

Erfreulich: Die Gender Diversity in Schweizer Unternehmen nimmt Fahrt auf. Die Frauenanteile steigen sowohl in den Verwaltungsräten als auch in den Geschäftsleitungen der 100 grössten Arbeitgeber. Die Gender-Diversity-Pipeline wird breiter, der öffentliche Sektor ist weiterhin Vorreiter. Interne Entwicklungen in die Geschäftsleitungen sind auf einem Höchststand. Ausländeranteile scheinen eingependelt.

Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten knackt erstmals die 20%-Marke und steigt von 19 % auf 21 %. 38 % (2018 25 %) der vakanten Sitze wurden mit einer Frau besetzt – ein Spitzenwert, der trotzdem nicht ausreicht, wenn bis 2022 30 % erreicht werden sollen. Nach dem letztjährigen Rückgang des Frauenanteils auf 7 % in den Geschäftsleitungen klettert dieser erstmalig auf 9 %. Die SMI-Konzerne verzeichnen 10 % Frauen in den Geschäftsleitungen und 24 % in den Verwaltungsräten. Im DAX flacht die fulminante Entwicklung der letzten beiden Jahre ab. Die Gender Diversity der Topkader im öffentlichen Sektor steigt von 16 % auf 18 %.

Zürich, 7. März 2019 – Die Gender Diversity bleibt im Fokus. Daneben zeigt der schillingreport 2019 weitere spannende Aspekte der Zusammensetzung der obersten Führungsgremien von Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung. 68 % der Vakanten in den Geschäftsleitungen wurden intern besetzt: 64 % von Frauen, 69 % von Männern – alles Spitzenwerte. Im öffentlichen Sektor wurden mit 47 % (2018 53 %) weniger Topkader intern berufen. 46 % der neuen weiblichen Topkader entwickelten sich intern, während es bei den Männern 48 % waren.

Erst knapp die Hälfte der Unternehmen mit Frauen in der Geschäftsleitung

Nach einem Rückgang auf 7 % 2018 steigt der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen auf 9 %. Die Unternehmen haben für 18 % (2018 8 %) der offenen Geschäftsleitungsstellen Frauen berufen. In nur 49 % (2018 41 %) der Unternehmen sitzen Frauen in der Geschäftsleitung. «Nach wie vor bleibt ein ausgewogener Gender Mix in den Geschäftsleitungen ein Generationenprojekt. Wir können diesem Thema in Zeiten von Fachkräftemangel und abflachender Migration nicht genügend Aufmerksamkeit schenken», meint Herausgeber Guido Schilling.

Spitzenwert bei internen Beförderungen

68 % (2018 64 %) der offenen Geschäftsleitungspositionen wurden intern besetzt. 64 % (2018 22 %) der neuen weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder wurden intern befördert. «2018 war ein Ausreisser, noch nie wurden derart wenige Frauen intern in die Geschäftsleitungen berufen. Dafür verzeichnen wir in diesem Jahr einen Spitzenwert sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern», meint Schilling. «Ein externes Geschäftsleitungsmitglied muss immer zwei Hürden nehmen: Es muss seinen Platz im Gremium sowie den Anschluss an das Unternehmen finden. Deshalb sind interne Entwicklungen zu begrüssen.»

Frauenanteil im Verwaltungsrat – Wirtschaft weiterhin gefordert

Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten steigt von 19 % auf 21 %. «In meinem beruflichen Alltag erlebe ich bezüglich Gender Diversity ein stark gesteigertes Bewusstsein. Unternehmen geben sich diesbezüglich immer öfter klare Vorgaben», so Schilling. 88 % der Unternehmen beschäftigen mindestens eine Verwaltungsrätin, wobei 38 % (2018 25 %; bisheriger Höchstwert 2015 33 %) der freien Sitze an Frauen gingen. «Noch nie wurden so viele vakante VR-Sitze mit Frauen besetzt wie dieses Jahr», konstatiert Schilling, «allerdings reicht ein Wachstum von 2 Prozentpunkten pro Jahr nicht aus, um bis 2022 die magische Marke von 30 % Verwaltungsrätinnen zu knacken. Die VR-Präsidenten und Nominationskomitees sind gefordert, einen noch grösseren Effort zu leisten, um dieses ambitionierte Ziel ohne Regulierung zu erreichen.»

Ausländeranteile haben sich eingependelt

Die Ausländeranteile haben sich in den Geschäftsleitungen bei 45 % und in den Verwaltungsräten knapp unter 40 % eingependelt. Über zwei Drittel der ausländischen Geschäftsleitungsmitglieder waren bereits in der Schweiz oder in einem Schweizer Unternehmen tätig, bevor sie ihre aktuelle Position antraten;

diese «Inländer» machen 31 % aus, womit aktuell nur 14 % der Geschäftsleitungsmitglieder direkt aus dem Ausland in ihre Position kamen. Unter den Neuen finden sich 39 % «Inländer» und 16 % Ausländer. «Sorge bereitet mir, dass wir weiterhin auf Zuwanderung aus dem Ausland angewiesen sind. Neben den Frauen sind die «Inländer» zentral für das weitere Wirtschaftswachstum», erläutert Schilling.

DAX – Quote erreicht, Arbeit getan?

Kotierte deutsche Unternehmen sind seit 2016 verpflichtet, eine Frauenquote in ihren Aufsichtsräten einzuhalten. Während 2017 43 % der vakanten DAX-Aufsichtsratssitze mit Frauen besetzt wurden, waren es 2018 mit 48 % fast die Hälfte. Aktuell wurden nur noch 30 % der offenen Sitze an Frauen vergeben, was zu einem leichten Anstieg auf 33 % Aufsichtsrätinnen führt. In den DAX-Vorständen waren 2018 30 % Frauen unter den Neuen, womit ein Sprung von 10 % auf 13 % gelang. Aktuell wurden nur noch für 15 % der vakanten Vorstandsposten Frauen berufen, der Frauenanteil im Vorstand steigt auf 14 %. «Ich stelle mir die Frage, ob diese Abflachung eine Auswirkung der Regulierung ist», sagt Schilling. «Es wird sich zeigen, ob die DAX-Konzerne zum anfänglichen Schwung zurückfinden oder ob mit Erreichung der Quote die Arbeit als getan gilt.»

Frauen im öffentlichen Sektor weiter auf dem Vormarsch

Der öffentliche Sektor entwickelt sich Jahr um Jahr erfreulich mit aktuell 18 % (2018 16 %) weiblichen Topkadern. 38 % (2018 27 %) der vakanten Spitzenpositionen wurden mit Frauen besetzt. «Der öffentliche Sektor hat schon lange erkannt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Schlüssel zu einer ausgewogenen Gender Diversity ist», führt Schilling aus, «deshalb gelingt es der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich gut, qualifizierte weibliche Topkader zu gewinnen.»

Gender-Diversity-Pipeline – Indikator für die Entwicklung der Frauenanteile an der Spitze

Um zukünftige Entwicklungen betreffend Frauenanteil auf Stufe Geschäftsleitung zu antizipieren, ist die Gender-Diversity-Pipeline ein wichtiger Indikator. Für diese Erhebung stellen uns die Unternehmen, bzw. die Kantone und der Bund, im Zweijahresrhythmus ihre Daten zur Verfügung. Dieses Jahr liegen aktuelle Daten vor. Im Sample des Private Sector finden sich 10 % (2017 9 %) Frauen in den Geschäftsleitungen, 16 % (2017 14 %) im Topmanagement und 24 % (2017 21 %) im Middle Management. «Diese Verbreiterung der Gender-Diversity-Pipeline legt die Basis für eine zukünftig positive Entwicklung den Geschäftsleitungen», meint Schilling. Der Public Sector verfügt mit 22 % (wie 2017) Frauen im Topmanagement und 28 % (2017 24 %) im Middle Management über eine deutlich breitere Gender-Diversity-Pipeline als der private Sektor.

Der schillingreport 2019 umfasst die 117 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 875 Geschäftsleitungs-, 820 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1034 Führungskräfte des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen. Für die Gender-Diversity-Pipeline stellten 2019 126 der 250 wichtigsten Schweizer Unternehmen sowie 14 Kantone und der Bund ihre Daten zur Verfügung.

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

Bonne nouvelle: la diversité des genres recommence à s'améliorer dans les entreprises suisses. La proportion de femmes augmente dans les conseils d'administration et dans les directions des 100 plus grands employeurs. La relève en vue de la diversité des genres est de plus en plus importante. Le secteur public continue de montrer l'exemple dans ce domaine. Au niveau des directions, les promotions internes n'ont jamais été aussi nombreuses. La proportion d'étrangers semble s'être stabilisée.

Pour la première fois, la proportion de femmes dans les conseils d'administration dépasse la barre des 20 %, passant de 19 % à 21 %. 38 % des postes vacants ont été pourvus par des femmes (contre 25 % en 2018): c'est un record; pourtant, cela ne suffit pas pour atteindre les 30 % visés en 2022. Après avoir reculé à 7 % l'an dernier, la proportion de femmes dans les directions passe pour la première fois à 9 %. Les entreprises du SMI comptent 10 % de femmes au sein de leurs directions, et 24 % dans leurs conseils d'administration. Dans les entreprises du DAX, la brillante évolution de ces deux dernières années se ralentit. Dans le secteur public, la part des cadres supérieures est passée de 16 % à 18 %.

Zurich, le 7 mars 2019 – La diversité des genres reste un enjeu majeur. Le schillingreport 2019 révèle aussi d'autres aspects très intéressants de la composition des organes directeurs de l'économie et de l'administration publique. 68 % des postes vacants au sein des directions ont été pourvus en interne: 64 % par des femmes, 69 % par des hommes – deux chiffres records. Dans le secteur public, le recrutement interne des cadres supérieur-e-s a diminué à 47 % (contre 53 % en 2018). 46 % des cadres supérieures ont bénéficié d'une promotion interne, contre 48 % pour les hommes.

À peine la moitié des entreprises emploient des femmes aux postes de direction

Après avoir reculé à 7 % en 2018, la proportion de femmes dans les directions est passée à 9 %. Les entreprises ont pourvu 18 % des postes de direction vacants en nommant des femmes (contre 8 % en 2018). Les femmes siègent à la direction de seulement 49 % des entreprises (41 % 2018). «Une mixité équilibrée au sein des directions reste un projet intergénérationnel. À une époque où nous manquons de main-d'œuvre et où la migration diminue, nous ne pouvons pas attacher une attention suffisante à cette question», estime l'éditeur Guido Schilling.

Des taux records de promotions internes

68 % des postes de direction vacants ont été pourvus en interne (contre 64 % en 2018). 64 % des femmes ayant nouvellement intégré une direction sont issues de la promotion interne (contre 22 % en 2018). «L'année 2018 n'est pas représentative, le nombre de femmes accédant aux postes de direction en bénéficiant de la promotion interne n'avait jamais été aussi bas. Au contraire, nous enregistrons cette année des taux records dans ce domaine, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes», commente Schilling. «Un membre de la direction qui vient de l'extérieur doit toujours surmonter deux obstacles: il doit trouver sa place dans l'organe de direction, tout en s'intégrant à l'entreprise. C'est pourquoi il faut se féliciter des promotions internes.»

La proportion de femmes au sein des conseils d'administration – L'économie doit encore faire des efforts

La proportion de femmes au sein des conseils d'administration est passée de 19 % à 21 %. «Dans mon quotidien professionnel, je constate une nette augmentation de la prise de conscience sur la diversité des genres. Les entreprises se fixent de plus en plus souvent des consignes claires en la matière», estime Schilling. 88 % des entreprises comptent au moins une femme parmi les membres du conseil d'administration, et 38 % des sièges vacants ont été pourvus par des femmes (contre 25 % en 2018, la proportion maximale jamais enregistrée étant de 33 %). «Nous observons cette année le plus grand nombre de postes vacants au sein des CA pourvus par des femmes», constate Schilling, «cependant, une augmentation de 2 points de pourcentage par an ne suffira pas à franchir le seuil magique des 30 % de femmes membres de conseils d'administration visé pour 2022. Les présidents des CA et comités de nomination sont invités à fournir un effort supplémentaire, afin d'atteindre cet objectif ambitieux sans aucune réglementation.»

La proportion d'étrangers s'est stabilisée

La proportion d'étrangers s'est stabilisée à 45 % dans les directions et à un peu moins de 40 % dans les conseils d'administration. Plus des deux tiers des membres des directions étrangers étaient déjà résidents en Suisse ou travaillaient déjà dans une entreprise suisse avant de prendre leurs fonctions; ils correspondent à 31 % des postes, contre 14 % pourvus par des personnes arrivant directement de l'étranger. Parmi les postes nouvellement pourvus, 39 % le sont par des résidents en Suisse et 16 % par des étrangers. «Je suis préoccupé par le fait que nous continuons de dépendre de l'immigration. Les femmes, mais aussi les résidents en Suisse sont essentiels à la poursuite de la croissance économique», explique Schilling.

Entreprises du DAX – Une fois le quota atteint, plus rien à faire?

Depuis 2016, les entreprises allemandes cotées en Bourses sont obligées de respecter une certaine proportion de femmes dans leurs conseils de surveillance. Alors qu'en 2017, 43 % des sièges vacants des conseils de surveillance d'entreprises du DAX étaient pourvus par des femmes, on en comptait 48 %, soit presque la moitié, en 2018. Actuellement seulement 30 % des sièges vacants sont pourvus par des femmes, ce qui correspond à une légère augmentation, aboutissant à 33 % de femmes parmi les membres des conseils de surveillance. En 2018, dans les directoires des entreprises du DAX, les femmes occupaient 30 % des nouveaux sièges, soit une augmentation de 10 % à 13 % des membres. Actuellement, seulement 15 % des sièges de directoires vacants sont pourvus par des femmes, faisant passer la proportion de femmes à 14 %. «Je me demande si ce ralentissement est une conséquence de la réglementation», commente Schilling. «L'avenir nous dira si les entreprises du DAX retrouveront leur élan initial ou si elles estiment n'avoir plus d'efforts à faire une fois le quota atteint.»

Les femmes continuent de gagner du terrain dans le secteur public

D'année en année, le secteur public évolue dans le bon sens, avec actuellement 18 % de cadres supérieures (contre 16 % en 2018). 38 % des postes de haut niveau ont été pourvus par des femmes (contre 27 % en 2018). «Cela fait longtemps que le secteur public a constaté que la conciliation entre travail et vie professionnelle est la clé de l'équilibre dans la diversité des genres», développe Schilling, «c'est la raison pour laquelle l'administration publique réussit exceptionnellement bien à embaucher des cadres supérieures qualifiées.»

Gender-Diversity-Pipeline – Un indicateur de l'évolution de la proportion de femmes aux postes de haut niveau

La relève en vue de la diversité des genres (Gender-Diversity-Pipeline) est un indicateur important pour la future évolution de la proportion de femmes au niveau des directions. Les entreprises, ainsi que les cantons et la Confédération mettent tous les deux ans leurs données à disposition pour ce relevé. Nous avons cette année des données à jour. L'échantillon du secteur privé compte 10 % de femmes aux postes de direction (contre 9 % en 2017), 16 % aux postes de cadre des échelons supérieurs (contre 14 % en 2017) et 24 % aux postes d'encadrement intermédiaire (contre 21 % en 2017). Pour Schilling, «cet élargissement de la relève en vue de la diversité des genres pose les bases d'une évolution allant dans le bon sens au sein des directions». Avec 22 % des femmes parmi les cadres des échelons supérieurs (comme en 2017) et 28 % dans l'encadrement intermédiaire (contre 24 % en 2017), le secteur public dispose d'une relève en vue de la diversité des genres nettement plus importante que le secteur privé.

Le schillingreport 2019 couvre les 117 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 875 membres de direction, 820 membres de conseils 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. En 2019, 126 des 250 plus importantes entreprises de Suisse, ainsi que 14 cantons et la Confédération ont mis à disposition leurs données sur la relève en vue de la diversité des genres.

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

Good news: Gender diversity is gaining momentum at Swiss companies. The percentage of women is increasing on both the supervisory and the executive boards of the country's 100 largest employers. The gender diversity pipeline is widening, and the public sector is still leading the way. Appointments to the executive boards from inside the company are at an all-time high. The percentage of foreigners appears to be levelling off.

The share of women on the supervisory boards has broken the 20 % mark for the first time, increasing from 19 % to 21 %. Women represent 38 % of those appointed to fill vacancies (25 % in 2018), which is a new record but will not be enough if the goal of reaching 30 % by 2022 is to be met. The share of women on the executive boards, which dropped to 7 % in 2018, has climbed back to 9 % this year. At SMI companies, 10 % of executive board members and 24 % of supervisory board members are women. The outstanding trend at DAX companies of the past two years is levelling off. Gender diversity among top executives in the public sector rose from 16 % to 18 %.

Zurich, 7 March 2019 – The focus continues to be on gender diversity. Besides that, schillingreport 2019 shows exciting aspects on the composition of the top management boards of the private and public sectors. 68 % of the vacancies were recruited internally: 64 % of the women and 69 % of the men – all figures representing new highs. At 47 % overall, fewer top executives were recruited internally this year in the public sector (53 % in 2018). This figure was 46 % for the women and 48 % for the men.

Barely Half of the Companies Have Women on their Executive Boards

After dropping to 7 % in 2018, the share of women on executive boards has risen to 9 %. The companies filled 18 % of the vacancies on their executive boards (8 % in 2018) with women. Just 49 % of the companies (41 % in 2018) have women on their executive boards. «A balanced gender mix on the executive boards continues to be a generational commitment. With a shortage of skilled workers and declining immigration, we cannot put enough emphasis on this topic», says publisher Guido Schilling.

Record Number of Internal Promotions

Of all of the vacant posts on executive boards, 68 % were filled internally (64 % in 2018). Among the new female executive board members, 64 % were recruited internally (22 % in 2018). «2018 was an outlier. Never have so few of the women on the executive boards been recruited internally. By contrast, this year represents a record in this regard for both women and men», says Schilling. «Externally appointed executive board members must always overcome two hurdles: They must find their place on the board and a connection with the company. Therefore, internal promotions should be welcome».

Share of Women on the Supervisory Board; Business Must Continue its Efforts

The share of women on supervisory boards rose from 19 % to 21 %. «In my professional life, I witness an increasing awareness for gender diversity», says Schilling. «Companies have set clear standards in this regard». There is at least one female supervisory board member at 88 % of the companies, whereby 38 % of the vacant seats went to women (25 % in 2018, with a previous high of 33 % in 2015). «Never have so many vacant seats on the supervisory boards been filled by women as they have this year», notes Schilling. «However, an increase of 2 percent points a year will not be enough to meet the goal of 30 % for women supervisory board members by 2022. The SB presidents and nomination committees are called upon to make an even greater effort to reach this ambitious goal without regulation».

The Share of Foreigners has Levelled Off

The share of foreigners has levelled off at 45 % on the executive boards, and at just under 40 % on the supervisory boards. More than two-thirds of foreign executive board members were already in Switzerland or working at a Swiss company before they accepted their current post. These «nationals» make up 31 %, which means that just 14 % of the executive board members came directly from abroad to take their posts. Among new members, 39 % are «nationals»

and 16 % came from abroad. «I am concerned that we continue to rely on immigration from abroad. Along with women, the “nationals” are essential for further business growth», Schilling explains.

DAX: With the Quotas Met, is the Job Done?

Since 2016, listed German companies have been required to maintain a quota of women on their supervisory boards. In 2017, 43 % of the vacant DAX supervisory board seats were filled by women, with this figure reaching 48 % in 2018, or nearly half. This year, just 30 % of the vacant seats were given to women, which results in a slight increase in the share of women supervisory board members to 33 %. Among the newly appointed DAX executive board members in 2018, 30 % were women, resulting in an overall increase from 10 % to 13 %. Currently, women are appointed to just 15 % of the vacant executive board seats, and their share on the executive board has risen to just 14 %. «I wonder if this levelling off is an effect of the regulations», says Schilling. «It remains to be seen whether the DAX companies will regain the initial momentum, or whether they consider their work to be done with the quotas having been met».

Women Continue to Gain Ground in the Public Sector

The development in the public sector improves year by year. Currently, 18 % of the top executives are women (16 % in 2018). For vacancies in the top positions this year, 38 % of the appointees were women (27 % in 2018). «The public sector has long recognised that reconciling career and family is the key to a gender diversity balance», says Schilling. «That is why the public administration manages to attract qualified female top executives very well».

Gender Diversity Pipeline: An Indicator of Trends in the Percentage of Women at the Top

The gender diversity pipeline is an important tool for anticipating future trends in the proportion of women on the executive board. For this part of the survey, the companies, the cantons and the federal administration make their data available every two years. This year, the data has been updated. In the sample of the private sector, women represent 10 % of executive board members (9 % in 2017), 16 % of senior managers (14 % in 2017), and 24 % of middle managers (21 % in 2017). «This expansion of the gender diversity pipeline lays the foundation for future favourable trends on the executive boards», says Schilling. The public sector has a significantly broader gender diversity pipeline than the private sector, with women representing 22 % of senior managers (as in 2017), and 28 % of middle managers (24 % in 2017).

The schillingreport 2019 surveys the 117 largest employers in Switzerland, as well as the federal administration and all 26 cantons. Accordingly, 875 executive board members, 820 supervisory board members, and 1034 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 126 of the 250 largest Swiss companies, and by 14 cantons and the federal administration.

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 2019 – 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 2019 – 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 executivemanagement 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 2019 – 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.

