

20 Jahre schillingreport – 20 Jahre Transparenz an der Spitze

Seit 20 Jahren beleuchtet der schillingreport die Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und seit 15 Jahren der Verwaltungsräte der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber. In dieser Zeit stieg der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen von 4% in 2006 auf aktuell 22% und in den Verwaltungsräten von 10% in 2010 auf aktuell 33%. Hatte 2006 noch kein Unternehmen einen Frauenanteil von mindestens 30% in der Geschäftsleitung, sind es aktuell 31 Unternehmen. Nur noch 23 Unternehmen verzeichnen keine Frau in der Geschäftsleitung, während es 2006 noch 88 waren. Diese stärkere Durchmischung zeigt sich auch in den darunterliegenden Führungsebenen und manifestiert sich in der Verbreiterung in der Gender-Diversity-Pipeline. Gleichzeitig sind die Unternehmensleitungen zunehmend internationaler zusammengestellt.

Die Führungsgremien der 100 grössten Schweizer Arbeitgeber wurden über die vergangenen 20 Jahre diverser – sowohl in der Geschäftsleitung als auch im Verwaltungsrat. «Als wir 2006 mit der Erhebung der Zusammensetzung der Geschäftsleitungen starteten, hätte ich mir nicht vorstellen können, 20 Jahre später mit dem schillingreport eine derart breit aufgestellte Erhebung zu publizieren, die massgeblich zur Transparenz an der Spitze der Schweizer Wirtschaft beigetragen hat und immer noch beiträgt», so der Herausgeber des schillingreport, Guido Schilling.

Zürich, 27. Februar 2025 – Zum 20. Mal publiziert die guido schilling ag 2025 den schillingreport. Im Fokus standen immer Daten zur Zusammensetzung der Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Diskussionen um Quotenregelungen bewegten die Öffentlichkeit und fanden schliesslich 2021 im Rahmen der Aktienrechtsrevision als «Geschlechterrichtwerte» Einzug ins Aktienrecht.

Was sich im Verwaltungsrat getan hat

Beim Start der Erhebung 2010 gab es lediglich 1 Verwaltungsratspräsidentin, aktuell sind es 7. Der Verwaltungsrat wies 2010 einen Frauenanteil von 10% aus, dieser stieg kontinuierlich auf aktuell 33%, wobei der geforderte Richtwert von 30% 2024 geknackt wurde. Die Unternehmen besetzten in den vergangenen Jahren zwischen 37% und 48% der vakanten Sitze mit Frauen, was die angestrebte Durchmischung sicherstellte. «Wir sind auf gutem Weg. Dennoch, im Vergleich mit den EU-Ländern, bei denen Frankreich bereits 48%, Italien 45% und Norwegen sowie UK je 44% Frauen im Verwaltungsrat verzeichnen, gehören wir in der Schweiz leider nach wie vor zu den Schlusslichtern», meint Schilling. Erfreulich ist, dass aktuell 62% der Unternehmen über Frauenanteile von $\geq 30\%$ im Verwaltungsrat verfügen, waren es 2010 noch bescheidene 2%. Gleichzeitig sank der Anteil Unternehmen ohne Frauen im Verwaltungsrat von 44% auf aktuell 3%.

Der Ausbildungshintergrund im Präsidium der Verwaltungsräte hat sich in den letzten 10 Jahren spürbar verändert. Die VRP mit einem MINT-Hintergrund haben mit 34% gegenüber 22% in 2010 deutlich zugenommen. Während 2010 noch 27% der Präsidenten und Präsidentinnen einen juristischen Abschluss hatten, sind es aktuell nur noch 15%. Gleichzeitig stieg der Anteil von Ökonomen von 33% (2010) auf aktuell 41%. «Die Bedeutung der Produkt- und Marktkompetenz im Verwaltungsratsgremium nimmt zu, um eine wichtige Sparringspartnerfunktion gegenüber der Geschäftsleitung sicherzustellen und den komplexen Wirtschaftsbedingungen gerecht zu werden. Unternehmen setzen daher verstärkt auf wirtschaftliches und technologisches Know-how, um den zunehmend komplexeren, oft technisch geprägten Herausforderungen, dem Einsatz von KI sowie der fortschreitenden Digitalisierung zu begegnen», betont Guido Schilling.

Generationenprojekt Gender Diversity in der Geschäftsleitung

Der Frauenanteil in der Geschäftsleitung entwickelte sich von 4% in 2006 innerhalb von 15 Jahren auf 10% in 2020. «Diese homöopathischen Schritte haben mich lange beschäftigt», so Schilling, «bereits 2010 sprach ich deshalb vom Generationenprojekt einer ausgewogenen Geschlechterdurchmischung in der Geschäftsleitung. Die Phase der Sensibilisierung dauerte 15 Jahre. Der Katalysatoreffekt stellte sich erst ein, als die Unternehmen 2 und mehr Frauen in ihrer Geschäftsleitung etablierten. So knackten die Unternehmen letztes Jahr die 20%-Marke und erreichten damit den geforderten Geschlechterrichtwert. Ich spreche hier von der Bewusstseinsphase.» Aktuell haben die Unternehmen 22% Frauen in der Geschäftsleitung, wobei 25% der Vakanzten mit Frauen besetzt wurden. «Die Akzeptanzphase in diesem Generationenprojekt ist dann erreicht, wenn die Unternehmen sich in Richtung einer ausgewogenen Durchmischung von 40-60% Frauen und Männern bewegen. Einige Unternehmen weisen bereits weit über ein Drittel Frauen in der Geschäftsleitung aus, sie werden die grossen Gewinner im War for Talents sein», folgert Schilling.

In Schlüsselfunktionen der Geschäftsleitung wird ebenfalls eine zunehmend positive Entwicklung sichtbar, so verzeichneten die Unternehmen 2006 lediglich 2 weibliche CEOs und 2 weibliche CFOs, aktuell sind es 12 weibliche CEOs und 16 weibliche CFOs.

Zunehmende Verbreiterung der Gender-Diversity-Pipeline

Seit 2016 erhebt der schillingreport bei den bedeutendsten 250 Schweizer Unternehmen die Frauenanteile unterhalb der Geschäftsleitungsebene. Diese Pipeline an Frauen im Topmanagement und Middle Management zeigt, ob überhaupt genügend Potenzial in den Unternehmen vorhanden ist, um in Zukunft mehr Geschäftsleitungsrollen mit Frauen zu besetzen. Im Sample der Privatwirtschaft stiegen in den letzten 10 Jahren die Frauenanteile im Middle Management von 22% auf aktuell 28% und im Topmanagement von 14% auf 21%. «Diese Verbreiterung der Gender-Diversity-Pipeline ist der Schlüssel zu einer ausgewogenen Geschlechterdurchmischung in der Geschäftsleitung und auf allen Führungsebenen», so Schilling.

Was sich sonst noch in der Geschäftsleitung getan hat

Der Anteil Geschäftsleitungsmitglieder ohne Schweizer Pass nahm von 2006 mit 36% auf 43% in 2010 zu und oszillierte die folgenden 15 Jahre immer um 45%. Erst 2025 stieg dieser auf den bisher höchsten Wert von 49%, wobei 63% der neu berufenen Geschäftsleitungsmitglieder keinen Schweizer Pass haben. «Das umliegende Ausland, insbesondere Deutschland, kämpft seit Corona mit einer Rezession, was die Attraktivität der Schweiz und ihrer Arbeitgebenden erhöht. War es in den vergangenen 4 bis 5 Jahren anspruchsvoller, qualifizierte Führungspersönlichkeiten aus dem Ausland zu gewinnen, ist die Schweiz aufgrund ihrer weiterhin stabilen Wirtschaftslage nun wieder attraktiver», so Schilling, «wir sind seit jeher ein Einwanderungsland, was sich auch in den hohen Anteilen von Personen ohne Schweizer Pass, die den wesentlichen Teil der Karriere in der Schweiz verbrachten, den sogenannten «Inländern» und «Inländerinnen», spiegelt.» Über die vergangenen 20 Jahre hat sich zudem die Anzahl der vertretenen Nationalitäten stark verbreitert. 2006 fanden sich neben der Schweiz 23 weitere Nationalitäten in der Geschäftsleitung, aktuell sind es 48.

Der öffentliche Sektor als Vorreiter

Im Public Sector stieg der Frauenanteil im Topkader von 14% in 2016 auf aktuell 26%. Betrachtet man die Bundesverwaltung losgelöst von den Kantonen, so stieg der Frauenanteil im Topkader von 17% im Jahr 2016 auf aktuell 42%. «Der Bund machte nicht nur Vorgaben, sondern löste das Geforderte vorbildlich ein», meint Schilling, «dank dieser ausgewogenen Durchmischung finden sich für Spitzenämter in der Bundesverwaltung genügend qualifizierte Kandidaturen beider Geschlechter.»

SMI

Die im SMI notierten Unternehmen erreichten bereits 2022 den Geschlechterrichtwert von 30% im Verwaltungsrat und von 20% in der Geschäftsleitung. Im Vergleich zum Gesamtsample ohne SMI zeigt sich der SMI als Vorreiter. 2006 lag der Frauenanteil im SMI bei nur 3%, heute bei 28%. Das Gesamtsample ohne SMI zeigt eine langsamere Entwicklung – von 4% im Jahr 2006 auf 20% heute. Die Gender-Diversity-Pipeline hat sich stark verbreitert, im Middle Management von 18% in 2016 auf 29% in 2025 und im Topmanagement von 11% auf 24%. 2016 übertraf der DAX mit 9% Frauenanteil den SMI, der damals bei 6% lag. Heute führt der SMI mit 28% Frauen, der DAX liegt bei 25%.

Der vollständige Report kann in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch ab Mai 2025 online unter www.schillingreport.ch bezogen werden.

schillingreport 2025 – La transparence au sommet depuis 20 ans

Le schillingreport a commencé à mettre en lumière la composition des directions il y a 20 ans et celle des conseils d'administration des 100 plus grands employeurs suisses il y a 15 ans. Durant cette période, la proportion de femmes dans les directions et les conseils d'administration a grimpé respectivement de 4% en 2006 à 22% aujourd'hui et de 10% en 2010 à 33% aujourd'hui. Si aucune entreprise ne comptait encore au moins 30% de femmes au sein de sa direction en 2006, 31 atteignent désormais ce seuil. De plus, seules 23 entreprises n'ont toujours aucune femme parmi leur direction, alors qu'elles étaient encore au nombre de 88 en 2006. Ce meilleur équilibre se manifeste également aux échelons directeurs inférieurs, ainsi que dans l'élargissement de la Gender-Diversity-Pipeline. En parallèle, la composition des directions est de plus en plus internationale.

Au cours des 20 dernières années, la diversité a progressé parmi les organes directeurs des 100 plus grands employeurs suisses – tant dans les directions que dans les conseils d'administration. « La première fois que nous avons analysé la composition des directions, en 2006, je n'aurais jamais imaginé que 20 ans plus tard, notre enquête reposerait sur un panel si large et qu'elle aurait joué un rôle déterminant dans la transparence au sommet de l'économie suisse – et continue d'y contribuer », déclare Guido Schilling, l'éditeur du schillingreport.

Zurich, le 27 février 2025 – La société guido schilling sa publie en 2025 la 20^e édition du schillingreport. À chaque fois, elle a étudié méthodiquement la composition des organes directeurs des acteurs économiques publics et privés en Suisse. La fixation de quotas a suscité d'intenses débats parmi la population, qui ont débouché en 2021, à la faveur de la révision du droit des sociétés anonymes, sur l'instauration de « seuils légaux pour la répartition des sexes ».

L'évolution dans les conseils d'administration

Au lancement de l'enquête, en 2010, une seule femme présidait un conseil d'administration, actuellement elles sont 7. La proportion de femmes dans les conseils d'administration, qui s'élevait en 2010 à 10%, n'a cessé d'augmenter, pour atteindre à ce jour 33%, franchissant le seuil imposé des 30% en 2024. Ces dernières années, les entreprises ont attribué 37% à 48% des postes vacants à des femmes pour s'assurer d'aboutir à la diversité requise. « Nous sommes sur le bon chemin. En comparaison avec le reste de l'Europe, où la France affiche déjà 48% de femmes dans les conseils d'administration, l'Italie 45%, et la Norvège et le Royaume-Uni 44%, la Suisse demeure hélas en queue de peloton », note G. Schilling. Du côté des bonnes nouvelles, 62% des entreprises possèdent actuellement une proportion de femmes de 30% ou plus dans leur conseil d'administration, alors qu'elles étaient à peine 2% en 2010, et durant cette même période, la part d'entreprises dont le conseil d'administration est exclusivement masculin a chuté de 44% à 3%.

Le parcours de formation à la présidence des conseils d'administration s'est transformé en profondeur au cours de la dernière décennie. Les présidents et présidentes issus d'une filière MINT sont beaucoup plus nombreux, à 34% au lieu de 22% en 2010. À l'inverse, 27% étaient titulaires d'un diplôme juridique en 2010 et ils ne sont plus que 15% à ce jour. Dans le même temps, la proportion d'économistes s'est hissée de 33% en 2010 à 41% aujourd'hui. « Les compétences liées aux produits et aux marchés revêtent une importance croissante dans les conseils d'administration. Ces organes peuvent ainsi interagir avec les directions sur un pied d'égalité et relever les défis complexes du monde économique. Les entreprises misent donc de plus en plus sur leur savoir-faire économique et technologique pour faire face aux défis de plus en plus complexes et souvent techniques, à l'utilisation de l'IA ainsi qu'à l'avancée de la numérisation », souligne Guido Schilling.

La diversité des genres dans les directions, un projet intergénérationnel

La proportion de femmes dans les directions s'est accrue de 4% en 2006 à 10% en 2020, soit en l'espace de 15 ans. « La lenteur de la progression m'a longtemps inquiété », avoue G. Schilling. « C'est pourquoi, dès 2010, j'ai décrit l'équilibre des genres dans les directions comme un projet intergénérationnel. La phase de sensibilisation a duré 15 ans. L'effet catalyseur ne s'est déclenché qu'à partir du moment où les entreprises ont nommé deux femmes, voire davantage, dans leurs directions générales. Sur cette base, les entreprises ont passé la barre des 20% l'année dernière et satisfont donc désormais au seuil prescrit. Je parle maintenant de la phase de prise de conscience. » Les entreprises comptent à présent 22% de femmes dans leurs directions, et 25% des postes vacants ont été confiés à des femmes. « La phase d'acceptation de ce projet intergénérationnel sera atteinte quand les entreprises tendront vers une répartition équilibrée comprise entre 40% et 60% pour les femmes et les hommes. Quelques entreprises démontrent déjà largement plus d'un tiers de femmes dans leur direction, et ce seront elles les grandes gagnantes de la lutte pour le recrutement de talents », poursuit G. Schilling.

Une tendance de plus en plus positive peut également être observée pour les fonctions clés de la direction : on ne recensait en 2006 que 2 femmes CEO et 2 femmes CFO, et ces chiffres s'établissent aujourd'hui à 12 CEO et 16 CFO.

Élargissement croissant de la Gender-Diversity-Pipeline

Depuis 2016, le schillingreport s'intéresse à la proportion de femmes aux échelons inférieurs à la direction dans les 250 plus grandes entreprises suisses. Ce vivier de femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres des échelons supérieur-e-s révèle si les entreprises disposent à tout le moins d'un potentiel suffisant pour désigner à l'avenir davantage de femmes dans des fonctions de direction. Dans l'échantillon du secteur privé, la proportion de femmes est passée de 22% à 28% dans les cadres intermédiaires et de 14% à 21% dans les cadres des échelons supérieur-e-s au cours des dix dernières années. « Cet élargissement de la Gender-Diversity-Pipeline est la clé d'un bon équilibre entre les genres dans les directions comme à tous les niveaux de gestion », affirme G. Schilling.

Autres changements dans les directions

La part de membres d'une direction n'ayant pas de passeport suisse a augmenté de 36% en 2006 à 43% en 2010, puis elle a constamment oscillé autour de 45% les 15 années suivantes. Ce n'est qu'en 2025 que ce chiffre a atteint le record actuel de 49%, sachant par ailleurs que 63% des membres nouvellement nommés dans une direction n'ont pas la nationalité suisse. « Une récession sévit dans les pays voisins, en particulier en Allemagne, depuis le Covid-19, ce qui rehausse l'attractivité de la Suisse et de ses employeurs. Durant les quatre à cinq dernières années, il était plus difficile de recruter des personnes dirigeantes qualifiées à l'étranger, mais grâce à la stabilité de sa situation économique, la Suisse est redevenue attractive », explique G. Schilling. « Nous avons toujours été un pays d'immigration, ce qui se reflète notamment dans les proportions élevées de ressortissants étrangers qui accomplissent l'essentiel de leur carrière en Suisse, que l'on appelle les « résidents et résidentes en Suisse ». Le nombre de nationalités représentées s'est en outre fortement accru depuis 20 ans. En 2006, 23 nationalités autres que la Suisse siégeaient dans les directions des entreprises, et elles sont désormais 48 dans l'enquête actuelle.

Le secteur public, un précurseur

Dans le secteur public, la proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s a grimpé de 14% en 2016 à 26% actuellement. Dans l'administration fédérale, indépendamment des cantons, cette proportion a même bondi de 17% en 2016 à 42% actuellement. « Non seulement la Confédération a édicté des directives, mais elle a montré l'exemple », souligne G. Schilling. « Un nombre suffisant de candidatures qualifiées des deux sexes se trouve dans la fourchette cible pour les offices fondamentaux de l'administration. »

SMI

Les entreprises incluses dans l'indice SMI respectaient déjà les valeurs indicatives concernant l'équilibre des genres, à savoir 30% de femmes au conseil d'administration et 20% à la direction, en 2022. Au regard de l'échantillonnage hors SMI, cet indice fait figure de précurseur. En 2006, il comptait une proportion de femmes de 3% seulement, et aujourd'hui, de 28%. L'échantillonnage hors SMI progresse quant à lui plus lentement – de 4% en 2006 à 20% aujourd'hui. La Gender-Diversity-Pipeline s'est en outre fortement élargi, de 18% en 2016 à 29% à ce jour parmi les cadres intermédiaires et de 11% à 24% parmi les cadres des échelons supérieur-e-s. En 2016, l'indice DAX dépassait le SMI, avec une proportion de femmes de 9% contre 6%, et à présent, le SMI est en tête, avec 28% de femmes contre 25% pour le DAX.

Le rapport complet peut être obtenu en ligne à partir de mai 2025, en allemand, français et anglais, sur www.schillingreport.ch.

20 Years of schillingreport – 20 Years of Transparency at the Top

For 20 years, the schillingreport has been analysing the composition of executive boards and, for the past 15 years, of supervisory boards of the 100 largest Swiss employers. During this time, the share of women in executive boards has increased from 4% in 2006 to currently 22%, and in supervisory boards from 10% in 2010 to 33% today. In 2006, not a single company had at least 30% women in its executive board, whereas today, 31 companies have reached this mark. Only 23 companies currently have no women in their executive board, compared to 88 in 2006. This greater diversity is also reflected in lower management levels and is expanding the Gender-Diversity-Pipeline. At the same time, executive boards are composed increasingly international.

The management boards of the 100 largest Swiss employers have become more diverse over the past 20 years – both in executive boards and supervisory boards. «When we started analysing executive board composition in 2006, I could not have imagined that 20 years later we would be publishing such a comprehensive survey in the form of the schillingreport, which has made and continues to make a significant contribution to transparency at the top of the Swiss economy», says Guido Schilling, publisher of the schillingreport.

Zurich, February 27, 2025 – In 2025, guido schilling ag is publishing the schillingreport for the 20th time. The focus has always been on data regarding the composition of management boards in both the Swiss economy and the Public Sector. Discussions about quotas have gained attention and were officially introduced into Swiss corporate law in 2021 as gender guidelines through the revision of the Swiss Code of Obligations.

Developments in the Supervisory Board

When the analysis started in 2010, there was only 1 female supervisory board president; today, there are 7. The share of women in supervisory boards was 10% in 2010 and has steadily risen to currently 33%, surpassing the required guideline of 30% in 2024. Over the past years, companies have filled between 37% and 48% of their vacancies with women, ensuring the targeted diversification. «We are on the right track. However, compared to EU countries, where France already has 48%, Italy 45%, and Norway and the UK each 44% women in supervisory boards, Switzerland still lags behind», says Schilling. Encouragingly, 62% of companies now have at least 30% women in their supervisory boards, compared to just 2% in 2010. At the same time, the percentage of companies without any women in their supervisory board has dropped from 44% to 3%.

The educational background of supervisory board presidents has changed significantly over the past decade. The share of supervisory board presidents with a STEM background has increased from 22% in 2010 to 34% today. While 27% of presidents held a law degree in 2010, this share has dropped to 15%. At the same time, the proportion of economists has risen from 33% (2010) to 41% today. «Product and market expertise are becoming increasingly important in supervisory boards to ensure a strong sparring partner function for the executive board and meet the complex demands of today's economy. Companies are placing greater emphasis on economic and technological know-how to address increasingly complex and often technology-driven challenges, including AI and digitalisation», emphasises Guido Schilling.

Generational Project Gender Diversity in Executive Boards

The share of women in executive boards increased from 4% in 2006 to 10% in 2020 over 15 years. «These homeopathic developments have occupied my thoughts for a long time», says Schilling, «already in 2010, I referred to gender balance in executive boards as a generational project. The awareness phase lasted 15 years. The real catalyst effect only set in when companies started appointing two or more women to their executive board. Last year, companies surpassed the 20% threshold, reaching the required gender guideline. This was the awareness phase.» Currently, companies report 22% women in executive boards, with 25% of vacancies filled by women. «The acceptance phase in this generational project will be reached when companies move towards a balanced composition of 40-60% women and men of their executive board. Some companies already have over one-third women in their executive board, and they will be the big winners in the war for talent», concludes Schilling.

A positive trend is also visible in key executive board positions. In 2006, there were only 2 female CEOs and 2 female CFOs; today, there are 12 female CEOs and 16 female CFOs.

A Broadening Gender-Diversity-Pipeline

Since 2016, the schillingreport has been collecting data from Switzerland's 250 most significant companies on the share of women below the executive board level. This Gender-Diversity-Pipeline in Senior management and Middle management is crucial to determining whether companies have enough potential female leaders to take on executive board roles in the future. In the Private Sector, the share of women in Middle management has risen from 22% to 28% over the past decade, while in Senior management has increased from 14% to 21%. «This broadening of the Gender-Diversity-Pipeline is the key to achieving a balanced gender distribution in executive boards and at all management levels», says Schilling.

Developments in Executive Boards

The proportion of executive board members without a Swiss passport increased from 36% in 2006 to 43% in 2010 and fluctuated around 45% for the following 15 years. In 2025, this figure has now reached a record high of 49%, with 63% of newly appointed executive board members being foreigners. «Neighbouring countries, particularly Germany, have struggled with a recession since COVID-19, making Switzerland and its employers more attractive. While it was more challenging to recruit qualified executives from abroad in recent years, Switzerland's stable economic environment has once again enhanced its appeal», explains Schilling. «We have always been a country of immigration, which is reflected in the high proportion of foreigners who have spent most of their careers in Switzerland – the so-called nationals.» Over the past 20 years, the number of nationalities represented in executive boards has increased significantly. In 2006, there were 23 nationalities in addition to Switzerland; today, there are 48 nationalities.

The Public Sector as a Pioneer

In the Public Sector, the share of women in Senior public officials has increased from 14% in 2016 to 26% today. Looking specifically at the Federal Administration, the share has risen from 17% in 2016 to 42% today. «The Federal Administration not only has set targets but has also met them in an exemplary manner», says Schilling. «With this progress, there are now enough qualified candidates of both genders for top positions in the Federal Administration.»

SMI Companies

SMI companies already reached the gender guideline of 30% in supervisory boards and 20% in executive boards by 2022. Compared to the overall sample without SMI companies, they are ahead of the curve. In 2006, the share of women in SMI companies was just 3%; today, it stands at 28%. In contrast, the overall sample without SMI companies has shown a slower development – from 4% in 2006 to 20% today. The Gender-Diversity-Pipeline has expanded significantly, with women in Middle management increasing from 18% in 2016 to 29% in 2025 and in top management from 11% to 24%. In 2016, the DAX surpassed the SMI with a 9% share of women compared to 6% in the SMI at the time. Today, the SMI leads with 28% women, while the DAX stands at 25%.

The full report will be available online in German, French and English at www.schillingreport.ch from May 2025.

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 2025 – 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 2025 umfasst die 119 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 944 Geschäftsleitungs- und 853 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1056 Führungskräfte (Topkader) des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsschreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen. Für die Gender-Diversity-Pipeline stellten 153 der 250 wichtigsten Schweizer Unternehmen sowie 19 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 2025 – 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 2025 couvre les 119 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 944 membres de directions, 853 membres de conseils d'administration et 1056 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. Pour la Gender-Diversity-Pipeline, 153 des 250 plus grandes entreprises de Suisse, ainsi que 19 cantons et la Confédération ont mis à disposition leurs données sur la relève.

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 2025 – 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 2025 includes the 119 largest employers in Switzerland as well as the Federal Administration and all 26 cantons. Accordingly, 944 executive board members, 853 supervisory board members, and the 1056 managers in the public sector (department heads, general secretaries, cantonal chancellors) were included in the survey. For the Gender-Diversity-Pipeline, data was provided by 153 of the 250 largest Swiss companies, and by 19 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.

