

„Diversität in Teams führt zu besseren Entscheidungen“

Gemischte Teams bringen auch in der Finanzwelt die besseren Ergebnisse, wie die Erfahrungen der Fondsmanagerin Eva Fornadi und Studien zeigen.

VON LINDA BENKÖ

TOP-GEWINN sprach anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März mit Eva Fornadi, mehrfach prämiertes Co-Managerin für europäische Aktienstrategien bei Comgest, zum Thema Diversität (siehe auch „Die besten Aktienfonds“ auf Seite 15).

TOP-GEWINN: *Unter der Annahme, dass Stärken und Kompetenzen von Frauen anders gelagert sind als jene von Männern ... Sieht die Portfoliozusammensetzung bei Investmentfonds von Frauen anders aus als jene von Männern?*

FORNADI: Ich persönlich glaube das nicht. Unser Portfoliomanagement wird nicht davon beeinflusst, ob Frauen oder Männer die Manager sind, da wir unseren Anlagestil konsequent verfolgen. Aber Frauen bringen oft andere Sichtweisen oder Aspekte in eine Diskussion ein. Diversität in Teams führt zu intensiveren Debatten und schlussendlich zu besseren Entscheidungen. Dies wird von Studien, etwa von Citywire, bestätigt.

TOP-GEWINN: *Sollte es gesetzlich festgelegte Frauenquoten geben?*

FORNADI: Nein, das denke ich nicht. Was, wenn eine Frau einen bestimmten Job nicht übernehmen möchte oder nicht ausreichend qualifiziert ist? Aber ich begrüße es, wenn Unternehmen ihre selbstgesteckten Ziele hoch ansetzen und Chancengleichheit als entscheidende Grundlage verstehen, um beispielsweise Eintrittsbarrieren aus dem Weg zu räumen. Bei der Auswahl von Aktien stoßen bei uns jene Unternehmen auf besondere Gegenliebe, die Gleichberechtigung leben und sich dahingehend Ziele setzen, wie eine bestimmte Anzahl an weiblichen Vorstandsmitgliedern.

TOP-GEWINN: *Frauen wird nachgesagt, die besseren Kommunikationsfähigkeiten zu besitzen. Macht sie das prädestiniert(er) für das Management von Fonds mit Fokus auf Nachhaltigkeit? Bei diesen wird ja häufig der enge Kontakt und Austausch mit Unternehmen for-*



EVA FORNADI, COMGEST

„Diversität geht über das Mann-Frau-Thema weit hinaus.“

ciert, da man Einfluss nehmen möchte, wenn Unternehmen unweltschonende oder soziale Standards noch nicht im gewünschten Ausmaß umsetzen ...

FORNADI: Ja, sie bringen definitiv einen Mehrwert. Aber es gibt sicher auch reichlich geeignete Männer dafür. Es wäre für die Wirtschaft und Gesellschaft allgemein vorteilhaft, wenn mehr fähige Frauen an den Schalthebeln sitzen würden. Aber ich denke, wir sollten

mehr auf die Zusammenarbeit beider setzen. **TOP-GEWINN:** *Citywire zufolge waren 2020 95 Prozent der Fondsmanager weiblich, 88 Prozent männlich. Woran liegt es, was ist zu tun?* **FORNADI:** Mädchen und Frauen sollte bereits in der Schule und an den Unis nähergebracht werden, wie attraktiv die Branche auch für weibliche Mitarbeiter ist und welche Jobchancen hier auf sie warten. Auch bei unseren Bewerbungen auf Praktikantenstellen sind Frauen leider unterrepräsentiert. Wir bitten daher immer jene Personen, die bei uns ihr Praktikum absolviert haben, vor allem auch Frauen in ihrem Umfeld darauf anzusprechen. Ich denke, der Umgang mit Geld sollte an den Schulen viel stärker in den Unterricht einbezogen werden. So würde es auch für Mädchen mehr zur Gewohnheit werden, eigenständig über Finanzen nachzudenken und später dieses Thema nicht im Wesentlichen dem Partner zu überlassen.

TOP-GEWINN: *Wie wird Diversität“ bei Ihnen gelebt?*

FORNADI: Das Thema „Gender diversity“ ist seit der Gründung von Comgest vor mehr als 30 Jahren fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Rund die Hälfte der 190 Mitarbeiter sind weiblich, in den Investmentteams liegt die Frauenquote bei 28 Prozent. Das ist etwa dreimal so hoch wie im Branchenschnitt. 69 Prozent der weiblichen Portfoliomanager bei Comgest sind ‚Co-Heads‘ und Entscheidungsträgerinnen. Meine Stimme hat genauso viel Gewicht wie das meiner Co-Manager. Unsere Entscheidungsfindung basiert auf gegenseitigem Vertrauen.

TOP-GEWINN: *Wie sehr sind Mentalitätsunterschiede spürbar?*

FORNADI: Klar gibt es kulturelle Unterschiede, aber es gibt bei uns keine dominante Prägung. Wir profitieren von den vielfältigen Lebensläufen, ethnischen Wurzeln, Geschlechterunterschieden und Meinungen. Die Teams sind von vornherein sehr „breit“ aufgestellt gewesen, etwa durch mittlerweile mehr als 30 Nationen, die das globale Comgest-Team vertreten. Wir suchen Personen, die etwas „Neues“ beitragen können und „anders“ denken. Diversität geht auch über das Mann-Frau-Thema weit hinaus. Bereits während dem Bewerbungsprozess wird auf die Vielfalt der Kandidaten geachtet – auch in Hinblick auf Alter, Nationalität, Kultur, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sexuelle Orientierung, Bildungshintergrund, Fähigkeiten und Erfahrungen. Letztendlich sind ja die Comgest-Mitarbeiter im Partnerschaftsmodell Miteigentümer des Unternehmens. ◆