

Die Entwicklung der Gender Diversity in den Geschäftsleitungen der grössten Schweizer Arbeitgeber ist ernüchternd: Der Frauenanteil ist nach einem hoffnungsvollen letztjährigen Anstieg 2018 wieder gesunken. Auch die Zahl der Ausländer ist rückläufig. Bezüglich Gender Diversity ist der öffentliche Sektor bedeutend weiter als die Privatwirtschaft.

Während der Frauenanteil in den Verwaltungsräten in kleinen Schritten auf 19 % wächst, ist er in den Geschäftsleitungen der wichtigsten Schweizer Arbeitgeber rückläufig. Der Frauenanteil sinkt dort von 8 % auf 7 %. Interessant ist der markante Unterschied zwischen DAX- und SMI-Unternehmen. Hier zeigen sich die Auswirkungen der deutschen Quotenregelung deutlich. In den Geschäftsleitungen sinkt der Anteil ausländischer Manager von 45 % auf 44 %. Die Gender Diversity im öffentlichen Sektor klettert unter den Topkadern von 14 % auf 16 %.

Zürich, 7. März 2018 – Die aktuellen Zahlen des schillingreport machen deutlich, dass die Privatwirtschaft der Gender-Diversity-Pipeline weiterhin grosse Aufmerksamkeit beimessen muss. «Im Alltag erlebe ich immer stärker, dass Frauen und Männer die Familienarbeit teilen wollen. Auch die Forderung von Männern nach modernen Arbeitszeitmodellen wird zunehmend spürbar. Es wird selbstverständlich, dass sowohl Frauen als auch Männer Karriere machen. Dies wird sich auf die Gender-Diversity-Pipeline und somit die Entwicklung der Frauenanteile auf allen Stufen auswirken», sagt Guido Schilling. In den Geschäftsleitungen sind aber nicht nur die Frauen, sondern auch die ausländischen Manager rückläufig. Deren Anteil sinkt von 45 % auf 44 %. Der Ausländeranteil unter den Neuen beträgt 38 %, letztes Jahr waren es noch 64 %. «Wenn die Babyboomer in zehn Jahren aus dem Arbeitsmarkt austreten und weder genügend Frauen noch ausländische Manager als Talente zur Verfügung stehen, droht uns ein akuter Führungskräfte-mangel an der Spitze der Unternehmen», sagt Schilling.

Gender Diversity in der Geschäftsleitung bleibt ein Generationenprojekt

Unter den neuen Geschäftsleitungsmitgliedern finden sich nur noch 8 % Frauen, ein herber Rückschlag nach dem letztjährigen Rekordstand von 21 %. 11 Frauen haben die Geschäftsleitungen verlassen, nur 9 sind nachgerückt. Daraus resultiert eine Abnahme des Frauenanteils im Gesamtsample von 8 % auf 7 %. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass 59 % der untersuchten Unternehmen aktuell keine Frau in ihrer Geschäftsleitung beschäftigen. Während 67 % der neuen Männer innerhalb des Unternehmens in die Geschäftsleitung aufgestiegen sind, sind es bei den Frauen nur 22 %. «Nach wie vor bin ich überzeugt, dass eine bessere Geschlechterdurchmischung ein Generationenprojekt ist. Die Unternehmen investieren in zukunftsfähige Programme, welche die Vereinbarkeit von Familie und Karriere für beide Geschlechter ermöglichen. Dies ist ein zunehmend wichtiges Element der Arbeitgeberattraktivität und wird zu einer breiteren Gender-Diversity-Pipeline führen. Ich bin sicher, dass wir bereits in 5 Jahren erste messbare Effekte sehen werden», so Schilling.

VR auf hoffnungsvollem Weg – trotzdem grosserer Effort notwendig

Unter den neuen Verwaltungsräten finden sich 25 % Frauen, was zu einem Anstieg von 17 % auf 19 % führt. «Das stimmt positiv, doch die Bemühungen reichen nicht aus. In den kommenden Jahren muss die Wirtschaft den Frauenanteil im Verwaltungsrat jährlich um mindestens 3 Prozentpunkte erhöhen, um die Forderungen der Politik nach 30 % bis 2022 zu erfüllen», sagt Schilling. Und weiter: «Es ist notwendig, dass sich die Unternehmen klare Ziele setzen, Massnahmen definieren und die Auswirkungen überwachen. Wirtschaft und Politik müssen sich bewusst werden, dass ein Verwaltungsrat durchschnittlich über 10 Jahre im Amt ist, bevor er abtritt. Jede Erneuerung muss deshalb darauf abzielen, neben Männern vor allem Frauen ins Nominationsverfahren einzuladen. Verfolgt die Wirtschaft dies konsequent, ist das Ziel von 30 % Verwaltungsrätinnen aus meiner Sicht innerhalb der geforderten Frist erreichbar.»

Vergleich SMI und DAX – Frauenquote in Deutschland zeigt Wirkung

Seit 2016 sind kotierte Unternehmen in Deutschland zu einer Frauenquote in ihren Aufsichtsräten verpflichtet. Entsprechend ist auch der Frauenanteil in den DAX-Aufsichtsräten mit 32 % (30 % im Vorjahr) deutlich höher als in den SMI-Verwaltungsräten mit 23 % (21 % im Vorjahr). Der Frauenanteil unter den Neuen liegt im DAX bei 48 %, im SMI sind es 30 %. In den DAX-Vorständen klettert der Frauenanteil von 10 % auf 13 %, unter den Neuen beträgt der Frauenanteil 30 %. Im SMI liegt der Frauenanteil nach wie vor deutlich tiefer. Unter den Neuen finden sich 10 % Managerinnen, weshalb der Frauenanteil in den SMI-Geschäftsleitungen nur von 8 % auf 9 % steigt.

Rückgang an Deutschen und Amerikanern in den Geschäftsleitungen

Der Ausländeranteil in den Geschäftsleitungen sinkt. Hatten letztes Jahr 45 % der Geschäftsleitungsmitglieder einen ausländischen Pass, sind es aktuell noch 44 %. Der Ausländeranteil der neuen Geschäftsleitungsmitglieder ging von 64 % auf 38 % zurück. 50 Personen mit ausländischem Pass haben die Geschäftsleitungen verlassen, nur 44 sind nachgerückt. Besonders bei Amerikanern und Deutschen, die letztes Jahr stark zugelegt hatten, macht sich der Rückgang bemerkbar. Die Anzahl der Deutschen (+14/–19) und Amerikaner (+2/–10) ist um 13 Personen gesunken. «Noch können diese Abgänge relativ problemlos ersetzt werden», sagt Schilling. «Aber die demografische Entwicklung gefährdet das Wirtschaftswachstum der Schweiz.» Akzentuiert wird dies dadurch, dass 70 % aller ausländischen Geschäftsleitungsmitglieder eigentlich Inländer sind. 61 % waren vor ihrer Ernennung in das Führungsgremium bereits im Unternehmen tätig und wurden intern befördert, 9 % arbeiteten bereits zuvor in der Schweiz in einem anderen Unternehmen.

Öffentlicher Sektor macht vor, was die Politik von der Wirtschaft fordert

Der öffentliche Sektor entwickelt sich erfreulich mit 16 % (14 % im Vorjahr) weiblichen Topkadern. Dies resultiert dank 27 % Frauen unter den Neuen. Was macht der öffentliche Sektor besser als die Privatwirtschaft? «Der öffentliche Sektor bietet die richtigen Rahmenbedingungen wie sinnvolle Arbeitszeitmodelle und geregelte Arbeitszeiten, was die Vereinbarkeit von Familie und Karriere fördert. Gleichzeitig profitiert er von einer breiteren Gender-Diversity-Pipeline als der private Sektor», sagt Schilling. Die Durchlässigkeit zwischen privatem und öffentlichem Sektor nimmt weiter zu: 49 % (47 % im Vorjahr) der Topkader verfügen über Berufserfahrung aus dem Privatsektor.

Gender-Diversity-Pipeline

Für die Gender-Diversity-Pipeline des schillingreport 2017 stellten 113 der 250 wichtigsten Schweizer Unternehmen ihre Daten zur Verfügung. Diese Zahlen werden im Zweijahresrhythmus das nächste Mal 2019 erhoben. In diesem Sample finden sich im Privatsektor 10 % Frauen in den Geschäftsleitungen, 14 % im Topmanagement und 21 % im Middle Management. Diese Frauen bilden die Pipeline für künftige Spitzenpositionen. Der Public Sector verfügt mit 22 % Frauen im Topmanagement und 24 % im Middle Management über eine breitere Gender-Diversity-Pipeline.

Der schillingreport 2018 umfasst die 118 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 882 Geschäftsleitungs-, 816 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1034 Führungskräfte des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsschreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen.

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

L'évolution de la diversité des genres dans les directions des principaux employeurs suisses est décevante: après une hausse très prometteuse l'an dernier, la proportion de femmes a de nouveau baissé en 2018. Le nombre d'étrangers enregistré lui aussi un recul. En matière de gender diversity, le secteur public est nettement en avance sur l'économie privée.

Alors que la proportion de femmes dans les conseils d'administration a augmenté timidement pour passer à 19 %, elle recule dans les directions des principaux employeurs suisses, passant de 8 % à 7 %. Il est intéressant de noter la nette différence entre les entreprises du DAX et celles du SMI, preuve des effets de la fixation allemande des quotas. La proportion de managers étrangers dans les directions diminue de 45 % à 44 %. Dans le secteur public, la diversité des genres grimpe de 14 % à 16 % pour les cadres supérieur-e-s.

Zurich, le 7 mars 2018 – Les chiffres actuels du schillingreport montrent clairement que l'économie privée doit continuer d'accorder une grande importance à la relève en vue de la diversité des genres. «Au quotidien, je sens de plus en plus nettement que les femmes et les hommes veulent se répartir les tâches familiales. La demande des hommes en faveur de modèles de temps de travail modernes s'affirme. Il devient naturel que les femmes, aussi bien que les hommes veuillent faire carrière. Cela aura des répercussions sur la relève en vue de la diversité des genres, donc sur l'évolution de la proportion de femmes à tous les échelons», déclare Guido Schilling. Pourtant, non seulement le nombre de femmes recule dans les directions, mais aussi celui des managers étrangers. Leur proportion est passée de 45 % à 44 %. Parmi les nouveaux managers, 38 % sont étrangers, contre 64 % l'année dernière. «Quand, dans dix ans, les babyboomers auront quitté le marché du travail et qu'il n'y aura plus assez de femmes ni de managers étrangers parmi les talents, nous risquons d'être confrontés à une grave pénurie de cadres supérieur-e-s», déclare Schilling.

La diversité des genres au sein des directions reste un projet intergénérationnel

Les nouveaux membres des directions ne comptent que 8 % de femmes, accusant un sévère recul par rapport au niveau record de l'an dernier (21 %). 11 femmes ont quitté les postes de direction, 9 seulement ont été promues. Il en résulte une diminution générale de la proportion de femmes de 8 % à 7 %. Si l'on y regarde de plus près, on s'aperçoit que 59 % des entreprises analysées n'emploient actuellement aucune femme aux postes de direction. Alors que 67 % des hommes nouvellement arrivés aux postes de direction y sont parvenus suite à une promotion interne, ce n'est le cas que pour 22 % des femmes. «Je reste persuadé que l'amélioration de la mixité des genres est un projet intergénérationnel. Les entreprises investissent dans des programmes d'avenir qui permettent aux deux genres de concilier famille et carrière. C'est un facteur d'attractivité des employeurs de plus en plus important, qui élargira la relève en vue de la diversité des genres. Je suis certain que nous en constaterons les premiers effets mesurables dans cinq ans», estime Schilling.

Les CA sont sur la bonne voie – des efforts plus importants restent cependant nécessaires

Parmi les nouveaux membres des conseils d'administration, 25 % sont des femmes, ce qui correspond à une augmentation de 17 % à 19 %. «C'est une bonne chose, mais ces efforts ne suffisent pas. Dans les prochaines années, l'économie doit augmenter la proportion de femmes dans les conseils d'administration d'au moins trois points de pourcentage par an, afin de répondre aux exigences des milieux politiques, à savoir 30 % en 2022», déclare Schilling. Et il continue: «Il faut que les entreprises se fixent des objectifs clairs, définissent des mesures et en surveillent les effets. Les milieux économiques et politiques ne doivent pas perdre de vue qu'un membre d'un conseil d'administration assume son mandat pendant 10 ans avant de quitter son poste. C'est pourquoi tout renouvellement doit désormais viser d'intégrer surtout des femmes dans les procédures de nomination, pas seulement des hommes. Si l'économie s'y tient, à mon avis nous pourrions respecter l'objectif de 30 % de femmes membres des conseils d'administration dans les délais impartis.»

Comparaison entre le SMI et le DAX: le quota féminin allemand est efficace
Depuis 2016, les entreprises allemandes cotées doivent atteindre un quota féminin dans leurs conseils de surveillance. Conséquence: la proportion de femmes dans les

conseils de surveillance des entreprises du DAX (32 % et 30 % l'an dernier) est nettement plus élevée que dans les conseils d'administration des entreprises du SMI (23 % et 21 % l'an dernier). Dans les entreprises du DAX, la proportion de femmes parmi les nouveaux membres est de 48 %, contre 30 % dans les sociétés du SMI. Dans les directoires du DAX, la proportion de femmes passe de 10 % à 13 %, et elle est de 30 % parmi les nouveaux membres. En revanche, en ce qui concerne le SMI, la proportion de femmes s'est encore nettement dégradée. On compte seulement 10 % de femmes managers parmi les nouveaux membres, ce qui explique que la proportion de femmes dans les directions des entreprises du SMI n'augmente que de 8 % à 9 %.

Recul du nombre d'Allemands et d'Américains dans les directions

La proportion d'étrangers diminue dans les directions. Alors que l'an dernier 45 % des membres des directions avaient un passeport étranger, ils ne sont plus que 44 % actuellement. La proportion d'étrangers parmi les nouveaux membres des directions a baissé de 64 % à 38 %. 50 personnes ayant un passeport étranger ont quitté un poste de direction, seulement 44 ont été promues. Le recul est particulièrement notable parmi les membres américains et allemands, dont la proportion avait nettement augmenté l'an dernier. Les Allemands (+14/-19) et les Américains (+2/-10) sont 13 de moins. «Ces départs peuvent encore être remplacés relativement facilement», commente Schilling. «Mais l'évolution démographique compromet la croissance économique de la Suisse.» Ce phénomène est accentué par le fait que 70 % des membres étrangers des directions sont résidents en Suisse depuis longtemps. 61 % travaillaient déjà dans l'entreprise avant d'être nommés à l'organe de direction et ont bénéficié d'une promotion interne; 9 % travaillaient déjà en Suisse dans une autre entreprise.

Le secteur public montre l'exemple de ce que les milieux politiques attendent de l'économie

L'évolution du secteur public est satisfaisante, avec 16 % de femmes parmi les cadres supérieur-e-s (contre 14 % l'an dernier), notamment grâce aux 27 % de femmes parmi les nouveaux arrivants. Qu'est-ce qui rend le secteur public plus performant que l'économie privée sur ces questions? «Le secteur public propose un contexte adapté, avec des modèles de temps de travail pratiques et une plus grande réglementation du temps de travail, ce qui encourage à concilier famille et carrière. De plus, il bénéficie d'une plus large relève en vue de la diversité des genres, une véritable Gender-Diversity-Pipeline, que le secteur privé», explique Schilling. La perméabilité entre le secteur privé et le secteur public continue d'augmenter: 49 % (contre 47 % l'année précédente) des cadres supérieur-e-s ont une expérience professionnelle dans le privé.

Gender-Diversity-Pipeline

Pour le schillingreport 2017, 113 des 250 plus importantes entreprises suisses ont mis leurs données à disposition concernant la relève en vue de la diversité des genres (Gendre-Diversity-Pipeline). Ces chiffres seront de nouveau collectés en 2019, pour respecter un rythme bisannuel. Dans cet échantillon, 10 % de femmes occupent un poste de direction, 14 % sont cadres supérieures et 21 % assument des fonctions d'encadrement intermédiaire. Elles constituent le vivier de talents pour les futurs postes de direction. Avec 22 % des femmes parmi les cadres des échelons supérieurs et 24 % dans l'encadrement intermédiaire, le secteur public dispose d'une plus importante relève en vue de la diversité des genres.

Le schillingreport 2018 couvre les 118 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 882 membres de direction, 816 membres de conseil d'administration et 1034 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.

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

The trend with respect to gender diversity on the executive boards of Switzerland's largest companies is disappointing: After the encouraging figure reported last year, the share of women on these boards has fallen again. The share of foreigners is also declining. In terms of gender diversity, the public sector has made significantly more progress than private business.

While the share of women on the supervisory boards has gradually increased to 19%, it is declining on the executive boards of Switzerland's largest companies. The share of women on those boards has dropped from 8% to 7%. There is a notable difference here between DAX and SMI companies. The effects of the German quota system are evident in this case. On the executive boards, the number of foreigners dropped from 45% to 44%. In the public sector, gender diversity has increased, with the number of women who are top executives rising from 14% to 16%.

Zurich, 7 March 2018 – The new figures in this year's schillingreport make clear that private companies must pay closer attention to gender diversity. «It is my experience that more and more women and men want to share the family work. It is becoming increasingly more evident that men are now also demanding more modern work schedules», says Guido Schilling. «It goes without saying that both women and men want to pursue their careers. This will affect the gender diversity pipeline and thus the trends in the share of women at all levels». On the executive boards, it is not just the number of women but also foreigners that is declining, dropping from 45% to 44% this year. The share of foreigners among new members is now 38%, as opposed to 64% last year. «When the baby boomers leave the labour market in 10 years, and there are not enough talented women or foreign managers available, we run the risk of an acute shortage in top management», Schilling says.

Gender Diversity on the Executive Board is a Generational Commitment

Just 8% of new executive board members are women, a major setback after last year's record high of 21%. While 9 women have been appointed to the executive boards this year, 11 have left. Consequently, the share of women in the overall sample fell from 8% to 7%. More notably, 59% of the companies surveyed currently have no women on the executive board. While 67% of the new men were promoted to the executive board from within the company, only 22% of the women were. «I am still convinced that improving the gender mix is a generational commitment. The companies are investing in sustainable programmes to facilitate the reconciliation of family life and career for both genders. This is an increasingly important part of employer appeal and will lead to a broader gender diversity pipeline. I am sure we will see the first measurable effects in 5 years», Schilling said.

Supervisory Board on an Optimistic Path, but a Greater Effort is Necessary

Among newly appointed supervisory board members, women represent 25%, bringing their overall share up from 17% to 19%. «This is good, but these efforts are not sufficient. In the coming years, businesses must increase the number of women on the supervisory board by at least 3 percent points a year to meet the policy requirement of 30% by 2022», Schilling said. «The companies must set specific targets, establish procedures and monitor the results. Business leaders and policymakers need to be aware that a supervisory board member serves an average of 10 years before leaving. Therefore beside male candidates, there must be a particular emphasis on inviting women to participate in the selection process when there is a vacancy. If business consistently follows this procedure, I think the target of 30% for women on supervisory boards will be attainable within the established deadline».

Comparison of SMI and DAX Companies – Impact of the German Quota System

Listed German companies have been required since January 2016 to maintain a quota of women on their boards of directors. Accordingly, the share of women on DAX supervisory boards is significantly higher at 32% (30% the previous year) than it is on SMI supervisory boards, where it is 23% (21% the previous year). The share of women among new DAX supervisory board members is 48%, as opposed to 30% on the SMI supervisory boards. On the DAX executive boards, the share of women has increased from 10% to 13%, while the share of new women board members is 30%. At the SMI, the share of women continues to be

much lower. It is 10% among new executive board members, and consequently the share of women on SMI executive boards has only increased from 8% to 9%.

The Number of Americans and Germans on Executive Boards is Declining

The number of foreigners on Swiss executive boards has fallen. While 45% of executive board members were foreigners last year, that figure is now 44%. The number of new executive board members dropped from 64% to 38%. While 50 people with foreign passports have left the executive boards, just 44 new foreigners were appointed. This decline is most notable among American and German board members, whose numbers had risen so sharply last year. Combined, there were 13 fewer Germans (+14/-19) and Americans (+2/-10). «For the moment, these departures can be replaced relatively easily», said Schilling. «But the demographic trend threatens Switzerland's economic growth». This is accentuated by the fact that 70% of all foreign executive board members are actually Swiss residents. 61% were already working for the company before they were appointed to the management board and recruited internally, while 9% worked at another company in Switzerland beforehand.

The Public Sector Sets the Example for what Policymakers Expect from Business

The public sector is making good progress with 16% of its senior executives being women (up from 14% the previous year). This is because 27% of new top executives are women. Why is the public sector doing better in this regard than the private sector? «The public sector offers the right conditions, such as sensible work schedules and more regular hours to facilitate the reconciliation of family life and career», Schilling says. «At the same time, it benefits from a broader gender diversity pipeline than the private sector.» The boundaries between the private and the public sector continue to become more permeable: 49% of top managers in the public sector have professional experience in the private sector (47% the previous year).

Gender Diversity Pipeline

For the schillingreport 2017 gender diversity pipeline analysis, 113 of Switzerland's largest 250 companies made their statistics available. These statistics are gathered every two years and will next be reported in 2019. In the current sample, 10% of executive board members, 14% of senior managers and 21% of middle managers of private companies are women. These women form the pipeline to future top leadership positions. The public sector has a more extensive gender diversity pipeline with a 22% share of women in senior management and 24% in middle management.

The schillingreport 2018 surveys the 118 largest employers in Switzerland, as well as the federal administration and all 26 cantons. Accordingly, 882 executive board members, 816 supervisory board members, and 1034 managers in the public sector (department heads, general secretaries, cantonal chancellors) were included in the survey.

The complete report will be available in German, French and English online in 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

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. Guido Schilling bringt für diese Mission seine langjährige Erfahrung als Unternehmer und Verwaltungsrat von diversen Dienstleistungsorganisationen ein. Er kennt die Bedürfnisse seiner Auftraggeber aus eigener praktischer Erfahrung. 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 2018 – 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.

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. Pour cela, Guido Schilling met à profit sa longue expérience d'entrepreneur et d'administrateur pour diverses organisations de services. Grâce à sa propre expérience pratique, il connaît les besoins de ses clients. 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 2018 – 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.

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, Guido Schilling brings many years of experience as an entrepreneur and member of the supervisory boards of various service organisations. He knows his client's needs because of his own practical experience. 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.

schillingreport 2018 – 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.

