

Erstmals beschäftigt über die Hälfte (52%) der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber mindestens 3 Frauen im Verwaltungsrat, gleichzeitig steigt der Anteil der Unternehmen mit mindestens 3 Frauen in der Geschäftsleitung auf 20%. Die Zahl der weiblichen CEOs erhöht sich von 9 auf 10 – und hat sich im laufenden Jahr bereits auf 11 entwickelt. Gleichzeitig steigt die Zahl der weiblichen CFOs von 9 auf 14. Somit beschäftigen 20% der Unternehmen einen weiblichen CEO oder CFO. 56% der neu berufenen Geschäftsleitungsmitglieder verfügen über keinen Schweizer Pass – ein Rekordwert. Der Ausländeranteil in den Geschäftsleitungen klettert auf einen Höchstwert von 47%.

Bei den 100 grössten Schweizer Arbeitgebern steigt der Ausländeranteil in der Geschäftsleitung nach Jahren der Stagnation wieder an. Pendelte sich dieser noch in den vergangenen Jahren bei 45% ein, klettert er aktuell auf den Höchststand von 47%. Ausschlaggebend war, dass 56% der neuen Geschäftsleitungsmitglieder über keinen Schweizer Pass verfügen. «Die Schweizer Wirtschaft ist seit jeher auf Spitzenkräfte aus der ganzen Welt angewiesen. Die aktuellen Werte sprechen in Zeiten von Unsicherheiten und grossen politischen sowie wirtschaftlichen Herausforderungen klar für die Strahlkraft der Schweiz und die Stabilität unserer Wirtschaft. Bei der niedrigen Arbeitslosigkeit, der vergleichsweise tiefen Inflation und der nach wie vor boomenden Wirtschaftslage benötigen unsere Unternehmen die weltweit besten Führungskräfte, um das nach wie vor vorhandene Potenzial unserer Wertschöpfung zu nutzen», meint Herausgeber Guido Schilling.

Zürich, 3. März 2023 – Die 100 grössten Schweizer Arbeitgeber werden 2024 die geforderten Geschlechterrichtwerte von 30% im Verwaltungsrat und 20% in der Geschäftsleitung erreichen. In der 18. Ausgabe des schillingreport stehen sie bei Frauenanteilen von 29% im Verwaltungsrat und 19% in der Geschäftsleitung. In den Verwaltungsräten steigt der Frauenanteil erstmals um 3 Prozentpunkte auf 29%, da die Unternehmen für rekordhohe 46% der Vakanzen Frauen beriefen. In den Geschäftsleitungen steigt der Frauenanteil von 17% auf 19%, was dank 27% Frauen unter den neu Berufenen erreicht wurde – der zweithöchste Wert in 18 Jahren. «Entscheidend ist, dass es den Unternehmen gelingt, das Thema «Diversity» als Teil der Unternehmenskultur zu etablieren und in der DNA der Firma zu verankern. Frauen- bzw. Männeranteile von 40 bis 60% in beiden Führungsgremien werden in der Zukunft der Regelfall sein», meint Schilling.

#### Beispiellos positive Entwicklung der Frauenanteile im SMI

In den SMI-Unternehmen steigt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten um 4 Prozentpunkte auf 34%. Möglich machte dies der Umstand, dass die SMI-Unternehmen für 54% der Vakanzen Frauen beriefen – ein absoluter Spitzenwert. «Die SMI-Unternehmen sind in Bezug auf die Gender Diversity klar in der Akzeptanzphase angekommen und setzen konsequent auf die Vorteile divers aufgestellter Führungsteams. Im Vergleich zu den im deutschen DAX notierten Konzernen, die für 46% der vakanten Sitze Frauen beriefen und so bei einem Frauenanteil in den Aufsichtsräten von 37% (+ 2 Prozentpunkte) stehen, ist die Dynamik in den SMI-Unternehmen deutlich positiver, und ich bin überzeugt, schon in den nächsten zwei Jahren werden die SMI-Unternehmen jene des DAX überholen oder mit diesen gleichziehen», so Schilling. Unterstrichen wird dies durch die Entwicklung in den Geschäftsleitungen. Die SMI-Konzerne erzielten über die vergangenen 2 Jahre einen Sprung von 10 Prozentpunkten von 14% in 2021 auf aktuell 24% weibliche Geschäftsleitungsmitglieder. Damit vergrössern sie den Vorsprung zu den DAX-Vorständen weiter, in denen die Frauenanteile von 18% auf 22% steigen und damit der geforderten deutschen Quote Genüge tun. «Für mich stellt sich die Frage, wie nachhaltig harte Quoten langfristig sind. Oder sind sie nur ein Instrument, um kurzfristige Ziele zu erreichen?», sinniert Schilling mit Blick auf die abflachende Entwicklung in den DAX-Unternehmen. Alle 40 DAX-Konzerne beschäftigen in den Aufsichtsräten Frauen, während 6 Vorstände (Vorjahr 8) keine Frauen aufweisen. Von den SMI-Unternehmen zählen alle 20 Unternehmen Frauen im Verwaltungsrat, wobei 2 noch keine weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder haben (Vorjahr 3).

#### Ausländische Managerinnen und Manager zentral für Schweizer Wirtschaftsmotor

Die Unternehmen beschäftigen 47% ausländische Geschäftsleitungsmitglieder und beriefen für 56% der Vakanzen Ausländer/innen – beides Höchstwerte. Die ausländischen Geschäftsleitungsmitglieder stammen aus 39 Nationen (Vorjahr 30). 63% der ausländischen Geschäftsleitungsmitglieder waren bereits in der Schweiz oder in einem Schweizer Unternehmen tätig, bevor sie ihre aktuelle Position antraten. Diese «Inländer/innen» stiessen folglich bereits im mittleren oder oberen Management zu einem Schweizer Arbeitgeber, während 37% der ausländischen Geschäftsleitungsmitglieder (17% im Gesamtsample) ohne Bezug zur Schweiz in ihre aktuelle Rolle kamen. Unter den Neuen finden sich 54% «Inländer/innen». Somit holten die Schweizer Unternehmen für 46% der Vakanzen die Geschäftsleitungsmitglieder direkt aus dem Ausland. Heruntergebrochen auf die Geschlechter, zeigt sich, dass der Ausländerinnenanteil unter den weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern (54%) deutlich höher ist als bei den männlichen (45%). Bemerkenswert ist die Differenz von 59% «Inländerinnen» zu 64% «Inländern». Weit internationaler ist der SMI aufgestellt: 75% der SMI-Geschäftsleitungsmitglieder verfügen über keinen Schweizer Pass, wobei es sich bei 65% davon um «Inländer/innen» handelt. In diesem Jahr stammen 85% der Neuen aus dem Ausland. Auffallend ist, dass 91% der weiblichen SMI-Geschäftsleitungsmitglieder Ausländerinnen sind, der bisherige Höchstwert. 54% davon sind «Inländerinnen». «Die im Weltmarkt agierenden SMI-Konzerne profitieren davon, dass in vielen Ländern ein ganz anderes Selbstverständnis bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Karriere herrscht. In den vergangenen 2 Jahren konnten sie so hervorragend qualifizierte Managerinnen rund um den Globus für ihre Geschäftsleitungsteams gewinnen», meint Schilling.

#### Durchschnittsalter der Geschäftsleitungsmitglieder sinkt erstmals in 18 Jahren

Das Durchschnittsalter aller Geschäftsleitungsmitglieder stieg von 2006 bis 2022 kontinuierlich von 50 auf 56 Jahre an. Das Durchschnittsalter der Neuen beträgt 51 Jahre. Aufgrund dieser Fluktuation sank das Durchschnittsalter aller Geschäftsleitungsmitglieder auf 53 Jahre – dieser Wert war zuletzt 2017 so tief. Parallel dazu stieg das Alter der CEOs weiter auf 56 Jahre an (Vorjahr 55), ein bisheriger Höchstwert. «Die Altersentwicklung in den Geschäftsleitungen stimmt mich positiv. Sie steht für eine gute Durchmischung der Altersklassen bei den Mitgliedern, während es unbestritten ist, dass die wirtschaftlichen Herausforderungen langjährige Erfahrung und Seniorität an der Spitze erfordern», so Schilling.

#### Öffentlicher Sektor hält eigene Vorgaben ein und ist weiter auf Kurs

Im Public Sector steigt der Frauenanteil im Topkader auf 24% (Vorjahr 23%). Ein Drittel (33%) der Vakanzen wurde mit Frauen besetzt. Betrachtet man die Bundesverwaltung losgelöst von den Kantonen, stagniert der Frauenanteil im Topkader bei 38%, allerdings besetzte der Bund zum vierten Mal in Folge 50% der Vakanzen mit Frauen.

#### Weitere Verbreiterung der Gender-Diversity-Pipeline

Um zukünftige Entwicklungen betreffend Frauenanteil auf Stufe Geschäftsleitung/Topkader zu antizipieren, ist die Gender-Diversity-Pipeline der massgebliche Indikator. Im Sample der Privatwirtschaft steigen die Frauenanteile im Middle Management auf 27% (Vorjahr 25%) und im Topmanagement auf 19% (Vorjahr 18%). «Es ist sehr erfreulich, dass es den Unternehmen gelingt, die Frauen auf allen Hierarchieebenen zu fördern, denn dies sichert den starken Nachwuchs für den Schritt in die Executive Teams. Dennoch bleibt eine nachhaltig breite Geschlechterdurchmischung in der Geschäftsleitung ein Generationenprojekt», so Schilling. Breiter ist die Pipeline im öffentlichen Sektor, der sowohl im Middle Management als auch im Topmanagement unverändert Anteile von 29% Frauen vorweist.

Der vollständige Report kann in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch ab Mitte Mai online unter [www.schillingreport.ch](http://www.schillingreport.ch) bezogen werden.

**Pour la première fois, plus de la moitié (52%) des 100 plus grands employeurs suisses comptent au moins 3 femmes au conseil d'administration. Dans le même temps, le pourcentage des entreprises ayant au moins 3 femmes au sein de leur direction a connu une hausse et est désormais de 20%. Le nombre de CEO femmes est passé de 9 à 10, même 11 depuis le début de l'année en cours, et le nombre de CFO femmes de 9 à 14. Cela signifie que 20% des sociétés emploient des CEO ou CFO femmes. 56% (un record) des membres des directions nouvellement en poste n'ont pas de passeport suisse. La proportion de personnes étrangères au sein des directions des entreprises est à son maximum: 47%.**

**Pour la première fois, plus de la moitié (52%) des 100 plus grands employeurs suisses comptent au moins 3 femmes au conseil d'administration. Dans le même temps, le pourcentage des entreprises ayant au moins 3 femmes au sein de leur direction a connu une hausse et est désormais de 20%. Le nombre de CEO femmes est passé de 9 à 10, même 11 depuis le début de l'année en cours, et le nombre de CFO femmes de 9 à 14. Cela signifie que 20% des sociétés emploient des CEO ou CFO femmes. 56% (un record) des membres des directions nouvellement en poste n'ont pas de passeport suisse. La proportion de personnes étrangères au sein des directions des entreprises est à son maximum: 47%.**

Après avoir stagné pendant plusieurs années, la proportion de personnes étrangères au sein des directions des 100 plus grands employeurs suisses augmente de nouveau. Alors qu'elle avoisinait les 45% les années d'avant, elle est actuellement à son plus haut niveau, à savoir 47%. Le plus frappant est la proportion, au sein des directions, de membres nouvellement en poste qui n'ont pas de passeport suisse (56%). «Depuis toujours, l'économie suisse dépend du monde entier pour ses cadres de haut rang. À une époque pleine d'incertitudes et d'importants défis, tant politiques qu'économiques, les chiffres actuels parlent en faveur du rayonnement de la Suisse et de la stabilité de notre économie. Avec un taux de chômage assez bas et une inflation comparativement faible, dans une situation économique toujours florissante, nos entreprises ont besoin des meilleur-e-s cadres supérieur-e-s du monde pour exploiter notre potentiel constant de création de plus-value», déclare l'éditeur, Guido Schilling.

**Zurich, le 3 mars 2023** – C'est en 2024 que les 100 plus grands employeurs suisses atteindront les valeurs indicatives recommandées concernant l'équilibre des genres, à savoir 30% de femmes au conseil d'administration et 20% à la direction. Les pourcentages de la 18<sup>e</sup> édition du schillingreport sont respectivement de 29% et 19%. La proportion de femmes parmi les membres des conseils d'administration augmente pour la première fois de 3 points de pourcentage, passant à 29%, car les entreprises ont nommé des femmes à un pourcentage record de postes vacants (46%). Au sein des directions, la proportion de femmes a augmenté de 17% à 19%. Cette hausse s'explique par les 27% de femmes parmi les personnes nouvellement en poste, ce qui représente le deuxième pourcentage le plus haut en 18 ans. «Il est essentiel que les entreprises parviennent à intégrer la question de la diversité dans la culture d'entreprise et à l'ancrer dans leur ADN. Désormais, des proportions de femmes et d'hommes variant dans une fourchette de 40 à 60% seront la règle dans ces deux organes de direction», estime G. Schilling.

#### **Une évolution positive sans précédent de la proportion de femmes au sein des entreprises du SMI**

La proportion de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises du SMI a augmenté de 4 points de pourcentage, pour passer à 34%. Cela peut s'expliquer par le nombre de postes vacants attribués à des femmes au sein de ces entreprises, à savoir 54% des postes, le plus fort pourcentage jamais enregistré. «Les entreprises du SMI sont clairement arrivées dans la phase d'acceptation de la diversité des genres et misent résolument sur les avantages que présente une composition diversifiée de l'équipe de direction. Si l'on compare aux groupes de l'indice boursier allemand DAX, qui ont nommé des femmes à 46% des postes vacants, gagnant 2 points de pourcentage pour arriver à 37% de femmes au sein des conseils de surveillance, la dynamique des entreprises du SMI est nettement plus positive. Je suis convaincu que dans moins de deux ans, elles auront dépassé ou rattrapé les groupes du DAX», estime G. Schilling. L'évolution au sein des directions va dans le même sens. Les deux années d'avant, les groupes du SMI ont enregistré une hausse de 10 points de pourcentage, avec une proportion de femmes au sein des directions passant de 14% en 2021 à 24% actuellement. Ils ont donc intensifié leur avance sur les comités de direction des entreprises du DAX, où la proportion de femmes a augmenté de 18 à 22%, satisfaisant ainsi aux exigences allemandes. «À mon avis, la question du maintien à long terme de pourcentages stricts se pose. À moins que ce ne soit qu'un instrument pour atteindre des objectifs à court terme?», se demande G. Schilling, au vu du ralentissement observé au sein des entreprises du DAX. Les 40 groupes du DAX emploient des femmes dans les conseils de surveillance, alors que 6 comités de direction n'en emploient aucune (contre 8 l'année d'avant). Les 20 entreprises du SMI comptent des femmes au sein de leur conseil d'administration, mais 2 n'en ont aucune comme membre de la direction (contre 3 l'année d'avant).

#### **Les managers hommes et femmes qui viennent de l'étranger sont essentiels à la dynamique économique de la Suisse**

Les entreprises emploient 47% de personnes étrangères au sein des directions et ont nommé des personnes étrangères à 56% des postes vacants, deux pourcentages records. Les membres des directions qui sont de nationalité étrangère viennent de 39 pays différents (contre 30 l'année d'avant). 63% des membres des directions de nationalité étrangère travaillaient déjà en Suisse ou dans une entreprise suisse avant d'occuper leur poste actuel. Ces personnes résidentes en Suisse avaient donc déjà un niveau de cadre intermédiaire ou supérieur-e en arrivant chez un employeur suisse, tandis que 37% des membres des directions de nationalité étrangère (17% de l'échantillonnage) sont arrivés à leur poste actuel sans avoir aucun lien avec la Suisse. Parmi les postes nouvellement pourvus, 54% le sont par des personnes résidentes en Suisse. Ainsi, les entreprises suisses ont fait directement appel à l'étranger pour pourvoir 46% des postes vacants au sein des directions. Si l'on considère la répartition par genre, on constate que la proportion d'étrangères parmi les membres féminins des directions (54%) est nettement supérieure à celle des étrangers parmi les hommes (45%). On peut constater une différence notable entre les 59% de femmes résidentes en Suisse et les 64% d'hommes résidents en Suisse. La composition des organes des entreprises du SMI est beaucoup plus internationale: 75% des membres des directions des entreprises du SMI n'ont pas de passeport suisse et parmi eux, 65% sont des personnes résidentes en Suisse. Cette année, 85% des personnes nouvellement embauchées viennent de l'étranger. On remarquera que 91% des femmes membres de directions d'entreprises du SMI sont de nationalité étrangère, soit le pourcentage le plus élevé jamais constaté. Parmi elles, 54% sont résidentes en Suisse. «Les groupes du SMI, qui agissent sur un marché mondialisé, profitent du fait que dans un grand nombre de pays, concilier famille et carrière relève d'une conception totalement différente. C'est ainsi que les deux années d'avant, ils ont pu aller chercher partout dans le monde des femmes managers qualifiées pour enrichir leurs équipes de direction», analyse G. Schilling.

#### **Pour la première fois en 18 ans, l'âge moyen des membres des directions baisse**

Entre 2006 et 2022, l'âge moyen des membres des directions n'a cessé d'augmenter, passant de 50 à 56 ans. Celui des personnes nouvellement nommées est de 51 ans. Cette fluctuation a entraîné la baisse de l'âge moyen des membres des directions à 53 ans, l'âge le plus jeune depuis 2017. Parallèlement, l'âge des CEO a continué d'augmenter, à 56 ans (contre 55 ans l'année d'avant), soit l'âge le plus élevé jamais enregistré. «L'évolution de l'âge des membres des directions me semble positive. Elle entraîne un bon équilibre des groupes d'âges parmi les membres, sachant qu'il est incontestable que les défis économiques nécessitent une longue expérience et un âge mûr au sommet des entreprises», commente G. Schilling.

#### **Le secteur public applique ses propres consignes et poursuit sa trajectoire**

Dans le secteur public, la proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s est passée de 23% l'année d'avant à 24%. Un tiers (33%) des postes vacants ont été attribués à des femmes. Dans l'administration fédérale, indépendamment des cantons, la proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s stagne à 38%, alors que, pour la quatrième fois d'affilée, la Confédération a attribué 50% des postes vacants à des femmes.

#### **La relève en vue de la diversité des genres continue de s'étoffer**

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 et parmi les cadres supérieur-e-s. Dans l'échantillon couvrant l'économie privée, la proportion de femmes dans l'encadrement intermédiaire est désormais de 27% (contre 25% l'année d'avant) et de 19% (contre 18% l'année d'avant) parmi les cadres des échelons supérieurs. «C'est une bonne chose que les entreprises parviennent à promouvoir les femmes à tous les niveaux hiérarchiques, car cela garantit une relève dynamique des équipes de direction. Cependant, un équilibre des genres large et durable au sein des directions reste un projet intergénérationnel», ajoute G. Schilling. La relève en vue de la diversité des genres est plus riche dans le secteur public, qui affiche une proportion stable de femmes de 29%, que ce soit dans l'encadrement intermédiaire ou parmi les cadres des échelons supérieurs.

Le rapport complet sera disponible en ligne mi-mai, en trois langues, allemand, français et anglais sur [www.schillingreport.ch](http://www.schillingreport.ch).

For the first time, more than half (52%) of the 100 largest Swiss employers employ at least 3 women on the supervisory board, at the same time the share of companies with at least 3 women on the executive board rises to 20%. The number of female CEOs increases from 9 to 10 – and has already developed to 11 during the current year. At the same time, the number of female CFOs increases from 9 to 14. Thus 20% of companies employ a female CEO or CFO. 56% of the newly appointed executive board members do not hold Swiss citizenship – a record figure. The percentage of foreign executive board members climbs to an all-time high of 47%.

After years of stagnation, the percentage of foreign managers on the executive boards of the 100 largest Swiss employers is increasing again. Whereas in previous years it had levelled off at 45%, it is currently climbing to an all-time high of 47%. Decisive was that 56% of the newly appointed executive board members do not hold Swiss citizenship. «The Swiss economy has always been depending on top executives from all over the world. In times of uncertainty and major political as well as economic challenges, the current figures clearly speak for Switzerland's radiance and the stability of our economy. With low unemployment, relatively modest inflation and the economy still booming, our companies need the world's best managers to exploit the still existing potential of our value creation», says publisher Guido Schilling.

**Zurich, 3 March 2023** – The 100 largest Swiss employers will reach the required gender guidelines of 30% on the supervisory board and 20% on the executive board in 2024. In the 18th edition of the schillingreport, they are at 29% females on the supervisory board and 19% on the executive board. On the supervisory boards, the share of females rises for the first time by 3 percentage points to 29%, as 46% of vacancies have been filled with women – a record. On executive boards, the share of women increases from 17% to 19%, thanks to 27% of women among the newly appointed managers – the second highest figure in 18 years. «It is crucial that companies succeed in establishing «diversity» as a part of the corporate culture and anchoring it in the DNA of the firm. Women and men making up 40 to 60% of both management bodies will be the norm in the future», says Schilling.

#### Unprecedented Positive Development of Share of Women in SMI Companies

In the SMI companies, the share of women on the supervisory board increases by 4 percentage points to 34%. Possible made this as SMI companies appointed women to 54% of vacancies – an absolute record. «In terms of gender diversity, the SMI companies have clearly reached the acceptance phase and are consistently relying on the advantages of diverse management teams. Compared to the companies listed in the German DAX, which appointed women for 46% of vacancies and thus stand at a share of women on the supervisory boards of 37% (+ 2 percentage points), the dynamics in the SMI companies are clearly more positive, and I am convinced that already in the next two years the SMI companies will overtake or catch up with those of the DAX», says Schilling. This is underlined by the development on the executive boards. Over the past two years, the SMI companies have achieved a leap of 10 percentage points from 14% in 2021 to currently 24% of female executive board members. This further increases their lead over the DAX boards, where the share of women is rising from 18% to 22%, thus meeting the required German quota. «For me, the question is how sustainable hard quotas are in the long term. Or are they just a vehicle to achieve short-term goals?», ponders Schilling, looking at the flattening curve in the DAX companies. All 40 DAX companies employ women on their supervisory boards, while 6 executive boards (previous year 8) count no women. All 20 SMI companies have women on the supervisory board, although 2 do not yet count any female executive board members (previous year 3).

#### Foreign Managers Are Key to Swiss Economy

Companies employ 47% foreign executive board members and appointed foreign managers for 56% of vacancies – both all-time highs. The foreign executive board members stem from 39 countries (previous year 30). 63% of the foreign executive board members had already worked in Switzerland or in a Swiss company before taking on their current position. These «nationals» therefore already joined a Swiss employer in middle or senior management, whilst 37% of the foreign executive board members (17% of the overall sample) came to their current role without any connection to Switzerland. Among the new executive board members, 54% are «nationals». This means that for 46% of vacancies, Swiss companies recruited the executive board members directly from abroad. Broken down by gender, one can see that the percentage of foreigners among female executive board members (54%) is significantly higher than among male executive board members (45%). The difference of 59% female to 64% male «nationals» is remarkable.

The SMI is far more international: 75% of SMI executive board members do not hold Swiss citizenship, with 65% of these being «nationals». Currently 85% of the new executive board members come from abroad. It is striking that 91% of the female SMI executive board members are foreigners, the highest figure to date. 54% of them are «nationals». «The SMI companies operating in the global market benefit from a completely different self-understanding regarding the reconciliation of family and career in many countries. In the past 2 years, they have been able to recruit outstandingly qualified female managers around the globe for their executive board teams», says Schilling.

#### Average Age of Executive Board Members Falls for the First Time in 18 Years

The average age of all executive board members rose continuously from 50 to 56 years between 2006 and 2022. The average age of the new executive board members is 51. Due to this fluctuation, the age of all executive board members fell to 53 years in average – this figure was last this low in 2017. At the same time, the age of CEOs continued to rise to 56 years (previous year 55), the highest figure to date. «To me, the average age of the executive boards develops in a positive manner. There is a good mix of age groups among the members, while it is undeniable that the economic challenges require many years of experience and seniority at the very top», says Schilling.

#### Public Sector Meets Own Guidelines and Remains on Track

In the public sector, the share of women in top executive positions rises to 24% (previous year 23%). One third (33%) of vacancies were filled by women. Looking at the Federal Administration separately from the cantons, the proportion of women in top executive positions remains at 38%, although the Federal Administration filled 50% of vacancies with women for the fourth time in a row.

#### Further Broadening of the Gender Diversity Pipeline

The key indicator to anticipate future trends in the representation of women on executive boards/in top management is the gender diversity pipeline. In the sample of the private sector, the share of women in middle management increased to 27% (previous year 25%) and in top management to 19% (previous year 18%). «It is very pleasing that companies are succeeding in promoting women at all organisational levels, as this ensures a strong young generation for the step into the executive boards. Nevertheless, a sustainable broad gender mix on the executive board remains a generational project», says Schilling. The pipeline is broader in the public sector, which continues to show a share of women of 29% in both middle and top management.

The complete report will be available online in German, French and English as of mid-May at [www.schillingreport.ch](http://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 2023 – 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 2023 umfasst die 122 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 932 Geschäftsleitungs- und 871 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1045 Führungskräfte (Topkader) des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsschreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen. Für die Gender-Diversity-Pipeline 2023 stellten 111 der 250 wichtigsten Schweizer Unternehmen sowie 15 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 2023 – 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 2023 couvre les 122 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 932 membres de directions, 871 membres de conseils d'administration et 1045 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 2023, 111 des 250 plus grandes entreprises de Suisse, ainsi que 15 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.

## For questions and information

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

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

## schillingreport 2023 – 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 economy also have been examined.

The schillingreport 2023 surveys the 122 largest employers in Switzerland as well as the Federal Administration and all 26 cantons. Accordingly, 932 executive board members, 871 supervisory board members, and the 1045 managers in the public sector (department heads, general secretaries, cantonal chancellors) were included in the survey. For the gender diversity pipeline in 2023, data was provided by 111 of the 250 largest Swiss companies, and by 15 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 senior positions at supervisory- and executive board level. Complementing the services of guido schilling ag is schilling partners ag, a company in which long-standing successful partners and their teams fulfil executive searches with a focus on their specific industry sector.

