

Durchbruch an allen Fronten im Generationenprojekt auf dem Weg zu einer ausgewogenen Geschlechterdurchmischung. Vorreiter sind die SMI-Unternehmen: In deren Geschäftsleitungen klettert der Frauenanteil um 5 Prozentpunkte (+36%) auf 19%, im Verwaltungsrat wird der Richtwert von 30% geknackt – 3 Jahre vor Ablauf der Übergangsfrist. Unter den 100 grössten Arbeitgebern der Schweiz beschäftigen erstmals mehr Unternehmen (34%) mindestens 2 Frauen in der Geschäftsleitung als keine (31%). Gleichzeitig steigt der Frauenanteil in deren Geschäftsleitungen um 4 Prozentpunkte auf 17% (+31%). Die Unternehmen dürften bei gleicher Entwicklung den geforderten Richtwert von 20% spätestens 2024 erreichen, 6 Jahre vor Ablauf der Übergangsfrist. In den Verwaltungsräten des Private Sector steigt der Frauenanteil auf 26% (+2 Prozentpunkte), auch hier wird die Quote von 30% schon 2024 erreicht werden. Der öffentliche Sektor verzeichnet bereits einen Anteil von 23% Frauen im Topkader.

Die 100 grössten Schweizer Arbeitgeber haben für 36% der vakanten Geschäftsleitungspositionen eine Frau berufen. Noch nie zuvor war dieser Wert höher, lag er doch vergangenes Jahr beim bisherigen Höchstwert von 26%. 69% der Unternehmen beschäftigten mindestens eine Frau in der Geschäftsleitung. «Wenn ich bedenke, dass dieser Wert noch vor 4 Jahren 41% betrug, sieht man, welch grossen Schritt die Unternehmen allein in den vergangenen 48 Monaten in diesem Generationenprojekt vollzogen haben. Noch nie war eine solche Dynamik zu spüren und das Bewusstsein von Verwaltungsrat und Unternehmensleitung betreffend einer ausgewogenen Geschlechterdurchmischung so gross wie aktuell. Bei Ablauf der Übergangsfristen – 2025 für Verwaltungsräte und 2030 für Geschäftsleitungen – werden die Unternehmen die Werte von 30% bzw. 20% bereits weit überschritten haben. Wir stehen früher als gedacht vor dem Übergang in die Akzeptanzphase, in der eine ausgewogene Geschlechterdurchmischung der Standard sein wird», so Herausgeber Guido Schilling.

Zürich, 4. März 2022 – Betrachtet man die Daten in Bezug auf Diversity, so zeigt die 17. Ausgabe des schillingreport, dass – neben der sehr erfreulichen Entwicklung hinsichtlich der Geschlechterdurchmischung – der Ausländeranteil in den Geschäftsleitungen geringfügig auf 44% (43% im Vorjahr) steigt. Hervorzuheben ist, dass diese Stagnation auf hohem Niveau durch 50% ausländische Geschäftsleitungsmitglieder unter den Neuen (40% und 49% in den beiden Vorjahren) getragen wird. Die Geschäftsleitungsmitglieder stammen neben der Schweiz aus 30 Nationen. Unter den neuen weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern beträgt der Anteil Managerinnen ohne Schweizer Pass 54%, wobei es sich bei 78% dieser um «Inländerinnen» handelt, also Frauen, die bereits in der Schweiz oder einem Schweizer Unternehmen beschäftigt waren, bevor sie in die aktuelle Position berufen wurden.

Vorreiter SMI erreicht bereits die geforderten Geschlechterrichtwerte

Mit 19% weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern und 30% Verwaltungsrätinnen zementiert der SMI seine Vorreiterrolle in Sachen Gender Diversity. «Die geforderten Richtwerte können als erreicht gelten. In den Verwaltungsräten arbeiten die SMI-Unternehmen bereits auf einen Zielkorridor von 40 bis 60% Frauen hin», meint Schilling. Auffällig: Der SMI überholt mit 19% Frauen in den Geschäftsleitungen den – neu aus 40 Unternehmen zusammengesetzten – deutschen DAX mit 18% weiblichen Vorstandsmitgliedern. In der alten Zusammensetzung mit 30 Unternehmen liegt der Frauenanteil im Vorstand ebenfalls bei 19%. In den DAX-Aufsichtsräten klettert der Frauenanteil in der neuen Zusammensetzung auf 35%, in der alten Zusammensetzung auf 37%, während der SMI in den Verwaltungsräten die 30%-Marke knackt. Alle 20 SMI-Unternehmen beschäftigen Frauen in ihren Verwaltungsräten, nur 4 Unternehmen haben noch keine Frau in der Geschäftsleitung, wobei ein Unternehmen bereits eine neue Geschäftsleitungskollegin angekündigt hat.

Bundesverwaltung mit Spitzenwert von 38% Frauen im Topkader

Der Frauenanteil im Topkader des öffentlichen Sektors steigt von 21% auf 23%. Erreicht wurde diese konsequente Erhöhung durch 39% Frauen unter den neu berufenen Topkadern – der bisherige Höchstwert. Treibende Kraft hinter dieser Entwicklung ist der Bund, der zum dritten Mal in Folge 50% aller Vakanzstellen mit Frauen besetzte und einen Frauenanteil von 38% im Topkader (37% im Vorjahr) verzeichnet. Betrachtet man nur die Kantone, so beschäftigen diese 22% Frauen im Topkader (21% im Vorjahr), wobei unter den Neuen 38% Frauen berufen wurden. «Walk the talk, könnte man sagen», so Schilling: «Der Bund fordert nicht nur ein, sondern lebt es vorbildlich vor.»

Immer mehr Unternehmen mit Technologie-/Digitalisierungskompetenz in der Geschäftsleitung

Bis 2014 verzeichneten gerade einmal 10% der 100 grössten Arbeitgeber eine Technologie-/Digitalisierungsposition auf Stufe Geschäftsleitung. 2018 sprang dieser Wert auf 28% und erhöhte sich seither kontinuierlich auf aktuell 42%. Bei 6 Unternehmen haben Frauen diese Rolle inne. «Die Digitalisierung wird für viele Unternehmen zu einer strategischen Dimension, was sich mit der starken Zunahme dieser Funktion in den Geschäftsleitungen eindeutig dokumentieren lässt. Durchgehend digitale Prozesse, Industrie 4.0, Remote Working und die Anbindung von Kunden, Partnern sowie Lieferanten sind Schlüsselfaktoren im globalen Wettbewerb», ist Schilling überzeugt.

Zunehmend ältere CEOs und CFOs

Über die vergangenen 10 Jahre stieg das Durchschnittsalter der CEOs und CFOs kontinuierlich an. Betrug bis 2012 das Alter der CEOs noch 52 Jahre und waren die neuen CEOs 48 Jahre alt, sind es aktuell 55 Jahre bzw. 52 Jahre. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch bei den CFOs. 2012 waren sie durchschnittlich 49 Jahre alt und die Neuzugänge 47 Jahre, aktuell sind die CFOs 53 Jahre alt und die Neuen 50 Jahre. Das Durchschnittsalter aller Geschäftsleitungsmitglieder stieg in den vergangenen 10 Jahren gleichzeitig weniger stark an von 51 Jahre auf 53 Jahre. Schilling stellen sich mehrere Fragen: «Setzen die Verwaltungsräte im Nachgang der Weltfinanz- und Eurokrisen vermehrt auf langjährig ausgewiesene Berufserfahrung bei der Wahl des CEO oder des CFO bzw. eines neuen Geschäftsleitungsmitglieds? Sind «Silberrücken» geeigneter, um der zunehmenden Komplexität der Wirtschaft zu begegnen? Sind die Unternehmen aktuell altersmässig genügend divers aufgestellt, um die globalen Herausforderungen zu meistern? Was sind die Ursachen für diese Entwicklung? Hier bleibe ich dran.»

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

Sur tous les fronts, percée du projet intergénérationnel en faveur d'un équilibre des genres. Les entreprises du SMI sont les pionnières de cette évolution: la proportion de femmes au sein de leurs directions augmente de cinq points de pourcentage (+36%) et passe à 19%, tandis qu'au sein des conseils d'administration, la barre des 30% est franchie, trois ans avant la fin de la période transitoire. Parmi les 100 plus grands employeurs suisses, 34% d'entreprises emploient au moins deux femmes à des postes de direction: pour la première fois, c'est plus que celles qui n'en emploient pas du tout (31%). Et dans le même temps, la proportion de femmes au niveau de la direction augmente de quatre points de pourcentage (+31%), pour passer à 17%. Si elles poursuivent au même rythme, les entreprises devraient atteindre la valeur indicative des 20% au plus tard en 2024, soit six ans avant la fin de la période transitoire. Au sein des conseils d'administration du secteur privé, la proportion de femmes atteint désormais 26% (+2 points de pourcentage), et là encore, le cap des 30% sera franchi dès 2024. Le secteur public enregistre déjà une proportion de femmes de 23% aux postes de cadres supérieur-e-s.

Chez les 100 plus grands employeurs suisses, 36% des postes de direction vacants ont été pourvus par une femme. Jamais ce pourcentage n'a été aussi élevé, alors même qu'on enregistrait déjà l'année précédente la valeur la plus haute, avec 26%. 69% des entreprises emploient au moins une femme au niveau de la direction. «Quand je pense qu'il y a encore quatre ans, nous étions à 41%, je mesure les progrès réalisés pour ce projet intergénérationnel par les entreprises, ne serait-ce qu'au cours de ces 48 mois. Cette dynamique est inédite et la prise de conscience de la nécessité d'un équilibre des genres au sein des conseils d'administration et des directions d'entreprise n'a jamais été aussi importante. À la fin de la période transitoire (2025 pour les conseils d'administration et 2030 pour les directions), les entreprises auront largement dépassé les 30% et les 20% recommandés. Nous arrivons plus tôt que prévu au seuil de la phase d'acceptation, au cours de laquelle l'équilibre des genres sera devenu la norme», déclare l'éditeur Guido Schilling.

Zurich, le 4 mars 2022 – Si l'on considère les données relatives à la diversité, cette 17e édition du schillingreport montre que, outre l'évolution très positive de l'équilibre des genres, la proportion d'étrangers au sein des directions augmente légèrement, pour passer à 44% (contre 43% l'année précédente). Il faut souligner que cette stagnation à un niveau élevé s'appuie sur une proportion de 50% d'étrangers parmi les nouveaux membres des directions (contre 40% et 49% les deux années d'avant). Les membres des directions viennent de Suisse et de 30 autres nations. Parmi les femmes nouvellement membres des directions, la proportion de managers n'ayant pas de passeport suisse est de 54%, dont 78% de «résidentes en Suisse», à savoir de femmes qui ont déjà été embauchées en Suisse ou dans une entreprise suisse avant d'être nommées au poste actuel.

Les entreprises du SMI sont pionnières et ont déjà atteint les valeurs indicatives recommandées concernant l'équilibre des genres

Avec 19% de membres féminins au sein de leurs directions et 30% au sein de leurs conseils d'administration, les entreprises du SMI confirment leur rôle de pionnières pour ce qui est de la diversité des genres. «On peut considérer que les valeurs indicatives sont atteintes. Dans les conseils d'administration, les entreprises du SMI visent déjà l'objectif de faire passer ce pourcentage de 40 à 60% de femmes», estime G. Schilling. Il est frappant de constater qu'avec 19% de femmes au sein des directions, les entreprises du SMI dépassent celles du DAX (elles sont désormais 40 et comptent 18% de femmes parmi les membres des directoires). Dans son ancienne configuration (30 entreprises), le DAX affiche aussi une proportion de femmes au sein des directoires s'élevant à 19%. Au sein des conseils de surveillance des entreprises du DAX, la proportion de femmes est désormais de 35% avec la nouvelle composition et de 37% avec l'ancienne; les entreprises du SMI franchissent, elles, le cap des 30% au sein des conseils d'administration. Les 20 entreprises du SMI emploient des femmes au sein de leurs conseils d'administration. Seulement quatre ne comptent encore aucune femme au sein de leurs directions, mais l'une d'entre elles annonce déjà l'arrivée d'une future collègue femme à cet échelon.

L'administration fédérale affiche un taux record de 38% de femmes parmi les cadres supérieur-e-s

La proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s du secteur public passe de 21% à 23%. Cette hausse significative est le résultat de l'embauche de 39% de femmes parmi les cadres supérieur-e-s nouvellement nommé-e-s, à savoir la valeur la plus élevée jamais atteinte. Cette évolution est favorisée par la Confédération qui, pour la troisième fois consécutive, attribue 50% des postes vacants à des femmes et affiche une proportion de femmes de 38% parmi les cadres supérieur-e-s (contre 37% l'année précédente). Si l'on ne considère que les cantons, ces derniers emploient 22% de femmes parmi les cadres supérieur-e-s (contre 21% l'année d'avant), avec 38% des nouveaux postes attribués à des femmes. «C'est ce qui s'appelle joindre le geste à la parole», commente G. Schilling: «La Confédération ne se contente pas d'exiger, elle donne l'exemple.»

Au sein des directions, un nombre toujours plus important d'entreprises compte des compétences en matière de technologie et de numérisation

Jusqu'en 2014, seulement 10% des 100 plus grands employeurs dédiaient un poste de direction à la technologie et à la numérisation. En 2018, cette valeur est passée à 28% et ne cesse d'augmenter depuis, pour atteindre 42% aujourd'hui. Dans six sociétés, c'est une femme qui gère ces compétences. «Pour beaucoup d'entreprises, la numérisation est une dimension stratégique; on le constate clairement avec le fort développement de cette fonction au sein des directions. Des processus totalement numérisés, le concept d'Industrie 4.0, le télétravail, la fidélisation de la clientèle, des partenaires et des fournisseurs sont autant de facteurs clés dans la concurrence mondiale», affirme G. Schilling avec conviction.

Augmentation de l'âge moyen des CEO et des CFO

Ces dix dernières années, l'âge moyen des CEO et des CFO n'a cessé d'augmenter. Jusqu'en 2012, les CEO avaient en moyenne 52 ans, et les nouveaux 48, contre 55 et 52 actuellement. On constate la même évolution pour les CFO. En 2012, la moyenne d'âge était pour eux de 49 ans, 47 pour les nouveaux arrivants, contre 53 et 50 actuellement. Ces dix dernières années, l'âge moyen des membres des directions a augmenté lui aussi, de façon un peu moins marquée, passant de 51 à 53 ans. G. Schilling se pose plusieurs questions: «Est-ce qu'après les crises financières mondiales et européennes, les membres des conseils d'administration misent de plus en plus sur le nombre d'années d'expérience professionnelle pour choisir les CEO, les CFO ou les nouveaux membres des directions? Les «tempes grises» sont-elles plus à même de gérer une économie de plus en plus complexe? Les entreprises présentent-elles aujourd'hui une diversité d'âges suffisante pour relever les défis mondiaux? Quelles sont les raisons de cette évolution? Je continue l'enquête.»

Le rapport complet sera disponible en ligne mi-mai, en trois langues, allemand, français et anglais sur www.schillingreport.ch.

Breakthrough on all fronts in the generation project on the way to a balanced gender mix. The SMI companies point the way: In their management boards, the share of women climbs by 5 percentage points (+36%) to 19%, and on the supervisory board the threshold of 30% is crossed – 3 years before the end of the transition period. Among the 100 largest employers in Switzerland, for the first time more companies (34%) employ at least 2 women on their management boards than none (31%). At the same time, the share of women on their management boards increases by 4 percentage points to 17% (+31%). Assuming the same development, the companies should reach the required threshold of 20% by 2024 at the latest, 6 years before the end of the transition period. In the private sector, the share of women on the supervisory board rises to 26% (+2 percentage points); here, too, the threshold of 30% will be reached as early as 2024. The public sector already has 23% women in top executive positions.

The 100 largest Swiss employers appointed a woman to 36% of vacant executive board positions. This figure has never been higher, as last year it reached the previous high of 26%. 69% of companies employ at least one woman on the executive board. «When I consider that this figure was 41% just 4 years ago, you can see what a big step companies have taken in this generation project in the past 48 months alone. Never before has it been so dynamic and the awareness of the supervisory and management boards regarding a balanced gender mix been as great as it is today. By the end of the transition periods – 2025 for supervisory boards and 2030 for management boards – companies will have exceeded the 30% and 20% levels respectively by far. We are facing the transition to the acceptance phase, in which a balanced gender mix will be the standard, earlier than expected», says publisher Guido Schilling.

Zurich, 4 March 2022 – Looking at the data in terms of diversity, the 17th edition of the schillingreport shows that – in addition to the very encouraging development in terms of gender mix – the proportion of foreigners on the executive boards rises slightly to 44% (43% in the previous year). It should be emphasized that this stagnation at a high level is supported by 50% foreign executive board members among the newly appointed board members (40% and 49% in the previous years). The executive board members are from 30 countries besides Switzerland. Among the new female executive board members, the percentage of managers without a Swiss passport is 54%, with 78% of these being «nationals», i.e., women who were already employed in Switzerland or in a Swiss firm before being appointed to their current position.

SMI leads the Way and already achieves the required Gender Guidelines

With 19% female members on the executive boards and 30% female members on the supervisory boards, the SMI confirms its pioneering role in gender diversity. «The required thresholds can be considered achieved. On the supervisory boards, SMI companies are already working towards a target corridor of 40 to 60% women», says Schilling. Remarkable: With 19% women on the management boards, the SMI overtakes the German DAX – newly including 40 companies – with 18% female executive board members. In the old composition with 30 companies, the percentage of women on the board is also 19%. In the DAX supervisory boards, the share of women in the new composition climbs to 35%, in the old composition to 37%, while the SMI breaks through the 30% mark in the supervisory boards. All 20 SMI companies employ women on their supervisory boards, only 4 companies do not yet have a woman on the executive board, with one of them already having announced a new female executive to start in 2022.

Federal Administration with a Peak of 38% Women in Top Executive Positions

The share of women in the top senior positions of the public sector grows from 21% to 23%. This consistent growth was achieved by 39% women among the newly appointed top executives – the highest figure to date. The driving force behind this development is the Federal Administration, which filled 50% of all vacancies with women for the third time in a row and records a 38% share of women in top executive positions (37% in the previous year). Looking only at the cantons, they employ 22% women in senior public official positions (21% in the previous year), with 38% women among the newly appointed. «Walk the talk, you could say», states Schilling: «The Federal Administration not only demands it, but exemplifies it.»

More and More Companies with Technology/Digitalisation Expertise in the Executive Boards

Until 2014, only 10% of the 100 largest employers had a technology/digitalisation position at executive management level. In 2018, this figure jumped to 28% and has since steadily increased to the current 42%. Women hold this role at 6 companies. «Digitalisation is becoming a strategic dimension for many companies, which can be clearly documented with the strong increase of this function in the executive boards. Seamless digital processes, Industry 4.0, remote working and the connection to customers, partners and suppliers are key factors in global competition», Schilling is convinced.

Increasingly older CEOs and CFOs

Over the past 10 years, the average age of CEOs and CFOs has risen steadily. Whereas until 2012 the age of CEOs was 52 and the new CEOs were 48, the current figures are 55 and 52, respectively. A similar development can be seen with CFOs. In 2012, they were 49 years old and the newly appointed 47 years old; currently the CFOs are 53 years old and the newly appointed 50 years old. At the same time, the average age of all executive board members has risen less sharply over the past 10 years, from 51 to 53. Schilling asks himself several questions: «In the aftermath of the world financial and euro crises, did the supervisory boards increasingly rely on many years of proven professional experience when choosing a CEO or CFO or a new member of the executive board? Are «silverbacks» more suitable to deal with the increasing complexity of the economy? Are companies currently sufficiently diverse, in terms of age, to master the global challenges? What are the causes of this development? I will keep observing this.»

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

schillingreport 2022 – 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 2022 umfasst die 119 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 895 Geschäftsleitungs- und 838 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1030 Führungskräfte (Topkader) des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsschreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen. Für die Gender-Diversity-Pipeline des schillingreport 2021, welche im 2-Jahres-Rhythmus erhoben wird, stellten 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.

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

schillingreport 2022 – 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 2022 couvre les 119 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 895 membres de directions, 838 membres de conseils d'administration et 1030 cadres supérieur-e-s 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 grandes 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, analysée tous les 2 ans.

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.

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 2022 – 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 also have been examined. The schillingreport 2022 surveys the 119 largest employers in Switzerland as well as the Federal Administration and all 26 cantons. Accordingly, 895 executive board members, 838 supervisory board members, and the 1030 managers in the public sector (department heads, general secretaries, cantonal chancellors) were included in the survey. For the gender diversity pipeline, which is collected every 2 years, 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.

