

Die Schweizer Wirtschaft hat sich in Bezug auf Gender Diversity nachhaltig bewegt und ist im Generationenprojekt von der Sensibilisierungsphase definitiv in der Bewusstseinsphase angekommen. Dies manifestiert sich in Höchstständen des Frauenanteils sowohl in der Geschäftsleitung als auch im Verwaltungsrat. Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen steigt erstmals um 3 Prozentpunkte (+ 30%) von 10% auf den neuen Höchststand von 13%. Die Zahl der weiblichen CEOs erhöht sich gleichzeitig von 3 auf 5 – und wird im laufenden Jahr auf 8 zunehmen. Der öffentliche Sektor beschäftigt im Topkader bereits 21% Frauen. Eine durchgängig breitere Gender-Diversity-Pipeline in allen Sektoren lässt erwartungsvoll in die Zukunft blicken.

Der Vormarsch weiblicher Führungskräfte wird dadurch unterstrichen, dass die grössten Arbeitgeber zuletzt jede vierte vakante Geschäftsleitungsposition (26%) mit einer Frau besetzten (Vorjahr 21%). Der öffentliche Sektor hat für 29% der Vakanzen im Topkader eine Frau berufen. In den Verwaltungsräten der 100 grössten Arbeitgeber legte der Frauenanteil von 23% auf 24% zu, wie der schillingreport 2021 aufzeigt. Nach einer langen Phase der Sensibilisierung betreffend Gender Diversity sind die meisten Unternehmen in der Bewusstseinsphase angekommen. Sie haben erkannt, wie zentral eine eigene Pipeline mit weiblichen Talenten für den Geschäftserfolg ist. So ging die Zahl jener Unternehmen, die keine Frau in der Geschäftsleitung haben, jüngst nochmals deutlich auf 42% (Vorjahr 47%) zurück. Bis zur Akzeptanzphase – in der Berufungen von Frauen in die Geschäftsleitung so alltäglich sind wie jene von Männern – dürften noch etliche Jahre vergehen. «Nicht umsonst spreche ich immer von einem Generationenprojekt», so Herausgeber Guido Schilling.

Zürich, 5. März 2021 – Die 16. Ausgabe des schillingreport wertet erstmals die Zusammensetzung der Verwaltungsräte nach Fachkompetenz aus. Hier zeigt sich, dass die Mitglieder mit einem operativen General-Management-Hintergrund mit 61% deutlich überwiegen, während 39% der Mitglieder die Unternehmens-Governance mit ihrer Expertise sicherstellen. 54% der Verwaltungsrätinnen haben Governance-Expertise, ihre männlichen Kollegen zu zwei Dritteln (66%) einen General-Management-Hintergrund.

Rekordhoher Anstieg des Frauenanteils in den Geschäftsleitungen
Erstmals stieg der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen um 30%, bzw. 3 Prozentpunkte, auf 13%, nachdem erst im Vorjahr die 10%-Marke geknackt worden war. Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der SMI-Unternehmen liegt leicht höher bei 14%. «Hält diese Dynamik an», meint Schilling, «dürfte der gesetzlich festgelegte Geschlechterrichtwert von 20% Frauen in den Geschäftsleitungen bis Ende 2030 erreicht werden. Gefordert sind klar die 42% der Unternehmen, die noch keine Frauen an der Unternehmensspitze haben.»

Der Bund weist den Weg
Der öffentliche Sektor bestätigt auch dieses Jahr seine Vorreiterrolle in Sachen Gender Diversity: Der Frauenanteil im Topkader von Bund und Kantonen stieg auf 21%, nach 20% und 18% in den beiden Vorjahren. Bei den Neubesetzungen im Topkader erreichte der Bund erneut Geschlechterparität: Je 50% der Vakanzen wurden wie im vergangenen Jahr mit Männern bzw. Frauen besetzt. Die Kantone liegen mit 27% Frauen (Vorjahr 36%) dahinter.

Breitere Gender-Diversity-Pipeline sichert nachhaltigen Erfolg
Um zukünftige Entwicklungen betreffend den Frauenanteil auf Stufe Geschäftsleitung/Topkader zu antizipieren, ist die Gender-Diversity-Pipeline der massgebliche Indikator. Seit 5 Jahren investieren Unternehmen substanziell in eine grössere Gender Diversity im Mittelbau und ernten nun die Früchte ihrer Arbeit. Im Sample der Privatwirtschaft beträgt der Frauenanteil im Middle Management 25% (2019 24%) und im Topmanagement 18% (2019 16%). Breiter ist die Pipeline im öffentlichen Sektor, der sowohl im Middle Management als auch im Topmanagement bereits 29% Frauen vorweist (2019 28% und 22%). «Die zukunftsorientierten Unternehmen schaffen bereits konsequent Voraussetzungen, um den Frauen attraktive Perspektiven zu ermöglichen», so Schilling.

Frauen rücken in Core-Business-Funktionen auf
Noch nie wurden in den Geschäftsleitungen der Privatwirtschaft so viele Frauen in eine Core-Business-Funktion berufen: 52% (Vorjahr 39%) der neuen weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder übernahmen eine umsatz- resp. ergebnisrelevante Rolle. Lediglich 48% (Vorjahr 61%) übernahmen eine Service-Rolle wie etwa Human Resources oder Legal. Bei den bestehenden weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern sind knapp zwei Drittel (65%) für Service-Funktionen zuständig. «Das Engagement der Unternehmen, Frauen für umsatz- und marktbezogene Geschäftsfunktionsfunktionen zu gewinnen, ist auch in meinem Geschäftsalltag stark spürbar», sagt Schilling. «Deshalb rate ich den jungen Frauen und Männern immer, sich im Kerngeschäft des Unternehmens zu entwickeln und Erfahrungen im Ausland zu sammeln, wenn sie eine Laufbahn ins Topmanagement anstreben.»

Mehr weibliche CEOs
Mit 5 Frauen in der CEO-Position wurde der bisherige Höchststand von 2017 egalisiert. Im laufenden Jahr werden nach jetzigem Stand gar 8 (2020 3) der grössten Arbeitgeber von einer Frau geführt (7%). Die durchschnittliche Amtsdauer der ausgetretenen CEOs blieb mit 5.5 Jahren stabil. Bei den neu ernannten CEOs stieg das Durchschnittsalter seit 2017 von 50 auf 55 Jahre, wobei das Durchschnittsalter aller CEOs ebenfalls bei 55 Jahren liegt. «Man könnte sich die Frage stellen, ob das höhere Alter der neu berufenen CEOs in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Covid-19-Krise und der damit einhergehenden benötigten Lebens- und Krisenerfahrung steht», sinniert Schilling. «Meine Hypothese in Bezug auf die im Vergleich eher tiefe Fluktuation der CEOs ist, dass die Unternehmen derart stark gefordert waren, die Krise zu managen, dass sie keine unnötigen personellen Konsequenzen zogen.»

In 9 von 10 Verwaltungsräten sitzt mindestens eine Frau
Mit 24% (Vorjahr 23%) erreichte der Frauenanteil auch in den Verwaltungsräten einen neuen Höchststand. Mehr als jeder dritte vakante Sitz (34%, Vorjahr 32%) wurde mit einer Frau besetzt. Am stärksten legten die Unternehmen mit 3 oder 4 Verwaltungsrätinnen zu: Deren Anteil verdoppelte sich in den letzten 4 Jahren von 16% auf 32%, was der Entwicklung massiven Schub verlieh. Gleichzeitig sank der Anteil von Unternehmen mit keiner oder nur einer Frau in 4 Jahren von 53% auf 35%. Erfreulich ist, dass in 90% der Gremien mittlerweile eine Frau einsitzt. «Wie bereits 2017 prognostiziert, wird der Geschlechterrichtwert im Verwaltungsrat per Ende 2025 problemlos erreicht werden», resümiert Schilling. «Im SMI beträgt der Frauenanteil im Verwaltungsrat bereits 27%, womit diese Unternehmen den Geschlechterrichtwert schon 2023 erreichen dürften.» Alle 20 SMI-Konzerne haben mindestens eine Frau im Verwaltungsrat.

Zunehmend kompetenzbasierte Zusammensetzung im Verwaltungsrat
Traditionell wurden Verwaltungsräte aus den vorhandenen Netzwerken der bisherigen Mitglieder berufen. Mit zunehmender Komplexität richteten sich die Verwaltungsräte am Kerngeschäft, an den Schlüsselmärkten und den technologischen Herausforderungen des Unternehmens sowie den Governance-Anforderungen aus. Dies manifestiert sich in der aktuellen Zusammensetzung der Verwaltungsräte: 61% haben einen operativen General-Management-Hintergrund im Kerngeschäft, in den Schlüsselmärkten oder den technologischen Herausforderungen, 39% verfügen über Governance-Expertise. Auf die Geschlechter heruntergebrochen, haben 66% (2015 68%) der Männer und 46% (2015 39%) der Frauen ein General-Management-Profil. «Die Schweiz verfügt weltweit über eines der besten Corporate-Governance-Modelle. Dazu trägt der optimale Mix von rund zwei Dritteln im operativen Management erfahrenen Verwaltungsräten und rund einem Drittel mit Expertenkompetenz bei», meint Schilling.

Der vollständige Report kann in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch ab Mitte Mai online unter www.schillingreport.ch bezogen werden.

Pour ce qui est de la diversité des genres, l'économie suisse a durablement évolué et le projet intergénérationnel est définitivement passé de la phase de sensibilisation à la phase de prise de conscience. Cela se traduit par des proportions de femmes les plus élevées jamais atteintes, que ce soit au niveau des directions ou des conseils d'administration. La proportion de femmes aux postes de direction augmente pour la première fois de trois points de pourcentage (+ 30%), passant de 10% à 13%, un pourcentage record. En même temps, le nombre de CEO femmes passe de 3 à 5 et sera de 8 en cours d'année. Le secteur public emploie déjà 21 % de femmes parmi les cadres supérieur-e-s. Une relève globalement plus large en vue de la diversité des genres permet d'être optimiste pour l'avenir, dans tous les secteurs.

Dernièrement les plus grands employeurs ont attribué un poste de direction vacant sur quatre (26% contre 21% l'année précédente) à une femme, ce qui contribue à la forte hausse du nombre de femmes à des postes de cadres. Dans le secteur public, 29% des postes de cadres supérieur-e-s vacants ont été attribués à des femmes. Comme le montre le schillingreport 2021, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des 100 plus grands employeurs est passée de 23% à 24%. Après une longue phase de sensibilisation à la diversité des genres, la plupart des entreprises ont maintenant pris conscience des enjeux. Elles ont compris à quel point il était essentiel de disposer de sa propre réserve de talents féminins pour qu'une entreprise soit florissante. Récemment, le nombre de sociétés ne comptant aucune femme à la direction a encore nettement baissé (42% contre 47% l'année précédente). Il faudra encore attendre quelques années pour passer à la phase d'acceptation, au cours de laquelle les nominations de femmes aux postes de direction seront aussi courantes que celles des hommes. «Ce n'est pas pour rien que je parle toujours de projet intergénérationnel», déclare l'éditeur Guido Schilling.

Zurich, le 5 mars 2021 – La 16e édition du schillingreport analyse pour la première fois la composition des conseils d'administration en fonction des compétences professionnelles. Parmi les membres des conseils d'administration, on constate que celles et ceux qui ont des antécédents dans le management général opérationnel sont nettement plus nombreux (61%), tandis que seulement 39% des membres du CA ont une expertise de la gouvernance de l'entreprise. 54% des femmes membres des conseils d'administration ont une expertise de la gouvernance, tandis que les deux tiers de leurs collègues hommes (66%) ont l'expérience du management général.

Hausse record de la proportion de femmes au sein des directions

Pour la première fois, la proportion de femmes au sein des directions a augmenté de 30%, soit trois points de pourcentage, pour passer à 13%, alors que l'an dernier elle arrivait péniblement à franchir les 10%. La proportion de femmes au sein des directions des entreprises du SMI est légèrement supérieure (14%). Pour G. Schilling «si cette dynamique se poursuit, la valeur indicative de 20% de femmes au sein des directions, fixée par la loi, devrait être atteinte d'ici fin 2030. L'effort est clairement demandé aux 42% d'entreprises qui n'emploient encore aucune femme au sommet de la hiérarchie.»

La Confédération montre l'exemple

Cette année encore, le secteur public confirme son rôle de pionnier en termes de diversité des genres. Au sein de la Confédération et des cantons, la proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s est passée à 21%, contre respectivement 20% et 18% les deux années d'avant. Parmi les postes de cadres supérieur-e-s nouvellement pourvus, la Confédération a une fois encore respecté la parité: l'an dernier, 50% des postes vacants ont été attribués à des hommes, et 50 % à des femmes. Les cantons font moins bien (27% de femmes contre 36% l'année précédente).

Une relève plus riche en vue de la diversité des genres garantit un succès durable

La relève en vue de la diversité des genres (Gender-Diversity-Pipeline) est l'indicateur déterminant pour anticiper l'évolution de la proportion de femmes au niveau des directions / cadres supérieur-e-s. Depuis 5 ans, les entreprises font des investissements substantiels dans la diversité des genres aux niveaux intermédiaires, et récoltent maintenant les fruits de leur travail. Dans l'échantillon couvrant l'économie privée, la proportion de femmes est de 25% (contre 24% en 2019) dans l'encadrement intermédiaire et de 18% (contre 16% en 2019) parmi les cadres des échelons supérieurs. La relève en vue de la diversité des genres est plus riche dans le secteur public, qui affiche déjà une proportion de femmes de 29%, que ce soit dans l'encadrement intermédiaire ou parmi les cadres des échelons supérieurs (contre respectivement 28% et 22% en 2019). «Les entreprises tournées vers l'avenir remplissent déjà largement les conditions pour proposer aux femmes des perspectives intéressantes», estime G. Schilling.

Les femmes accèdent aux fonctions en lien avec le cœur de métier

Au niveau des directions de l'économie privée, c'est la première fois qu'un aussi grand nombre de femmes sont nommées à des fonctions en lien avec le cœur de métier: 52% (contre 39% l'année précédente) des femmes membres des directions ont assumé un rôle décisif pour le chiffre d'affaires ou le résultat de l'entreprise. Seulement 48% (contre 61% l'année précédente) ont assumé un poste dans les services, dans les relations humaines ou au département juridique par exemple. Parmi les femmes membres des directions, à peine les deux tiers (65%) occupent des fonctions de service. «Dans le quotidien de mes activités aussi, je sens nettement l'implication des entreprises pour confier à des femmes des fonctions de direction liées au chiffre d'affaires ou au marché», ajoute G. Schilling. «C'est pourquoi je conseille toujours aux jeunes femmes et aux jeunes hommes de se développer dans le cœur de métier de l'entreprise, et d'acquérir de l'expérience à l'étranger s'ils veulent faire carrière et accéder aux échelons supérieurs.»

Plus de CEO femmes

5 femmes au poste de CEO: ce chiffre est le plus élevé on retrouve avec ce chiffre le niveau en 2017. Dans la situation actuelle, pour l'année en cours 8 (contre 3 en 2020) des plus grands employeurs compteront une femme comme dirigeante (7%). En moyenne, la durée de mandat des CEO qui ont maintenant quitté leurs fonctions est restée stable (5,5 ans). Parmi les CEO nouvellement nommés, depuis 2017, l'âge moyen est passé de 50 à 55 ans, tandis que l'âge moyen de tous les CEO est lui aussi de 55 ans. G. Schilling fait la réflexion suivante: «On peut se demander si l'augmentation de la moyenne d'âge des CEO nouvellement nommés est en lien direct avec la crise du coronavirus et l'expérience de vie et des crises qu'elle nécessite. Mon hypothèse concernant la fluctuation plutôt faible des CEO est que les entreprises ont été tellement rudement mises à l'épreuve dans la gestion de la crise qu'elles n'ont pris aucune mesure superflue au niveau du personnel.»

Au moins une femme au conseil d'administration dans 9 entreprises sur 10

La proportion de femmes a aussi atteint son niveau le plus élevé dans les conseils d'administration, avec 24% (contre 23% l'année précédente). Plus d'un poste vacant sur trois (34% contre 32% l'année précédente) a été attribué à une femme. Dans les situations les plus positives, les entreprises ont ajouté 3 à 4 femmes parmi les membres de leur conseil d'administration: la proportion de femmes a doublé ces quatre dernières années, passant de 16% à 32%, ce qui a beaucoup dynamisé cette évolution. Dans le même temps, la proportion d'entreprises ne comptant aucune femme au conseil d'administration, ou seulement une, est passée en quatre ans de 53% à 35%. En attendant, on peut se réjouir de voir qu'au moins une femme siège dans 90 % des organes. «Comme nous l'avions prévu en 2017, la valeur indicative concernant la proportion de femmes au sein des conseils d'administration sera atteinte sans problème fin 2025», résume G. Schilling. «Parmi les entreprises du SMI, la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration est déjà de 27%; ces entreprises devraient donc atteindre les valeurs indicatives dès 2023.» Les 20 entreprises du SMI comptent au moins une femme au conseil d'administration.

La composition des conseils d'administration est de plus en plus basée sur les compétences

Traditionnellement, les membres des conseils d'administration étaient nommés parmi les réseaux des membres siégeant déjà. Les activités devenant de plus en plus complexes, les membres des conseils d'administration se sont concentrés sur le cœur de métier, les marchés clés et les défis technologiques de l'entreprise, ainsi que sur les exigences de la gouvernance. C'est ce que reflète la composition actuelle des conseils d'administration: 61% de leurs membres ont des antécédents de management général opérationnel dans le cœur de métier, les marchés clés et les défis technologiques, et 39% possèdent une expertise de la gouvernance. Si on prend la répartition par genre, 66% (contre 68% en 2015) des hommes et 46% (contre 39% en 2015) des femmes ont un profil de management général. «La Suisse possède l'un des meilleurs modèles de gouvernance d'entreprise au monde. S'ajoute à cela un brassage optimal entre deux tiers de membres du CA expérimentés dans le management opérationnel et un tiers ayant une expertise», analyse G. Schilling.

The Swiss economy has experienced sustained positive development in terms of gender diversity and has undeniably entered the awareness phase in this generational project. This is manifested in the record highs in the share of women on executive and supervisory boards. The share of women in executive management has increased for the first time by 3 percentage points (+ 30%) from 10% to the all-time high of 13%. The number of female CEOs has also increased from 3 to 5 – and will grow to 8 in the current year. The public sector already employs 21% women in top management. A consistently broader gender diversity pipeline in all sectors enables us to look to the future with confidence.

The advance of female executives is underscored by the fact that the largest employers have recently filled every fourth vacancy at the senior management level with a woman (26%, previous year 21%). The public sector has appointed a woman to 29% of the vacancies in top management. The percentage of women on the supervisory boards of the 100 largest employers has increased from 23% to 24%, as indicated in the schillingreport 2021. Following a lengthy period of raising awareness for gender diversity, most companies have now arrived in the awareness phase. They have recognized how important having their own pipeline with female talent is for business success. Accordingly, the number of those companies who do not have a woman in executive management has again fallen quite significantly to 42% (previous year 47%). It will likely take years until we reach the acceptance phase – in which the promotion of women to executive management is as commonplace as that of men. «This is why I always refer to a generational project», says publisher Guido Schilling.

Zurich, March 5, 2021 – The 16th edition of the schillingreport evaluates the composition of supervisory boards for the first time according to professional expertise. This shows that board members with an operative general management background clearly represent a majority with 61%, while 39% of the members ensure corporate governance with their expertise. 54% of female board members have governance expertise; two-thirds of their male counterparts (66%) have a general management background.

Record-High Increase of Share of Women in Executive Management

For the first time, the share of women in executive management has risen by 30%, or 3 percentage points, to 13%; not until last year was the 10% mark crossed. The share of women in executive management of SMI companies is slightly higher at 14%. «If this momentum continues», Schilling believes, «the legally stipulated gender-balanced representation threshold of 20% women on executive boards should be reached by the end of 2030. Efforts are therefore clearly required by the 42% of companies that do not have any women at their top management.»

Federal Administration points the Way

The public sector reinforces its pioneering role in regard to gender diversity. The share of women who hold senior positions in the federal administration and cantons has increased to 21%, after 20% and 18% in the two previous years, respectively. A gender balance was achieved for appointments to senior positions by the federal government: 50% of the vacancies were filled with men and women each in the past year. The cantons lag behind with 27% women (previous year 36%).

A broad Gender Diversity Pipeline ensures sustainable Success

The key indicator to anticipate future trends in the representation of women on executive boards/in top management is the gender diversity pipeline. For 5 years, companies have been investing substantially in greater gender diversity in middle management and are now reaping the rewards of their efforts. In the private sector sample, the share of women in middle management comes to 25% (2019 24%) and in top management to 18% (2019 16%). The pipeline is more extensive in the public sector, which already shows 29% both in middle and in top management (2019 28% and 22%). «Forward-looking companies are consequently laying the foundations, which will afford women attractive opportunities», says Schilling.

Women advance in Core Business Functions

Never before have so many women been appointed to core business functions in executive management of the private sector: 52% (previous year 39%) of the new female executive managers have taken on a revenue or performance-relevant role. Only 48% (previous year 61%) assumed a service role, for instance in Human Resources or Legal. In regard to the existing female executive managers, nearly two-thirds (65%) are responsible for service functions. «The commitment of companies to recruit women for revenue and market-related business functions is also strongly felt in my daily business», Schilling adds. «This is why I always advise young women and men to earn their spurs by working in the core business of the company and to gain experience abroad if they are aiming for a career in top management.»

More Female CEOs

With 5 women in a CEO position, the highest level, previously achieved in 2017, has been matched. As things currently stand this year, 8 (3 in 2020) of the largest employers will be led by a woman (7%). The average term of office of departing CEOs has remained stable at 5.5 years. The average age of newly appointed CEOs has risen from 50 to 55 years since 2017, whereas the average age of all CEOs was also 55. «This might lead us to ask if the higher age of the newly appointed CEOs is directly related to the Covid-19 crisis and the resulting need for more experience, e.g. in crisis management», Schilling reflects. «My assumption in relation to the comparatively rather low fluctuation rate of CEOs is that the companies were under such great pressure to manage the crisis that they did not take any unnecessary personnel-related action.»

At least one Woman on 9 out of 10 Supervisory Boards

With 24% (previous year 23%) a new record was reached in the share of women on supervisory boards as well. Slightly over every third vacant seat (34%, previous year 32%) was filled with a woman. The strongest gains were in companies with 3 or 4 female board members: their share doubled in the last 4 years from 16% to 32%, which has been a significant driving force. Concurrently, the percentage of companies with no or only one woman on the board sank from 53% to 35%. A particularly encouraging development is that we now see a woman serving on 90% of the boards. «As previously forecast in 2017, the gender-balanced representation threshold for supervisory boards will be easily reached by the end of 2025», Schilling sums up. «In SMI the share of women on supervisory boards is already at 27%, so that the gender-balance threshold should already be reached by 2023.» All 20 SMI companies have at least one woman on their supervisory board.

Increasingly Competence-Based Configuration on Supervisory Boards

Traditionally, supervisory board members have been selected from the networks of the serving members of the board. As complexity increases, the board members have become more oriented toward the core business, the key markets and the technological challenges of the company as well as the governance requirements. This is manifested in the current configuration of the supervisory boards: 61% have an operative general management background in the core business, in the key markets or the technological challenges, 39% have governance expertise. Broken down according to gender, 66% (2015 68%) of the men and 46% (2015 39%) of the women have a general management profile. «Switzerland has one of the best corporate governance models in the world. This is in part due to the optimal mix of roughly two-thirds of board members having experience in operative management and about one-third having specialist expertise», says Schilling.

The complete report will be available online in German, French and English as of mid-May at www.schillingreport.ch.

Für Fragen oder Auskünfte

guido schilling ag
Silvia Coiro
Prime Tower
Hardstrasse 201
CH-8005 Zürich
www.guidoschilling.ch
www.schillingreport.ch

Telefon +41 44 366 63 55
silvia.coiro@guidoschilling.ch

Pour toute question ou demande de renseignements

guido schilling sa
Silvia Coiro
Prime Tower
Hardstrasse 201
CH-8005 Zurich
www.guidoschilling.ch
www.schillingreport.ch

Téléphone +41 44 366 63 55
silvia.coiro@guidoschilling.ch

For questions and information

guido schilling ag
Silvia Coiro
Prime Tower
Hardstrasse 201
CH-8005 Zurich
www.guidoschilling.ch
www.schillingreport.ch

Phone +41 44 366 63 55
silvia.coiro@guidoschilling.ch

schillingreport 2021 – Transparenz an der Spitze.

Die guido schilling ag untersucht seit 2006 die Zusammensetzung der Geschäftsleitungen sowie seit 2010 die Verwaltungsräte der rund 100 grössten Schweizer Arbeitgeber. Ergänzend werden seit 2016 die Zusammensetzung der Führungsgremien des öffentlichen Sektors sowie die Gender-Diversity-Pipeline der Schweizer Wirtschaft durchleuchtet. Der schillingreport 2021 umfasst die 119 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 891 Geschäftsleitungs- und 841 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1031 Führungskräfte (Topkader) des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsschreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen. Für die Gender-Diversity-Pipeline stellten 2021 142 der 250 wichtigsten Schweizer Unternehmen sowie 16 Kantone und der Bund ihre Daten zur Verfügung.

Executive Search aus Leidenschaft. In den vergangenen 30 Jahren entwickelte sich die guido schilling ag zu einem der führenden Executive-Search-Unternehmen der Schweiz. Sie ist auf die Besetzung ausgewählter Spitzenpositionen auf Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsebene spezialisiert. In Ergänzung zu den Dienstleistungen der guido schilling ag operiert die schilling partners ag, in der langjährig erfolgreiche Partner mit ihren Teams Executive-Search-Aufträge auf Niveau Geschäftsleitung branchenfokussiert abwickeln.

schillingreport 2021 – Transparence au sommet.

Depuis 2006, la société guido schilling ag analyse la composition des directions et, depuis 2010, des conseils d'administration des quelque 100 plus grands employeurs suisses. En complément, depuis 2016 on examine en détail la composition des organes directeurs du secteur public, ainsi que la relève en vue de la diversité des genres au sein de l'économie suisse. Le schillingreport 2021 couvre les 119 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 891 membres de directions, 841 membres de conseils d'administration et 1031 cadres supérieures du secteur public (chefs et cheffes d'office, secrétaires généraux et générales, chanceliers et chancelières d'État) ont été inclus dans l'étude. En 2021, 142 des 250 plus importantes entreprises de Suisse, ainsi que 16 cantons et la Confédération ont mis à disposition leurs données sur la relève en vue de la diversité des genres.

Recrutement de cadres par passion. Au cours des 30 dernières années, guido schilling sa est devenue un leader du recrutement de cadres en Suisse, spécialisée en positions choisies du plus haut niveau au sein de conseils d'administration et de directions d'entreprise. guido schilling sa et ses prestations sont complétées par schilling partners sa, avec ses partenaires au succès confirmé depuis longtemps et leurs équipes spécialisées par branches traitant des mandats de recrutement de cadres au niveau direction d'entreprise.

schillingreport 2021 – Transparency at the Top.

Since 2006, guido schilling ag has surveyed the 100 largest Swiss companies regarding the composition of their executive boards, and since 2010 the composition of their supervisory boards. Since 2016, the management boards of the public sector, and the gender diversity pipeline of Swiss industry have also been examined. The schillingreport 2021 surveys the 119 largest employers in Switzerland as well as the federal administration and all 26 cantons. Accordingly, 891 executive board members, 841 supervisory board members, and the 1031 managers in the public sector (department heads, general secretaries, cantonal chancellors) were included in the survey. For the gender diversity pipeline in 2021 data was provided by 142 of the 250 largest Swiss companies, and by 16 cantons and the federal administration.

Executive Search is our Passion. Over the past 30 years, guido schilling ag has grown to become one of the leading executive search companies of Switzerland. The company specialises in filling select top positions at the supervisory board and executive management level. To fulfil this mission, complementing the services of guido schilling ag is schilling partners ag, a company in which long-standing successful partners and their teams fulfil executive search orders at the mandates at corporate management level with a focus on their specific sector.

