

A photograph of three diverse individuals (two women and one man) smiling and looking at a screen together. The man in the center is wearing glasses and a dark blue shirt. The woman on the left is wearing a yellow top. The woman on the right is wearing a black top. The background is a blurred office setting.

sage

Belong

# Unsere Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion

FY22-FY24



## Zielsetzung

Damit Sage das Unternehmen sein kann, das wir uns wünschen, brauchen wir eine mutige, agile und umfassende Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI). Diese Strategie fängt bei unseren Kunden an, fördert Innovation, ermöglicht allen Kolleg\*innen ein erfolgreiches Arbeiten und überwindet Hindernisse, damit jede\*r sich voll entfalten kann.

Wir wissen, dass die Stärkung von DEI im gesamten Unternehmen das Richtige ist. Aber sie ist auch ein strategischer Imperativ für jedes Unternehmen, das großes Wachstum oder wichtige Transformationen umsetzt. Die effektive Durchführung von DEI erhöht Produktivität, Rentabilität und auch das Tempo des Wandels. Die Zielsetzung dieser auf drei Jahre angelegten DEI-Strategie ist die klare Definition einer Road Map, mit dem Sage auf dem Gebiet der Diversität, Gleichstellung und Inklusion branchenweit führend wird. So können wir die Art, wie Menschen denken und arbeiten, grundlegend verändern.

## Überblick

Wir bei Sage befinden uns noch in der Frühphase unserer DEI-Strategie. Durch fachliche Expertise, mutige Entscheidungen und die Schaffung eines Gefühls der gemeinsamen Zuständigkeit für die DEI-Agenda wollen wir aber im Laufe dieses dreijährigen strategischen Zyklus im Bereich DEI-Innovation eine führende Marktposition erreichen.

Alle strategischen Initiativen werden ergebnis- und wertorientiert sein und auf Daten basieren. So können wir den Projekten Vorrang einräumen, die sich am stärksten auf unsere Kolleg\*innen, Kund\*innen und Gemeinschaften auswirken sowie auch unsere Zulieferer berücksichtigen. Ein Ausführungsmodell nach dem Motto „Globale Standards mit lokalen Lösungen“ ermöglicht dabei auf lokaler Ebene die Flexibilität der Umsetzung sowie die Berücksichtigung der lokalen Gesetzgebung, Gewohnheiten und Gepflogenheiten. Gleichzeitig bleibt die globale Übersicht gewahrt und bewährte Praktiken können weitergegeben werden.

Die Strategie ist die Road Map für unser DEI-Projekt, wird aber von unserer Vision und unserem Bekenntnis (Anhang I) untermauert. Diese sind der Kompass, von dem wir unser Verhalten während dieser Reise leiten lassen wollen. Jeder Schritt unserer Reise wird von einer Kultur der Ehrlichkeit, Transparenz und Verantwortlichkeit geprägt sein. Für einen Dreijahreszyklus ist die Strategie ehrgeizig und umfasst am Markt führende Initiativen, die zügig umgesetzt werden. Deshalb muss Führungsverantwortung eine wichtige Rolle spielen, damit wir unsere Vision für DEI bei Sage verwirklichen können.

# Unsere Vision für Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Wir wollen Hindernisse überwinden, damit sich jede\*r voll entfalten kann. Das fängt bei unseren eigenen Teams an. Wir wissen, dass wir damit das Richtige tun und dass unterschiedliche Perspektiven unsere Innovationskraft steigern. Sie helfen uns dabei, bessere Ideen für unsere Kund\*innen zu entwickeln. Wir sind ein globales Unternehmen und müssen die diverse Welt widerspiegeln, in der wir arbeiten. Wir engagieren uns für eine inklusive Belegschaft, in der die vielen verschiedenen Kulturen, Hintergründe und Standpunkte unserer Kund\*innen, Partner\*innen und Gemeinschaften vollständig vertreten sind.

# Unsere Verpflichtungen auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Unsere sechs Verpflichtungen auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion helfen uns dabei, Diversität, Gleichstellung und Inklusion bei Sage voranzutreiben und ein stärkeres Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen. Diese Verpflichtungen gelten für all unsere Kolleg\*innen, Kund\*innen, Zulieferer, Partner\*innen und Gemeinschaften. Wir haben diese veröffentlicht, damit Sie uns daran messen und dazu beitragen können, dass unsere Handlungen, Werte und Verhaltensweisen die Ansprüche erfüllen, die Sie an uns stellen. Wir werden nicht alles richtig machen können, aber das bedeutet nicht, dass wir es nicht versuchen sollten. Erfolge wie Misserfolge werden wir offen und ehrlich kommunizieren.

## Unsere Verpflichtungen Ihnen allen gegenüber:

- Bei uns gilt: Null Toleranz gegenüber jeder Form von Diskriminierung. Wir hören unseren Kolleg\*innen und Gemeinschaften zu und richten unser Handeln nach dem aus, was sie uns sagen. Wir wissen, dass es noch nie akzeptabel war, nichts zu sagen oder nichts zu tun.
- Wir werden hart dafür arbeiten, dass jede\*r die gleiche Chance bekommt. Unsere Belegschaft wird die Diversität der Gemeinschaften widerspiegeln, in denen wir arbeiten und leben, und zwar auf jeder Ebene unseres Unternehmens.
- Wir werden uns nach Kräften darum bemühen, eine inklusive Kultur zu schaffen, die unterschiedlichste Meinungen umfasst. Unsere Führungskräfte werden gezielt nach alternativen oder gegensätzlichen Perspektiven von Personen suchen, die andere Standpunkte vertreten als sie selbst.
- Wir wissen, dass jeder Mensch anders ist und dass wir alle anders lernen, uns weiterentwickeln und auf bestimmte Erfahrungen reagieren. Wir werden alle Hindernisse beseitigen, die wir finden können, damit jede\*r die gleiche Chance auf Erfolg bekommt.
- Wir werden Diversität, Gleichstellung und Inklusion vorantreiben, indem wir uns über die Welt und die Menschen um uns herum fortbilden, dann Fragen stellen, uns die Antworten anhören und aufmerksam zuhören, was uns erzählt wird.
- Wir werden unsere Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion zugänglich machen und offen darüber kommunizieren, an welcher Stelle unseres Weges wir uns gerade befinden. Unser Fortschritt wird kontinuierlich sein. Wir werden uns selbst zur Rechenschaft ziehen, wenn wir etwas falsch machen, wir werden es feiern, wenn wir etwas richtig machen, und wir werden aus beidem lernen.

# Strategische Prinzipien

Die DEI-Strategie ruht auf drei miteinander verbundenen Säulen:



## 1 Diverse Teams

Für ein möglichst breitgefächertes Spektrum an Meinungen, Hintergründen und Erfahrungen sorgen, damit Führungskräfte sich unterschiedliche Perspektiven zunutze machen können, um zügig die richtigen Entscheidungen für unsere Kolleg\*innen, Kund\*innen und Gemeinschaften zu treffen.



## 2 Kultur der Gleichberechtigung

Eine inklusive Kultur der Gleichberechtigung schaffen, in der jede\*r völlig angstfrei über seine Erkenntnisse, Ideen und Innovationen sprechen kann und als der einzigartige Mensch wertgeschätzt wird, der jede\*r von uns ist.



## 3 Inklusive Führung

Ein absichtlich inklusives Führungsteam aus Menschen aufbauen, die wissbegierig und experimentierfreudig sind und sich keine Sorgen darüber machen, dass sie nicht alle Antworten kennen. Gleichzeitig Teams aufbauen, die unterschiedliche Perspektiven bieten und dafür sorgen, dass die richtigen Fragen gestellt werden.

# Wichtige Initiativen



## Voreingenommenheit aus dem Lebenszyklus der Kandidat\*innen/ Kolleg\*innen/ ausscheidenden Mitarbeiter\*innen und Vergütung beseitigen und Gleichstellung fördern

Alle 102 Touchpoints des Lebenszyklus der Kandidat\*innen/Kolleg\*innen/ ausscheidenden Mitarbeiter\*innen analysieren und priorisieren, um eine systemische Voreingenommenheit und das Risiko einer impliziten oder unbewussten Voreingenommenheit in den menschlichen Interaktionen zu erkennen, die sich negativ auf die jeweilige Person oder unterrepräsentierte demografische Gruppe auswirken kann. Danach von Menschen, Prozessen, Technologien oder künstlicher Intelligenz geleitete Maßnahmen ergreifen, mit denen diese Voreingenommenheit beseitigt oder zumindest abgeschwächt und die Gleichstellung vorangetrieben wird. Außerdem mit dem Vergütungsteam zusammenarbeiten, um eine inklusive und von Gleichberechtigung geprägte Vergütungsstrategie zu entwickeln und umzusetzen. Damit legen wir einen marktführenden und weltweit geltenden Mindeststandard fest, der uns dabei helfen wird, überall zum Arbeitgeber der Wahl zu werden.

## Diversität im Führungsteam vergrößern

Durch die Ausweitung unseres vorhandenen Mentorings Diversität auf allen Führungsebenen vergrößern. Es wird ein vierstufiges, inklusives Mentoring-Programm geschaffen, das mit Reverse Mentoring beginnt, sich über die Schaffung einer „Talentbank“ in das Karriere-Mentoring fortsetzt und mit dem aktiven Sponsoring abschließt. Das Programm schafft außerdem ein Rahmenwerk für Entscheidungsträger\*innen und die Angehörigen der oberen Führungsebene. Diese können fundiertere geschäftliche Entscheidungen treffen, by utilizing the unique insight of our indem sie sich die einzigartigen Einblicke der Gruppen zunutze machen, die vor einer Stärkung der Diversität auf allen Unternehmensebenen von Sage noch unterrepräsentiert sind.

## Weiterbildungsbezogene Reichweite vergrößern, um diverse Talente zu gewinnen

Soziale Mobilität fördern und den globalen Talentpool aus unterrepräsentierten und neurodiversen Gruppen heraus vergrößern. Dazu muss eine einheitlichere und bewusstere Strategie zur weiterbildungsbezogenen Einbindung geschaffen werden. Eine vollständig vernetzte und wirkungsstarke Herangehensweise der Nachwuchsförderung aufbauen, die im Laufe der Zeit skaliert werden kann und für mehr Diversität in der Technologiebranche sorgt. Dabei werden alle beteiligten Bereiche der Nachwuchsförderung wie etwa das Talentakquiseteam, die Sage Foundation und auch staatliche Stellen und deren Bildungsinitiativen zusammengebracht, um unser Ziel koordiniert und strategisch voranzubringen. Vor dem Skalieren und Weiterentwickeln des Programms partnerschaftlich mit unseren Kund\*innen, Zulieferern, Partner\*innen zusammenarbeiten und auch unseren Wettbewerb in die Initiative einbeziehen, um die Wirkung von Sage zu stärken und messbare Ergebnisse zu erzielen, die zu dieser Hauptsäule unserer Nachhaltigkeits- und Gesellschaftsstrategie beitragen und wichtige Kennzahlen für die Berichte über unseren Fortschritt liefern.

## Fokussierte Umsetzung bestimmter Diversitätsdimensionen

Wir werden jederzeit in allen Bereichen hart für Diversität arbeiten, aber so sehr wir es uns auch wünschen, wir können nicht alles gleichzeitig erreichen. In diesem Dreijahreszyklus konzentrieren wir uns auf vier Dimensionen der Diversität (ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ+, Nichtbehinderung/Behinderung, Geschlechter) sowie zwei weitere Bereiche, die alle Dimensionen der Diversität überschneiden (soziale Mobilität und Neurodiversität).

# Wichtige Initiativen *Fortsetzung*

Das hilft dabei, eine maximale Wirkung zu erzielen und auf globaler Ebene Unterstützung zu leisten, ermöglicht aber gleichzeitig eine lokale Definition, Priorisierung und Schwerpunktsetzung auf regionaler und nationaler Ebene. Jede Dimension verfügt über ein Mitglied des Executive Committee, das als Botschafter für diese Gruppe auftritt, und wird außerdem vom Global Belong Team, dem Colleague Success Network und den Sponsoren unterstützt. Durch externe Expertise erhalten wir zusätzliche Unterstützung und Erkenntnisse über weltweit bewährte Methoden. Außerdem stellt sie einen externen Richtwert für die Nachverfolgung unseres Erfolgs dar.

## Zielgerichtetes DEI-Lernen und DEI-Weiterentwicklung

Wir bieten Weiterbildung und Schulungen für Vorstand, ExCo, ELT, ET und alle Führungskräfte der oberen Ebene im gesamten Unternehmen an sowie allen Kolleg\*innen, die im Bereich der Personalgewinnung, Leistungsbeurteilung oder Beförderung Verantwortung tragen. Sie alle sollen über die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um die einzigartigen Herausforderungen zu verstehen, vor denen Kolleg\*innen aus unterrepräsentierten Gruppen stehen. Insbesondere diejenigen, auf die mehrere Diversitätsdimensionen zutreffen. Sie dazu befähigen, absichtlich inklusiv zu führen, sich als Verbündete zu verstehen, wie man Gleichstellung schafft und sachkundig über DEI zu sprechen.

## Teilnahme an internen Umfragen steigern

Die Teilnahme am Projekt All About Us steigern und die gewonnenen Erkenntnisse in einem jährlichen Auswirkungsbericht veröffentlichen. Mit diesen Dateneinsichten priorisieren wir DEI-Projekte und Initiativen, um in kürzester Zeit den größtmöglichen Unterschied erreichen zu können. Außerdem erweitern wir mithilfe der Daten unsere Berichte zum Gender Pay Gap und schaffen einen Bericht über den Ethnicity Pay Gap, mit dem wir wichtige Bereiche noch mehr in den Mittelpunkt rücken können.

## Sage-weite Zusammenarbeit für maximale Umsetzung und Wirkung

Wir können nur dann den erforderlichen, unternehmensweiten und inklusiven Kulturwandel erreichen, wenn wir ein Gefühl der gemeinsamen Zuständigkeit und Verantwortung für die Umsetzung der DEI-Strategie schaffen. Dazu müssen wir die Reichweite unserer Colleague Success Networks ausweiten und innerhalb der einzelnen Funktionen Freiwillige als DEI-Champions engagieren. Diese müssen dann dazu befähigt und darin bestärkt werden, den Wandel vor Ort zu erreichen und - gemeinsam mit anderen - nationale, regionale und globale Lösungen zu entwickeln. Jedes Jahr bringen wir die führenden Mitglieder der Colleague Success Networks und die DEI-Champions zusammen, damit sie netzwerken und sich über ihre Ideen austauschen können. Bei einer vom Executive Committee gesponserten Feier werden dann all ihre freiwillige harte Arbeit und ihre Erfolge gewürdigt.





## Leistungsstruktur

Die DEI-Strategie richtet sich letztlich nach dem Vision-Statement und unseren Verpflichtungen. Die Umsetzung aber liegt beim VP von Sage Belong und die Kontrolle erfolgt durch das Extended Leadership Team, dem der CEO vorsteht. Dieses wird von einem Advisory Board unter dem Vorsitz des Chief People Officer unterstützt und besteht aus den Botschaftern des Executive Committee und dem EVP of Talent Capability and Culture. Zusätzliche Einblicke und Fachkenntnisse werden von einer Gruppe externer Berater und den führenden Mitgliedern des Colleague Success Network beigesteuert, die sich abwechseln, um eine maximale Teilnahme zu ermöglichen.

Die regionalen DEI-Strategien für das Vereinigte Königreich und Irland sowie Nordamerika werden von einem Regional Director geleitet, der für die Erbringung lokaler Lösungen gemäß den weltweiten Standards verantwortlich ist. Einzelne Länder verfügen gegebenenfalls über einen eigenen DEI-Leiter. Diese große DEI-Familie wird vom Zentralteam unterstützt, das für einen kontinuierlichen Austausch über weltweit bewährte Methoden sorgt.

Colleague Success Networks und funktionale DEI-Champions werden über eine vollständig vernetzte globale, regionale und nationale Matrixstruktur verfügen, mit der sie ihre Wirkung und Umsetzungsfähigkeit maximieren können.

„Wir bei Sage haben den Ehrgeiz, dass unsere Belegschaft die Diversität unserer Kund\*innen und Partner widerspiegelt.“

**Andrew Duff**  
Vorstandsvorsitzender

# Leistungsmessung und Ziele

## Intern

### Maßnahmen

Quantitative und qualitative Ergebnisse der auf DIB (Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit) ausgerichteten Fragen im Mitarbeiterbindungsindex, zweimal jährlich.

### Globales Gleichstellungsziel

Global festgelegtes Ziel, mit dessen Hilfe wir uns Jahr für Jahr mehr der Vorgabe nähern, bis zum Ende des FY 2026 nicht mehr als 60 % eines Geschlechts in ExCo, ET und allen Managementteams zu haben. Dies wird zwar in einigen Unternehmensteilen fast unmöglich sein, wir sollten es aber dennoch versuchen.

### Lokales Ziel der diversen Repräsentation

Lokal festgelegte Ziele, mit deren Hilfe wir uns Jahr für Jahr mehr der Vorgabe nähern, dass bis zum Ende des FY 2026 jedes Land und jedes Büro, ExCo, ET, alle Managementteams und alle Kolleg\*innen die Daten der lokalen Erhebung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Bezug auf Herkunft und ethnische Zugehörigkeit, Nichtbehinderung/ Behinderung, LGBTQ+, Neurodiversität und soziale Mobilität widerspiegeln, soweit wir über die notwendigen internen und externen Daten zur Messung verfügen. Dies wird zwar in einigen Unternehmensteilen fast unmöglich sein, wir sollten es aber dennoch versuchen.

### Engagement Ziel der Netzwerke

Bis zum Ende des FY 2024 sollen 20 % unserer Kolleg\*innen sich in einem oder mehreren Sage-Belong-Netzwerken (Colleague Success oder DEI Champions Networks) engagieren.

### Maßnahmen

Jährliche Veröffentlichung der Daten zur Teilnahme an All About Us, eines Berichts über den Gender und Ethnicity Pay Gap für zusätzliche geografische Gebiete und unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Gender- und Repräsentationsziele.



# Leistungsmessung und Ziele *Fortsetzung*

## Extern

### Maßnahmen

Glassdoor-Bewertung von DEI. Diese vermittelt eine externe Einstufung der Frage, als wie sehr um Diversität, Gleichstellung und Inklusion bemüht unsere Kollegen uns wahrnehmen.

### Benchmark

Beurteilungstool für den Global, Diversity, Equity and Inclusion Benchmark (GDEIB), mit dem sich der Fortschritt unseres DEI-Projekts messen lässt.

### Maßnahmen zu Herkunft und ethnischen Zugehörigkeit

Sage muss die Kampagne „Change the Race Ratio“ auf Unternehmensebene unterzeichnen, außerdem die Charta „Race at Work“ für das Vereinigte Königreich und Irland und die CEO Action for Racial Equity in Nordamerika sowie alle weiteren nationalen und regionalen Chartas mit den gleichen Zielen und Ansprüchen. Unsere Erfolge bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen müssen öffentlich gemacht werden.

### Maßnahmen im Bereich Nichtbehinderung/ Behinderung

Der CEO hat bereits die Charta „Valuable 500“ unterzeichnet, und wir werden unsere Fortschritte bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen veröffentlichen.

### Maßnahmen zu LGBTQ+

Der CEO wird die Charta „Partnership for Global LGBTQ+ Equality“ unterzeichnen, und wir werden unsere Fortschritte gemessen am Stonewall Workplace Equality Index zu einem Zeitpunkt veröffentlichen, der am besten zur DEI-Kommunikationsstrategie und dem DEI-Umsetzungsplan passt.

# Voraussetzungen für den Erfolg

Die folgenden sechs wichtigsten Voraussetzungen müssen alle erfüllt sein, damit die Drei-Jahres-Strategie umgesetzt werden kann.



1

Direkte Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie.

2

Sponsoring durch ExCo und obere Führungsebene.

3

Vollständige Übernahme durch die Regionen, Segmente und Funktionen.

4

All die harte Arbeit, die durch das Sage Belong Team eingebracht wird.

5

Die Umsetzung ist Teil des Unternehmensalltags und bedeutet für stark eingespannte Führungskräfte und Vorgesetzte keine Mehrarbeit.

6

Überall bei Sage ein Gefühl der Zuständigkeit und Verantwortlichkeit schaffen.

Sage engagiert sich dafür, Hindernisse zu überwinden, damit sich jeder voll entfalten kann. Das beginnt bei den Millionen von kleinen und mittleren Unternehmen, für die wir, unsere Partner und unsere Buchhalter\*innen arbeiten. Die Kund\*innen vertrauen darauf, dass unsere Finanz-, Personal- und Lohnbuchhaltungssoftware deren Arbeit und Finanzen ins Rollen bringt. Durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und Geschäftsbeziehungen mit Kund\*innen, Zulieferern, Mitarbeiter\*innen, Banken und Regierungen verbindet unser digitales Netzwerk kleine und mittlere Unternehmen miteinander, beseitigt Reibungspunkte und liefert wertvolle Erkenntnisse. Wenn wir Hindernisse überwinden, nutzen wir außerdem unsere Zeit, Technologie und Erfahrung dazu, Themen wie die digitale Ungleichheit, die wirtschaftliche Ungleichheit und die Klimakrise anzugehen.

**[www.sage.com](http://www.sage.com)**