



# Diversität und Inklusion –

zwei zentrale  
Bereiche unserer  
globalen Strategie

# Manifest

Diese Richtlinie ist Ausdruck des Commitments von Zühlke zu umfassender Diversität und Inklusion. Diversität ist ein Thema mit zahlreichen unterschiedlichen Aspekten – die alle für uns wichtig sind. Diese Richtlinie behandelt Diversität und Inklusion in Bezug auf Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, den sozialen und kognitiven Hintergrund, physische Fähigkeit und sexuelle Orientierung.

Diese Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie ergänzt und vervollständigt andere Richtlinien von Zühlke, wie beispielsweise unsere Regeln zu Firmenkultur, Werten, Code of Conduct und Integrität. Sie kommuniziert unsere Diversitäts- und Inklusionskultur und unterstreicht zugleich deren Bedeutung. Einerseits präsentieren wir hier den Rahmen für den Umgang mit Diversität und Inklusion, wie er in unserem Unternehmen bereits gilt. Andererseits umreißen wir die künftigen Entwicklungen auf dem Gebiet der Diversität und Inklusion bei Zühlke. Diese Richtlinie ist für alle Mitarbeitenden von Zühlke bindend und integraler Bestandteil jedes Arbeitsvertrags. Jede Person, die neu in das Unternehmen eintritt, verpflichtet sich zu deren Einhaltung und zur Unterstützung der entsprechenden Grundsätze. Auch Kandidaten und Kandidatinnen, die sich um offene Stellen bewerben, sowie unsere Kundinnen und Kunden können diese Richtlinie öffentlich einsehen.

Diverse Teams sind leistungsfähiger als homogene Teams. Bei Zühlke haben wir schon lange verstanden, dass wir nur im Team besser abschneiden als unsere Mitbewerber – und nur im Team die besten Resultate für unseren Kundinnen und Kunden erzielen. Wir glauben, dass eine sehr diverse Belegschaft – insbesondere in Bezug auf die kognitiven Fähigkeiten – und eine inklusive Firmenkultur uns erlauben, unser Potenzial voll auszuschöpfen. Dadurch sind sie unbestritten notwendige Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.



## Unsere Positionierung in Bezug auf Diversität und Inklusion

Wir fördern eine Kultur und ein Umfeld, in dem Menschen Wertschätzung für ihre Leistung und ihren Beitrag erfahren. Zudem sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeitenden in unserem Unternehmen unabhängig von ihrem jeweiligen Hintergrund die gleichen Chancen haben, ihr Können unter Beweis zu stellen. Diversität ist für uns ein starker Motor, der uns bessere Leistungen ermöglicht. Die Umsetzung unserer Agenda im Bereich Diversität und Inklusion betrachten wir deshalb als eine strategische Priorität.

## Eine diverse Belegschaft für eine anspruchsvolle Welt

Wir wissen, dass in einem Dienstleistungsunternehmen nur die Menschen den entscheidenden Unterschied machen. Deshalb wollen wir die besten Mitarbeitenden gewinnen und halten. Wobei «die Besten» für uns diejenigen sind, die unsere Werte und Ambitionen teilen und bereit sind, für den Erfolg unserer Kundinnen und Kunden alle Hebel in Bewegung zu setzen.

Menschen müssen sich auf psychologischer Ebene sicher fühlen und es wagen dürfen, das Wort zu ergreifen, wenn sie dies möchten oder es nötig finden. Wir kultivieren den Diskurs und würdigen unterschiedliche Meinungen. Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir, dass sie in Bezug auf die bestehende Diversitäts- und Inklusionskultur verschiedene Perspektiven einnehmen und sie hinterfragen, aber auch zu ihr beitragen. Unterschiedliche Hintergründe und Orientierungen dürfen niemals einen Einfluss

darauf haben, wen wir einstellen, wem wir Entwicklungsmöglichkeiten bieten und wen wir befördern. Wir müssen unser Bewusstsein für unbewusste Vorurteile schärfen und den Fokus kompromisslos auf individuelles Verhalten, individuelle Beiträge und individuelle Leistungen legen. Gegenseitige Unterstützung, Freundlichkeit und Herzlichkeit, Respekt und professionelles Verhalten sind nicht verhandelbar. Wir sind hart in der Sache, überzeugen aber immer auf menschlicher Ebene.

Wir glauben an den Wert aller Arten von Diversität. Kurzfristig liegt unser Fokus auf der Förderung von Diversität hinsichtlich Geschlecht, Rasse und Alter. Dies bedeutet jedoch nicht, dass andere Arten der Diversität weniger wichtig sind. Letztlich streben wir danach, dass sich alle Menschen miteinbezogen fühlen.

## Chancengleichheit

Bei einer Stellenbesetzung stellen wir jeweils die Person ein, die am besten für die Position geeignet ist. Dadurch stellen wir sicher, dass in unserer Belegschaft die grösstmögliche Diversität herrscht. Im Rekrutierungsverfahren versuchen wir bewusst, uns dort zu verstärken, wo wir unterrepräsentiert sind. Wir wollen auf einen möglichst grossen Pool an Talenten zugreifen können. Wir schliessen keine Individuen auf Basis von Geschlecht, Rasse, Religion, sozialem und kognitivem Hintergrund, körperlichen Fähigkeiten oder sexueller Orientierung aus. Dasselbe gilt in Bezug auf Beförderungen und die Personalentwicklung. Jede und jeder ist eingeladen, sich auf eine offene, interne Position zu bewerben.



## Führungspersonen

Unsere Führungspersonen müssen unsere Bestrebungen teilen und unterstützen und in ihren jeweiligen Bereichen die Diversitätsagenda aktiv umsetzen. Ihre Aufgabe ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen sich sicher und miteinbezogen fühlen, wo sie ermutigt werden, das Wort zu ergreifen, und wo bei Entscheidungen unterschiedliche Meinungen gewürdigt und berücksichtigt werden. Und vor allem müssen unsere Führungspersonen danach streben, achtsam zu sein und Vorurteile zu überwinden.

## Grundlagen

- Um unsere Diversitätsagenda aktiv voranzubringen, legen wir jährliche Ziele und Massnahmen fest.
- Wir orientieren uns an der 70-Prozent-Regel: Wir setzen alles daran, gemischte Teams zusammenzustellen. Wir streben an, dass keine Gruppe oder Stufe zu mehr als 70 Prozent aus Personen des gleichen Geschlechts, der gleichen Nationalität oder der gleichen Altersgruppe besteht.
- Jede an der Rekrutierung neuer Kolleginnen und Kollegen beteiligte Person muss ein obligatorisches Interviewtraining absolvieren, in dem das Thema unbewusster Vorurteile behandelt wird.
- Die jährliche Lohn- und Beförderungsrunde muss an allen Standorten von Zühlke den Minimalanforderungen hinsichtlich Diversität und Inklusion entsprechen. Diese Anforderungen beinhalten: Durch die HR-Abteilung oder eine unabhängige Person moderierte Abgleichrunden, die Evaluation von Diversitäts- und Inklusionskriterien vor der endgültigen Annahme von Budgets (zum Beispiel durchschnittlicher Lohnanstieg nach Geschlecht, Beförderungsrunde nach Geschlecht, durchschnittliche Dauer der Anstellung nach Geschlecht auf der jeweiligen Stufe).
- Jedes Zühlke Unternehmen erstellt für den Verwaltungsrat einen jährlichen Diversitätsbericht.
- Jedes Zühlke Unternehmen führt mindestens alle zwei Jahre eine Analyse zur Lohngleichheit durch. Deren Ergebnisse müssen in den Diversitätsbericht des entsprechenden Jahres aufgenommen werden. Werden Diversitätseffekte festgestellt, müssen unverzüglich Massnahmen ergriffen werden.

## Die Agenda: unsere Ziele

- **Baseline:** messen der Diversität in allen Unternehmen der Zühlke Group
- **Geschlechterverteilung:** den Frauenanteil in der Belegschaft erhöhen
- **Prozesse:** unsere Prozesse überarbeiten und anpassen und ihre Übereinstimmung mit unserer Richtlinie sicherstellen (Rekrutierung, Förderung/Entwicklung, Gehalt, Beförderung, Vendor-/Partner-Selektion, Stellenbesetzung, Talentmanagement, Nachfolge etc.)
- **Ausgangspunkt:** die kulturelle Diversität erhöhen
- **Management:** unsere eigene Quote (zum Beispiel mindestens 30 Prozent in Excos, GEX, Verwaltungsräten)
- **Teams/Zusammensetzung:** Unsere Teams sollen der Diversität unserer Kundschaft entsprechen; sicherstellen gemischter Teams
- **Interne Projekte:** sicherstellen der Diversität bei internen Projekten
- **Externe Lieferanten und Partner:** von allen Lieferanten und Partnern Diversitäts- und Inklusionsrichtlinien anfordern.

# Empowering ideas

Wir sind überzeugt, dass Innovationen und technologischer Fortschritt unsere Wirtschaft und Gesellschaft positiv verändern können. Gemeinsam mit unseren Kunden erarbeiten wir nachhaltige Lösungen für die Zukunft.