

**Aktionsplan von Scholz & Friends für**

# **Diversität, Gleichstellung & Inklusion**

**Das Partnerboard der Scholz & Friends Group hat am 21. August 2020 einen Aktionsplan verabschiedet, um Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf der unternehmerischen Agenda zu priorisieren und somit noch stärker in der Agenturkultur zu verankern.**

Wir wollen damit unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen gerecht werden. Wir sind darüber hinaus davon überzeugt, dass die genannten Werte die Voraussetzung für Kreativität und nachhaltigen Geschäftserfolg sind.

In einer immer komplexeren Welt brauchen wir in der Agentur möglichst vielfältige und gleichberechtigte Perspektiven auf die Themen und Aufgaben unserer Kunden, um die besten Lösungen für sie zu entwickeln.

„Friends sind bunt“ heißt es daher schon in den Führungsgrundsätzen von Scholz & Friends. Dieses Prinzip wollen wir mit den fünf Handlungsfeldern Strukturen, Leadership, Kultur, Kommunikation und Compliance weiter vorantreiben und in der Agentur leben.

Die Beschlüsse und Vorhaben in den Handlungsfeldern sind gültig ab sofort und beziehen sich auf alle Standorte und Geschäftsbereiche der Scholz & Friends Group.

Scholz & Friends Group GmbH

Hamburg, den 3. September 2020

## 1. Strukturen

# Eine Quote für die Führung und bessere Aufstiegsmöglichkeiten

### Unser Ziel:

Wir schaffen eine **gleichberechtigte Teilhabe** von Frauen und Männern auf der Führungsebene von Scholz & Friends. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass sich künftig **weibliche Führungskräfte** in der Agentur noch besser **entwickeln** können.

### Unsere Maßnahmen:

- Scholz & Friends verpflichtet sich zu einer **Geschlechterquote** für die Führungskräfte der Agentur (Director-Ebene, Geschäftsleitung, Geschäftsführung, Partnerboard). Die Regelung setzt das Ziel, im Laufe des Jahres 2022 einen **50%igen Anteil von Frauen** über alle Führungspositionen hinweg in der gesamten Gruppe zu erreichen.
- Als Zwischenziel strebt die Agentur an, bis Ende des Jahres 2021 gruppenweit einen **30%igen Anteil von Frauen** auf den **obersten beiden Führungsebenen** der Agenturen zu schaffen (standortübergreifend Partnerboard und Geschäftsführung summiert).
- Die einzelnen Standorte und Geschäftsbereiche erarbeiten auf Grundlage der Quote bis Ende 2020 einen **Umsetzungsplan**, wie und bis wann diese Ziele erreicht werden können.
- Bei **Neueinstellungen** auf Ebene der Führungskräfte (ab Director-Level) werden bei gleicher Qualifikation künftig Frauen bevorzugt, bis die Quote in dem jeweiligen Geschäftsbereich/am Standort erreicht ist. Hierbei beachten wir auch weitere Dimensionen des Diversity Managements.
- Mit der Initiative „Friends for Family“ unterstützen wir die Entwicklung von Führungskräften in Teilzeit und mit Kindern, um Karrierehemmnisse abzubauen und die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu fördern. Hierfür werden bis Mitte 2021 konkrete Maßnahmen ausgearbeitet.

## 2. Leadership

# Förderung von Fach- und Führungsqualitäten

### Unser Ziel:

Wir schaffen ein Umfeld, in dem wir unsere **Führungskräfte** klarer nach ihren jeweiligen **Stärken entwickeln** und geben denen Personalverantwortung, die für eine inklusive und wertschätzende Unternehmenskultur stehen.

### Unsere Maßnahmen:

- Einführung eines **Incentive-Systems für Führungskräfte**, das die Werte Diversität, Gleichstellung und Inklusion in ihrer persönlichen Bewertung **bonusrelevant** macht.
- Etablierung eines Führungskräfteprinzips, in dem nach **Fach- und Führungskarrieren** („Excellence Track“ und „Executive Track“) unterschieden wird.
- **Re-Assessment** der Führungskräfte auf Basis des Führungskräfteprinzips, um entsprechende Entwicklungen zu fördern.
- Verpflichtende „**Unconscious Bias**“-Trainings für alle Führungskräfte (bereits in der Umsetzung).
- Einzelcoachings für Führungskräfte auf Basis des Re-Assessments.

### 3. Kultur

## Kontinuierliche Sensibilisierung & Dialog auf allen Ebenen

#### Unser Ziel:

Wir stärken unsere **Friends-Kultur** mit dem Fokus auf Achtsamkeit, Wertschätzung, Gleichbehandlung und Transparenz innerhalb der Agentur, aber auch im Umgang mit Kund\*innen.

#### Unsere Maßnahmen:

- „**Unconscious Bias**“-**Trainings** und **Anti-Diskriminierungs-Trainings** für alle Friends in der Scholz & Friends Academy. Individuelle Weiterbildungen in den Themen „Aktives Zuhören“, „Servant Leadership“ und „Achtsamkeit“.
- Regelmäßige „**Listening Sessions**“ mit der Geschäftsführung sowie **&WOW-Tables** (Austausch zwischen den weiblichen Friends im Rahmen des bestehenden Programms „Work of Women“).
- Erweiterung der bestehenden **Mentoring-Programme** (Reverse Mentoring, &WOW-Programm).

#### 4. Kommunikation

## Mehr Sichtbarkeit für die Themen nach innen und außen

### Unser Ziel:

Wir setzen die Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf die **interne und externe Agenda** im Austausch mit Kund\*innen, Bewerber\*innen und der Fachöffentlichkeit.

### Unsere Maßnahmen:

- Initiative innerhalb des **GWA** zur **Einrichtung einer Möglichkeit der Zertifizierung** für die Mitgliedsagenturen in Bezug auf ihre strukturelle Aufstellung in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Institut.
- Neue **Interview-Leitfäden** für Bewerbungsgespräche mit dem Fokus auf „Unconscious Bias“ und Diversität sowie Anpassung der Recruiting-Prozesse.
- **Workshops** zum Umgang mit den **Kund\*innen**, um für die Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu sensibilisieren – in der Zusammenarbeit insgesamt, aber auch in der Kampagnenentwicklung.
- Empfehlung zur Verwendung **genderneutraler Sprache** in der Agentur- und Kundenkommunikation.

## 5. Compliance

# Konsequente Sanktionierung und nachhaltige Messung

### Unser Ziel:

Wir schaffen Prozesse, mit dem individuelles **Fehlverhalten** künftig noch schneller erkannt, gemeldet und **sanktioniert** werden kann. Wir erheben regelmäßig den Stand der Entwicklung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion in der Agentur, um auf dieser Grundlage unsere Maßnahmen anzupassen.

### Unsere Maßnahmen:

- Schnelle **Eskalation** von verhaltensbedingten Konflikten ins **Partnerboard** zur Entscheidung und schnelle Aktion (7 Tage ab Kenntnis).
- Regelmäßige Kommunikation der verschiedenen **Meldemöglichkeiten** bei Verstößen gegen die Verhaltensrichtlinien (vor Ort und gruppenweit).
- Erarbeitung von Prozess-Standards unter Begleitung der **externen Beraterin** Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes) bis Ende 2020.
- Wiederkehrende **Überprüfung** unserer Entwicklung im Bereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion durch anonyme Umfragen unter der Belegschaft.