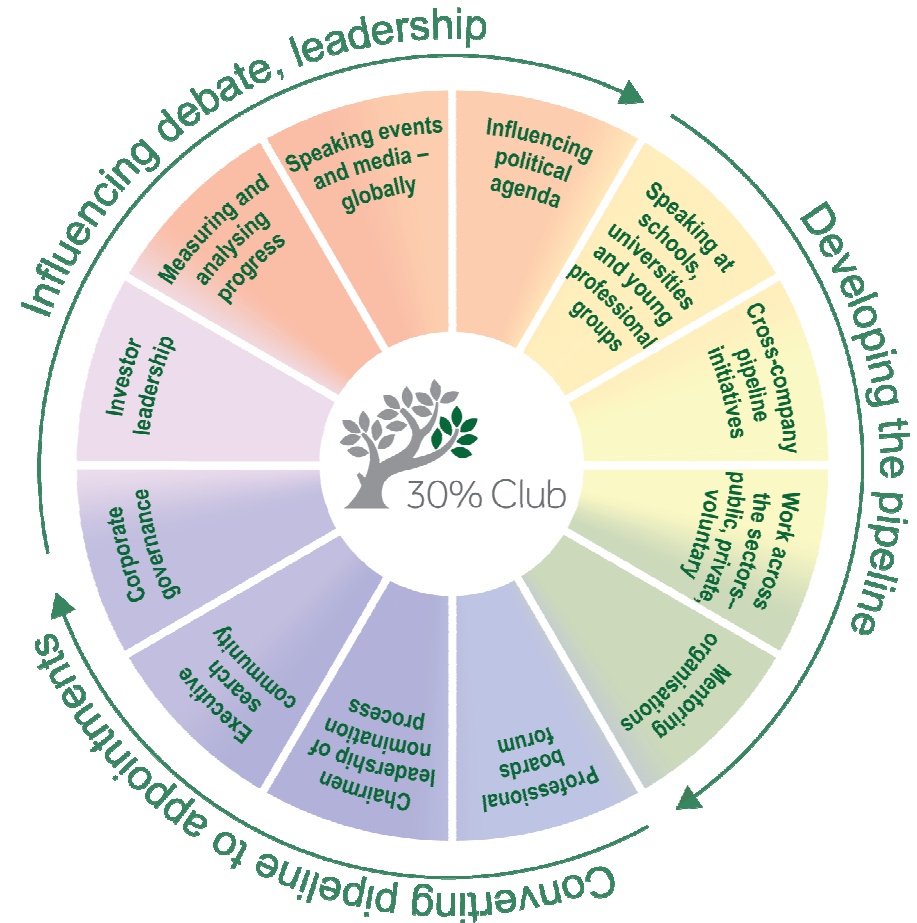
Steve Varley, Ernst & Young

Bob Wigley, Hibu

Der 30% Club vereint verschiedene Bemühungen und schafft neue Initiativen zur Überbrückung



- Eine ko-operative Zusammenarbeit mit leitenden Geschäftsleuten
- KEIN Diversity (Vielfalt)-Geschäft. Open source. Nichtterritorial
- Eine enge Zusammenarbeit mit dem Davies Committee
- Die Investorgruppe des 30% Club (16 Mitglieder mit mehr als £2 Billionen AuM) koordiniert das Engagement der Investment Community mit britischen Unternehmen
- Ein gezielter Einsatz bez. der Pipeline mit anfänglichem Fokus auf professionelle Dienstleister, wo der Frauenanteil bei Partnern gering ist. Ein neues firmenübergreifendes Mentoring-Programm für Frauen im mittleren Karriereabschnitt; "Balancing the Pyramid", ein verhaltenswissenschaftliches Projekt
- Überzeugende, konsequente Medienunterstützung, u. a. FT, Evening Standard, Radio 4 Today
- Drei Ziele für 2013: Dynamik beibehalten, die Pipeline ausbauen, sich global ausrichten!



Im Überblick: Fortschritte seit 2010



- 17,4% der FTSE-100 Direktoren sind Frauen (12,5% Ende 2010)
- 22% der FTSE-100 Aufsichtsratsmitglieder, aber nur 5,6% der geschäftsführenden Direktoren sind Frauen
- Im Jahr zum 1. März 2013 war der Frauenanteil 43% bei neueingestellten FTSE-100 NED (non-executive directors) Aufsichtsratsmitgliedern
- 2011 - das Durchbruchsjahr: fast 100 Frauen wurden in Führungspositionen bei FTSE-100 und FTSE-250 Vorständen eingestellt; davon hatten 62% keine Vorstandserfahrung
- Der Frauenanteil von Neueinstellungen in Führungspositionen im Bereich FTSE-100 (sowohl bei geschäftsführenden als auch nicht-geschäftsführenden Vorstandspositionen) ist von 13% in 2010 auf 34% im Jahr zum 1. März 2013 angestiegen
- 9 Unternehmen haben den Frauenanteil von 30% in ihren Vorstandsgremien schon erreicht oder sogar übertroffen - Burberry, Diageo, Capita, GlaxoSmithKline, Whitbread, BT Group, Lloyds Banking Group, Tate & Lyle and Tesco
- 26 Unternehmen haben das von Lord Davies für 2015 gesetzte Ziel von 25% bereits erreicht; es müssen desweiteren 84 Frauen in Vorstandspositionen berufen werden, um das von Lord Davies für die FTSE-100 gesetzte Ziel von 25% zu erreichen
- Heute sind es noch 5 FTSE-100 Vorstände, die ausschließlich von Männern besetzt sind, im Vergleich zu 21 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Davies Reports
- Die bisher negative Lage hat sich bei FTSE-250 Unternehmen deutlich verbessert; der Frauenanteil bei Direktoren ist bei 13,8% (bei 7,8% im Februar 2011); obwohl 62 Vorstände (24,8%) ausschließlich von Männern besetzt sind (bei 52,4% Ende 2010), ist der Frauenanteil in den Vorstandspositionen vermerkt angestiegen, z Zt. werden 40% der Neueinstellungen an Frauen vergeben.

In den letzten 3 Jahren gab es in GB eine Erleuchtung: dies ist ein Businesssthema, kein Frauenthema.

The business case



- There is clearly a powerful intuitive argument for having a varied board, with less danger of ‘groupthink’
- 30% is the widely-suggestion proportion when the contributions of a member of a minority group become valued in their own right rather than as representatives of that group
- Institutional investors are increasingly considering overall board effectiveness including diversity (beyond gender) as an important aspect of good governance
- It is impossible to prove causality. However, 5 studies based on experiences in different countries have corroborated the intuitive argument that more diverse boards can improve corporate performance. Please see www.30percentclub.org.uk for links
 1. *McKinsey* ‘Women Matter’ 2011
 2. *Catalyst* ‘The Bottom Line and Women’s Representation on Boards’
 3. *Citigroup* ASX100 Women on Board Analysis August 2011
 4. *SocGen* Getting the Right Women on Board October 2011
 5. *Credit Suisse* Gender Diversity and Corporate Performance August 2012

These studies all point to a positive correlation between women on boards and financial performance (return on equity, return on capital employed).

- Academic research into the Norwegian experience suggests achieving balanced boards through quotas may have the opposite effect (University of Michigan The Changing of the Boards: The Impact of Mandated Female Board Representation May 2011).
- The “Balancing the Pyramid” 30% Club project is exploring behavioural differences between men and women, and how these complement each other to create more effective teams

Developing the pipeline is key to sustainable change



- Clearly no single reason behind the lack of a strong pipeline of senior women. Broad range of factors: sociological, biological, cultural and traditional business practices
- Countries with quotas for the boardroom have failed to develop the pipeline (in Norway, only 2% of CEOs of listed companies are women)
- Creating a better gender balance at all levels of a company requires a sustained, concerted series of efforts, including considering modernising working practices for all
- The 30% Club's neutral non-commercial status and open source approach is encouraging companies to work collaboratively and more radically than before
- The 30% Club's initial efforts have been focused on the professional services firms who suffer particularly acute attrition rates between high female entry level intake and low number of female partners. An intensive project involving 700 people from 17 firms , is ongoing. Initial findings were reported December 2012 (see website)
- The Balancing the Pyramid Project involves publicly listed companies. Members of this group include Centrica, BP, Pearson, Marks and Spencer, GE Capital, Lloyds Bank, Cairn Energy, JP Morgan. The group is focusing on behavioural differences between men and women and how these have a bearing on the formation of successful teams in business, with a view to creating gender-intelligent skills development programmes

The investor community can accelerate the pace of change



- Financial Reporting Council announced changes to UK Corporate Governance Code in October 2011, effective October 2012. These require companies in the UK to report annually on their boardroom diversity policy including gender and on any measurable objectives the board has set for implementing the policy
- Purpose of 30% Club Investor group is to help coordinate the investment community's approach to the issue. Our investor seminar in February included the publication of best practice guidelines for constructive engagement with companies; these were updated in November to encompass 'Diversity and Stewardship'
- There are 16 institutional members of the Investor group representing over £2trn AUM
- Members are: Aberdeen Asset Management, Aviva Investors, AXA Investment Managers, BlackRock, Co-operative Asset Management, Ecclesiastical, F&C Investments, HSBC Bank Pension Trust UK, Hermes Equity Ownership Services, HSBC Asset Management, J P Morgan Asset Management, Jupiter Asset Management, Legal & General Investment Management, the Local Authority Pension Fund Forum, Newton Investment Management and RPMI Railpen
- An extraordinary shift is possible, along lines of other investment community successes in recent years (such as the cessation of past practice of combining CEO/Chairman roles for UK listed companies)
- The media has also been helpful in raising the issue as part of needed corporate governance improvements following the financial crisis
- The 30% Club investor group submitted a detailed response to the EU Consultation Paper 'Gender Imbalance on Corporate Boards'

Factors behind the UK's accelerated progress



- Zeitgeist. Financial crisis raised questions over status quo of existing boards
- Davies Report. Analysed the loss of talent and raised pressure on companies to act. Set out ten clear recommendations, with cross-party political support. Coalition government has been consistently supportive of business-led change
- 30% Club helped coordinate many existing efforts, to develop new ones and to move the issue firmly into the business domain. Open source approach helped to build momentum and to evolve with the issue
- UK's strong 'Comply or Explain' culture and established Corporate Governance Code have reinforced preference for voluntary approach not mandated action. The Code now includes a specific boardroom gender diversity policy. Other helpful good governance aspects are: clear delineation between CEO and Chairmen roles, two 3 year terms for NEDs (which creates natural turnover) and the annual re-election of directors
- Strong leadership by UK corporate chairmen, who led recruitment of other chairmen. EU quota push helped to highlight voluntary change as a better way
- Headhunters developed Voluntary Code to meet Lord Davies' recommendation – and adapted their board recruitment practices

Ein Zusammenfluß von Faktoren. Einige lassen sich exportieren, ander sind eher GB-spezifisch aber das Modell lässt sich reproduzieren.

International efforts



- The issues we are tackling are global in nature and we aim to catalyse an international, concerted effort
- The approach is to offer strategic support to local groups who are run consistently as a business-led effort supported by chairmen and CEOs of companies listed in the relevant countries
- A “Protokoll” has been established to help local efforts
- Ein 30% Club wurde 14. März 2013 in Hong Kong with 41 engagierten, einheimischen Vorstandsvorsitzenden gegründet. CY Leung, der Premierminister von Hong Kong hielt eine Ansprache beim spoke at the launch event.
- Ein 30% Club Southern Africa ist in der Planung
- In Neuseeland wurde ein 25% Club gegründet
- There is good support for the approach in Ireland, Canada, Belgium and interest in Australia and the Netherlands
- We have been working with supporters to launch a US initiative in late 2013
- Each country is assigned a UK Steering Committee member “buddy” to help co-ordinate and establish close links

30% Club Activity – highlights



- **July 2011** Inaugural event, Cass Business School. Speakers: Rt. Hon Theresa May, Home Secretary. Martin Gilbert, CEO, Aberdeen Asset Management highlighted key role institutional investors can play to catalyse a faster pace of change
- **October 2011** 10 Downing Street event where the Prime Minister endorsed the aims and work of the 30% Club
- **January 2012** All Party Parliamentary Corporate Governance Group breakfast for House of Commons and House of Lords representatives with Davies Committee and 30% Club to discuss progress and next steps
- **February 2012** Helena Morrissey joined the Prime Minister at the Northern Future Forum in Stockholm to contribute UK views on “How do we get more women into top positions?”
- **February 2012** Investor Seminar on the benefits for business having more diverse board, the importance of ‘comply or explain’ approach and methods for investors of engaging with companies on the issue
- **May 2012** Chaired City and Financial Conference ‘Creating the Next Generation of Women Business Leaders and Entrepreneurs – a Practical Guide to Making it Happen’
- **May 2012** Hosted seminar to launch Equality and Human Rights Commission report “Gender Diversity on Boards: The Appointment Process and the Role of Executive Search Firms”
- **July 2012** Reception hosted by Rothschild for achieving 50 chairmen supporters; speakers: Rt Hon Theresa May and Vince Cable, Business Secretary
- **July 2012** House of Lords oral evidence on why a business-led approach is better than a quota; House of Commons oral evidence Dec 2012 on ‘Women in the Workplace’
- Intensive campaign leading up to November 2012 when EU amended mandatory quota plans
- **November 2012** ‘Transforming Business Culture’ landmark event, London Stock Exchange: keynote speaker Rt Hon Vince Cable and Jo Swinson MP, Minister for Women and Equalities on panel discussing more innovative approaches to ‘Developing the pipeline’
- **December 2012** ‘Shifting the Needle: Getting more Women to the Top of Professional Services Firms’ McKinsey-facilitated 30% Club project with 10 law and 7 accountancy firms exploring why so few female partners and considering new ideas to accelerate progress
- **February 2013** ‘Breaking the Mould’ Awards partnered with the Mail on Sunday to recognise innovative organisations for achieving demonstrable results in developing senior female talent
- **April 2013** ‘Accelerator steps to Female Talent Development’ seminar hosted by Bloomberg focused on activities around the pipeline
- **July 2013** Global Summit hosted by E&Y

Organigramm

Aufsichtsrat der
Vorstandsvorsitzende
n

**Mitgliedschaft der
Vorstandsvorsitzenden**

Vorstand



Arbeitsgruppen

Investoren

Professionelle
Dienstleister

Balancing
the
Pyramid

Events

Medien/
Soziale
Medien

GB Vorstand



- Gaenor Bagley, PwC
- Tamara Box, Reed Smith
- Diana Brightmore-Armour, NED
- Lisa Bryant, Lloyds
- Caroline Carr, Goldman Sachs
- Gay Collins, MHP Communications
- Pavita Cooper, Independent Board Advisor
- Niamh Corbett, Morgan Stanley
- Melanie Gee, Lazard
- Katushka Giltsoff, The Miles Partnership
- Mary Goudie, Labour Peer
- Vimi Grewal-Carr, Deloitte
- Emma Howard Boyd, Jupiter
- Claudia Kohler, Newton
- Emily Lawson, McKinsey
- Sally Martin, Shell
- Heather McGregor, Taylor Bennett
- Helena Morrissey, Newton
- Melanie Richards, KPMG
- Henrietta Royle, Fanshawe Haldin
- Joanna Santinon, E&Y
- Jane Scott, Professional Boards Forum
- Peninah Thomson, The Mentoring Foundation
- Claire Tracey, The Boston Consulting Group
- Brenda Trenowden, BNY Mellon
- Siân Westerman, Rothschild
- Sarah Wiggins, Linklaters

Kontakt



Website: www.30percentclub.org.uk

Allgemeine Anfragen: helena_morrissey@newton.co.uk

Medienanfragen: jamie.brookes@bnymellon.com, gay.collins@mhpc.com; 30percentPR@mhpc.com

Verwaltung: claudia_kohler@newton.co.uk