

Die 100 grössten Schweizer Arbeitgeber erreichen gemäss schillingreport 2024 die Vorgaben der Geschlechterrichtwerte. 7 Jahre, bzw. 2 Jahre vor Ablauf der Übergangsfristen zählen die Geschäftsleitungen 20% Frauen und die Verwaltungsräte 31%. Was wie ein grosser Durchbruch anmutet, birgt allerdings wichtige Aufpassfelder: Die Fluktuation unter den weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern erreicht einen beispiellosen Höchststand, die Anzahl Präsidentinnen, weiblicher CEOs sowie CFOs ist rückläufig, und die Gremien werden über sämtliche Samples hinweg zunehmend älter. Auch im SMI flacht die Entwicklung bezüglich Gender Diversity ab. Erfreulich, im Topkader der öffentlichen Verwaltung steigt der Frauenanteil auf 25%.

«Bisher bewegten sich private und öffentliche Arbeitgeber bei der Gewinnung von Frauen für die Geschäftsleitung in einem absoluten Minderheitsumfeld. Je höher in der Hierarchie, desto mehr erinnerte die Suche nach Frauen an die berühmte Nadel im Heuhaufen», so der Herausgeber des schillingreport, Guido Schilling, «aktuell sehen wir, dass es im Middle Management der Schweizer Wirtschaft einen respektablen Pool an qualifizierten Managerinnen gibt, die nicht nur in Service-, sondern zunehmend in Business-Rollen mit direktem Impact auf das Ergebnis tätig sind. Dieses Potenzial wird sich in einigen Jahren in den Geschäftsleitungen niederschlagen, wenn die Unternehmen auf Rahmenbedingungen setzen, welche die Vereinbarkeit von Karriere und Familie begünstigen und innerhalb derer sich Frauen wohlfühlen.»

**Zürich, 23. Februar 2024** – Die 100 grössten Schweizer Arbeitgeber erreichen aktuell wie erwartet die von der Politik geforderten Geschlechterrichtwerte. «Die diesjährigen Ergebnisse hinterlassen dennoch einen bitteren Nachgeschmack. Dass die Unternehmen die Richtwerte erreichen würden, war bereits vor 2 Jahren klar. Dies als Erfolg zu verbuchen, wäre allerdings kurzsichtig», so Schilling: «Jetzt, da die grundlegenden Hausaufgaben erledigt sind, liegt das Augenmerk auf den zu beobachtenden Mustern. Im vorliegenden Report sind wir genau dieser Frage nachgegangen, nicht nur in Bezug auf die Gender Diversity, sondern auch in Bezug auf die generelle Entwicklung der vorliegenden Samples. Sorge bereiten mir verschiedene erste Indikatoren, welche kurzfristig positive Resultate zeitigen mögen, jedoch langfristig Risiken bergen.»

#### Hohe Fluktuation weiblicher Geschäftsleitungsmitglieder

Stieg der Anteil Unternehmen mit mindestens 30% Frauen in der Geschäftsleitung über die vergangenen 5 Jahre kontinuierlich von 4% in 2019 auf 21% in 2023, so sinkt er aktuell wieder auf 20%. Gleichzeitig stagniert der Anteil Unternehmen ohne Frauen in der Geschäftsleitung bei 23% nach Jahren der steilen Absenkung von 53% in 2019 auf 25% in 2023. Ein Grund für diese Verschiebungen zeigt sich in der Fluktuation: Traten in den vergangenen Jahren zwischen 10 und 16 Frauen von ihrer Position in der Geschäftsleitung zurück, so sind es aktuell 33. Diesen gegenüber stehen 44 Neueintritte von weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern, was unter dem Strich in einem Nettozuwachs von 11 resultiert, womit der Geschlechterrichtwert von 20% knapp erreicht wurde. «Die gewonnenen Frauen zu halten, ist der Schlüssel für eine ausgewogene Durchmischung», so Schilling, «allerdings stellen wir bereits seit Jahren fest, dass weibliche Geschäftsleitungsmitglieder bei Amtsaustritt mit 3 Jahren eine deutlich kürzere Verweildauer im Gremium aufweisen als ihre männlichen Kollegen mit 7 Jahren. Eine derart kurze Zugehörigkeit kann kaum nachhaltig sein.»

#### Weshalb der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen nicht stärker ansteigt – ein Erklärungsversuch für die hohe Fluktuation

Betrachtet man die neuen Geschäftsleitungsmitglieder, so zeigt sich, dass 62% bereits im Unternehmen tätig waren, bevor sie in die Geschäftsleitung kamen. Dieser Anteil intern Berufener blieb über die vergangenen Jahre in etwa gleich. Von den männlichen Geschäftsleitungsmitgliedern wurden 64% intern berufen, bei den weiblichen sind es 55%. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 45% der weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder von extern ins Unternehmen und in die Geschäftsleitung kamen. «Dies könnte durchaus ein Grund für die kürzere Verweildauer der ausgetretenen weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder sein», gibt Schilling zu bedenken, «jemand Externes,

der u.U. erstmals in eine Geschäftsleitungsfunktion kommt, muss sich nicht nur mit der neuen Rolle in der Geschäftsleitung, sondern auch mit dem Unternehmen, der Kultur und den Gegebenheiten vertraut machen. Intern Berufene haben den Vorteil, dass sie die unternehmensspezifische DNA kennen und bereits vernetzt sind.»

Die intern beförderten Frauen wurden bereits nach 9 Jahren Betriebszugehörigkeit in die Geschäftsleitung berufen, während es bei den Männern 12 Jahre sind.

Der Ausländeranteil in der Geschäftsleitung oszilliert seit vielen Jahren um 45% und beträgt aktuell 46%. Auf das Geschlecht heruntergebrochen, stammen 45% der männlichen und 57% der weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder nicht aus der Schweiz. Unter den neu berufenen Geschäftsleitungsmitgliedern finden sich 55% ohne Schweizer Pass, bei den Männern sind es 51%, bei den Frauen sogar 66%. Deutlich internationaler sind die Unternehmen im SMI zusammengesetzt mit 73% ausländischen Geschäftsleitungsmitgliedern, wobei von den Männern 68% und von den Frauen 85% keinen Schweizer Pass besitzen. «Ausländische Manager müssen sich zusätzlich mit Land und Leuten vertraut machen», so Schilling: «Im Gegensatz zu anderen Ländern hat die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Schweiz zudem noch keine Tradition.»

Unter den neuen Geschäftsleitungsmitgliedern fällt auf, dass die Frauen mit 49 Jahren um einiges jünger sind bei Eintritt in das Gremium als ihre männlichen Kollegen, die mit 52 Jahren berufen werden. «Die weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder sind jünger, werden früher befördert, haben eher keinen Schweizer Pass und verweilen deutlich kürzer im Gremium als ihre männlichen Kollegen», fasst Schilling zusammen.

#### Zunehmende Überalterung in der Geschäftsleitung

In den vergangenen Jahren nahm das Durchschnittsalter über alle Samples kontinuierlich zu. In der Geschäftsleitung sind die Mitglieder aktuell 53 Jahre alt. Die weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder sind mit 51 Jahren etwas jünger als ihre männlichen Kollegen mit 54 Jahren. Am stärksten stieg das Alter bei den CEOs an. 2011 lag der Schnitt noch bei 52 Jahren, wobei die neu gewählten CEOs 49 Jahre alt waren. Von diesen 14 Neuzugängen waren damals 29% älter als 50 Jahre. Aktuell sind die CEOs durchschnittlich 55 Jahre alt und die Neuen 53 Jahre. 67% der 24 neu gewählten CEOs sind aktuell älter als 50 Jahre. «In Anbetracht der demografischen Entwicklung birgt diese Überalterung grosse Risiken und führt langfristig in eine Sackgasse», so Schilling: «Es stellt sich mir die Frage, ob die Verwaltungsräte dies in ihren Risk Assessments entsprechend berücksichtigen.»

#### Motor SMI verliert an Drive

Die im SMI notierten Unternehmen erreichten bereits 2022 den Geschlechterrichtwert von 30% im Verwaltungsrat und 20% in der Geschäftsleitung. Im Verwaltungsrat stagniert dieser Wert aktuell bei 34%, und in der Geschäftsleitung steigt er leicht auf 26%. «Beides respektable Werte, dennoch ist im Wirtschaftsmotor SMI eine Abflachung spürbar, welche mich aufhorchen lässt», so Schilling.

#### Öffentlicher Sektor hält ein, was er fordert, und ist weiterhin auf Kurs

Im Public Sector steigt der Frauenanteil im Topkader auf 25% (Vorjahr 24%). 31% der Vakanzen im obersten Management wurden mit Frauen besetzt. Betrachtet man die Bundesverwaltung losgelöst von den Kantonen, stagniert der Frauenanteil im Topkader weiterhin bei 38%, wobei aktuell 25% der Vakanzen beim Bund mit Frauen besetzt wurden.

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

**D'après le schillingreport 2024, les 100 plus grands employeurs suisses atteignent aujourd'hui les seuils fixés pour la répartition des sexes. 7 ans, ou 2 ans avant l'expiration des délais de transition, les directions comptent 20% de femmes et les conseils d'administration 31%. Au premier abord d'une importance majeure, cette avancée dissimule néanmoins de graves points à surveiller: la fluctuation parmi les femmes membres d'une direction culmine à un niveau inédit, le nombre de présidentes et de CEO ou CFO femmes régresse, et dans tous les échantillons, l'âge au sein des organes de direction augmente. Dans les entreprises du SMI également, la progression en direction de la diversité des genres tend à s'essouffler. Il demeure réjouissant que la proportion de femmes se hisse à 25% parmi les cadres supérieur-e-s de l'administration publique.**

**«Jusqu'à présent, les employeurs tant privés que publics qui désignaient des femmes dans leur direction étaient largement minoritaires. Plus on montait dans la hiérarchie, plus les femmes étaient aussi difficiles à trouver qu'une aiguille dans une botte de foin», déclare l'éditeur du schillingreport, Guido Schilling. Il ajoute: «Aujourd'hui, il existe parmi les cadres intermédiaires de l'économie suisse une part honorable de managers femmes qualifiées, non seulement dans des fonctions de services, mais aussi, et de plus en plus, à un poste opérationnel exerçant une influence directe sur le résultat. Ce potentiel se révélera dans les directions dans quelques années, si les entreprises instaurent un environnement dans lequel il est plus facile de concilier carrière et famille et dans lequel les femmes se sentent bien.»**

**Zurich, le 23 février 2024** – Comme prévu, les 100 plus grands employeurs suisses atteignent aujourd'hui les valeurs indicatives exigés par la politique concernant l'équilibre des genres. «Les résultats de cette année laissent néanmoins un arrière-goût amer. Depuis deux ans, il ne faisait aucun doute que les entreprises atteindraient les seuils, mais il serait bien trop hâtif de crier victoire», affirme G. Schilling. «Les principaux objectifs étant désormais acquis, l'attention doit se porter sur les schémas observés. C'est précisément cette question que nous avons étudiée dans cette édition du rapport, non seulement par référence à la diversité des genres, mais aussi sous l'angle de l'évolution générale des échantillons sélectionnés. Je m'inquiète de plusieurs premiers indicateurs, car bien qu'ils puissent entraîner des effets positifs à court terme, ils renferment des risques à long terme.»

#### **Fluctuation élevée des femmes dans les directions**

Si, au cours des 5 dernières années, la proportion d'entreprises dénombant au moins 30% de femmes dans leur direction a régulièrement augmenté, passant de 4% en 2019 à 21% en 2023, elle redescend actuellement à 20%. De même, la proportion d'entreprises dont la direction ne comporte aucune femme stagne à 23%, après une diminution sensible sur la même période, de 53% en 2019 à 25% en 2023. Ces tendances s'expliquent, entre autres, par la fluctuation: durant les dernières années, 10 à 16 femmes quittaient leur poste à la direction, alors qu'elles sont à présent 33. Avec, en parallèle, 44 femmes accédant à une direction, le gain net s'établit à 11 unités, de sorte que le seuil de 20% pour la représentation des sexes est atteint de justesse. «La clé, pour assurer un bon équilibre, c'est la rétention des femmes acquises», estime G. Schilling, «mais depuis plusieurs années déjà, nous constatons qu'avec 3 ans, les femmes membres d'une direction présentent une durée d'activité nettement inférieure à leurs collègues hommes, avec 7 ans de mandat. Une appartenance si courte à un organe de direction ne saurait être durable.»

#### **Pourquoi la proportion de femmes dans les directions n'augmente pas davantage: tentative d'explication de la fluctuation élevée**

Parmi les nouvelles personnes membres d'une direction, 62% travaillaient déjà dans l'entreprise avant d'accéder à cette fonction. Cette part de désignations internes est restée pratiquement inchangée depuis quelques années. Parmi les hommes membres de directions, 64% ont ainsi été promus en interne, contre 55% des femmes. À l'inverse, 45% des femmes membres de directions ont donc été recrutées dans l'entreprise, directement à ce rang hiérarchique, depuis l'extérieur. «On peut assurément y voir une raison de la durée d'activité plus courte des femmes avant de quitter une direction», postule G. Schilling. «Une personne extérieure, qui parfois, occupe pour la première fois un poste de direction, ne doit pas seulement prendre ses marques dans ce statut, mais aussi découvrir l'entreprise, sa culture et ses spécificités. Les personnes internes ont l'avantage de connaître l'identité propre de l'entreprise et de disposer d'emblée de leurs réseaux.»

Les femmes ayant bénéficié d'une promotion interne ont été invitées à rejoindre la direction après 9 ans d'ancienneté seulement, contre 12 ans pour les hommes.

La proportion de personnes étrangères au sein des directions oscille autour de 45% depuis de nombreuses années et se situe aujourd'hui précisément à 46%. Si l'on considère la répartition par genre, il apparaît que 45% des hommes et 57% des femmes membres d'une direction ne sont pas originaires de Suisse. Parmi les membres de directions nouvellement en poste, 55% n'ont pas de passeport suisse, ce taux s'établissant en particulier à 51% chez les hommes et même 66% chez les femmes. Les entreprises du SMI ont un personnel beaucoup plus international, avec 73% de membres étrangers dans leurs directions, 68% des hommes et 85% des femmes n'étant pas titulaires d'un passeport suisse. «Les managers étrangers doivent en plus se familiariser avec le pays et les gens», commente G. Schilling: «De surcroît, la Suisse n'a pas encore de tradition de conciliation entre la vie familiale et professionnelle, contrairement à d'autres pays.»

Il mérite d'être souligné, à propos des personnes accédant pour la première fois à un poste de direction, que les femmes sont plus jeunes que les hommes à leur entrée dans un organe de direction, à 49 ans contre 52. «Les femmes membres d'une direction sont plus jeunes, elles sont promues plus tôt, elles n'ont pour la plupart pas de passeport suisse et elles restent beaucoup moins longtemps dans cet organe que leurs collègues masculins», résume G. Schilling.

#### **Viellissement croissant dans les directions**

Au cours des dernières années, l'âge moyen n'a cessé d'augmenter dans tous les échantillons. À l'heure actuelle, les membres d'une direction ont en moyenne 53 ans, les femmes, à 51 ans, étant un peu plus jeunes que leurs homologues masculins, à 54 ans. C'est parmi les CEO que l'âge moyen a le plus augmenté: en 2011, il s'élevait encore à 52 ans, les CEO avaient 49 ans à leur désignation, et sur les 14 personnes entrées en fonction, 29% dépassaient les 50 ans. Aujourd'hui, les CEO ont en moyenne 55 ans, les nouvelles personnes arrivant à ce poste ont 53 ans, et sur ces 24 CEO fraîchement désignés, 67% ont plus de 50 ans. «Eu égard à l'évolution démographique, ce vieillissement n'est pas sans risques et conduit à terme à une impasse», note G. Schilling: «Je me demande si les conseils d'administration en tiennent dûment compte dans leurs analyses des risques.»

#### **Le dynamisme du SMI perd en puissance**

Les entreprises incluses dans l'indice SMI respectaient déjà les seuils pour la représentation des sexes, à savoir 30% de femmes au conseil d'administration et 20% à la direction, en 2022. La proportion stagne actuellement à 34% pour les conseils d'administration, tandis qu'elle s'est légèrement accrue, à 26%, pour les directions. «Ces chiffres sont méritoires, mais un tassement se fait ressentir dans le moteur économique qu'est le SMI, ce qui me préoccupe», confie G. Schilling.

#### **Le secteur public satisfait à ses propres exigences et poursuit sa trajectoire**

Dans le secteur public, la proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s a grimpé à 25% (24% l'année d'avant) et 31% des postes vacants de cadres aux échelons supérieurs ont été attribués à des femmes. Dans l'administration fédérale, indépendamment des cantons, la proportion de femmes parmi les cadres supérieur-e-s stagne toujours à 38%, alors que 25% des postes vacants à la Confédération ont été pourvus par des femmes.

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

According to the schillingreport 2024, the 100 largest Swiss employers are meeting the national gender guidelines. 7 years, or 2 years before the end of the transition period, 20% of the executive board members, and 31% of the supervisory board members are female. While this may seem like a major breakthrough, it harbours important areas for concern: the fluctuation among female executive board members has reached an unprecedented high, the number of female chairpersons, female CEOs, and CFOs is declining, and boards are becoming increasingly older across all samples. The trend in gender diversity is also levelling off in the SMI. Encouragingly, the share of women in top management positions in public administration has risen to 25%.

«Until now, private and public employers have been searching within an absolute minority when it comes to recruiting women for the executive board. The higher up the organisational level, the more the search for women resembled finding a needle in a haystack», says Guido Schilling, publisher of the schillingreport. «We are currently seeing that there is a respectable pool of qualified female managers in middle management in the Swiss economy who are not only active in service roles but increasingly in business positions with a direct impact on profit. In a few years' time, this potential will be reflected in the executive boards if companies create a framework that favours the reconciliation of career and family, and within which women feel comfortable.»

**Zurich, 23 February 2024** – As expected, the 100 largest Swiss employers are currently achieving the gender guidelines required by the government. «Nevertheless, this year's results leave a bitter aftertaste. It was already clear two years ago that the companies would achieve the guidelines. However, chalking this up as a success would be short-sighted», says Schilling: «Now that the elementary tasks have been completed, the focus is on the observed patterns. In this report, we have analysed exactly this question, not only with regard to gender diversity but also to the general development of the available samples. I am concerned about various indicators, which may lead to positive results in the short term but harbour risks in the long term.»

#### Unprecedented number of departures of female executive board members

While the proportion of companies with at least 30% women on the executive board has continuously risen over the past 5 years from 4% in 2019 to 21% in 2023, it has now fallen to 20%. At the same time, the proportion of companies without women on the executive board stagnates at 23% after years of steep decline from 53% in 2019 to 25% in 2023. One reason for these shifts becomes apparent in the turnover: While in the past years, between 10 and 16 women resigned from their positions in the management, the current number is 33. At the same time, 44 women joined the executive board, resulting in a net increase of 11 and the achievement of the gender guideline of 20%. «Retaining the women in the executive board is the key to achieving a balanced mix», says Schilling, «however, we have been noticing for years that female members have been on the executive board for significantly shorter periods (3 years) than their male colleagues (7 years) when they leave the board. Such short periods of service can hardly be sustainable.»

#### Why the share of women on executive board is not increasing more strongly – an attempt to explain the high turnover

A look at the new members of the executive board shows that 62% were already working in the company before being promoted to the executive board. This proportion of internal appointees has remained roughly the same over the past few years. 64% of the male executive board members were appointed internally, compared to 55% of the female members. In reverse, this means that 45% of female executive board members joined the company and the executive board from outside. «This could indeed be a cause for the shorter period of service of female executive board members, who left the board», Schilling points out, «external candidates, who may be stepping into an executive board for the first time not only have to familiarise themselves with their new role within the board but also within the company, its culture, and the customs. Internal candidates have the advantage of knowing the company-specific DNA and already maintain internal networks.»

The women who were promoted internally were appointed to the executive board after only 9 years with the company, compared to 12 years for the men.

The proportion of foreigners in the executive board has fluctuated around 45% for many years and currently stands at 46%. Broken down by gender, 45% of male and 57% of female members of the executive board are not from Switzerland. Among the newly appointed members of the executive board, 55% do not hold a Swiss passport, 51% of men and 66% of women. SMI companies are significantly more international in their composition with 73% foreign members, 68% of men and 85% of women not holding a Swiss passport. «Foreign managers also have to familiarise themselves with the country and its people», says Schilling: «Compared to other countries, there is still no tradition of balancing family and career in Switzerland.»

Among the new members of the executive board, it is noticeable that the women, at 49, are considerably younger when they join the board than their male colleagues, who are appointed at the age of 52. «The female executive board members are younger, promoted earlier, tend not to have a Swiss passport and stay on the board for a significantly shorter time than their male colleagues», summarises Schilling.

#### Increasing ageing of executive boards

In past years, the average age has risen continuously across all samples. The members of the executive board are currently 53 years old. At 51, the female members of the executive board are slightly younger than their male colleagues at 54. The age of the CEOs has risen the most. In 2011, the average age was 52, with the newly elected CEOs being 49 years old. Of these 14 newcomers, 29% were older than 50 at the time. Currently, the CEOs are 55 years old and the newcomers are 53 years old. 67% of the 24 newly elected CEOs are currently older than 50. «In view of the demographic trend, these aging harbours major risks and leads to a dead end in the long term», says Schilling: «I wonder whether the supervisory boards take this into account in their risk assessments.»

#### SMI engine loses momentum

The companies listed on the SMI already reached the gender guidelines of 30% on the supervisory board and 20% on the executive board in 2022. The proportion of female members is currently stagnating at 34% on the supervisory board and rising slightly to 26% on the executive board. «Both respectable figures, but there is a noticeable levelling off in the economic engine that is the SMI, which gives me cause for concern», says Schilling.

#### Public sector delivers what it requests and remains on track

In the public sector, the share of women in top management rose to 25% (previous year 24%). 31% of vacancies in top management were filled by women. Looking at the Federal Administration separately from the cantons, the share of women in top management continues to stagnate at 38%, with 25% of vacancies at the federal level being filled by women.

The full report will be available online in German, French and English from the beginning of 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 2024 – 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 2024 umfasst die 119 grössten Arbeitgeber der Schweiz sowie den Bund und alle 26 Kantone. Entsprechend wurden 943 Geschäftsleitungs- und 863 Verwaltungsratsmitglieder sowie 1062 Führungskräfte (Topkader) des öffentlichen Sektors (Amtsleiter/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen und Staatsschreiber/innen) in die Untersuchung einbezogen. Für die Gender-Diversity-Pipeline des schillingreport 2023, welche im 2-Jahres-Rhythmus erhoben wird, stellten 122 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 2024 – 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 2024 couvre les 119 plus grands employeurs de Suisse, ainsi que la Confédération et les 26 cantons. 943 membres de directions, 863 membres de conseils d'administration et 1062 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, 122 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, analysée tous les 2 ans.

**Recrutement de cadres par passion.** Au cours des 30 dernières années, guido schilling sa est devenue un leader du recrutement de cadres en Suisse, spécialisée en positions choisies du plus haut niveau au sein de conseils d'administration et de directions d'entreprise. guido schilling sa et ses prestations sont complétées par schilling partners sa, avec ses partenaires au succès confirmé depuis longtemps et leurs équipes spécialisées par branches traitant des mandats de recrutement de cadres au niveau direction d'entreprise.

## For questions and information

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

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

## schillingreport 2024 – 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 2024 includes the 119 largest employers in Switzerland as well as the Federal Administration and all 26 cantons. Accordingly, 943 executive board members, 863 supervisory board members, and the 1062 managers in the public sector (department heads, general secretaries, cantonal chancellors) were included in the survey. For the gender diversity pipeline, which is collected every 2 years, in 2023 data was provided by 122 of the 250 most important 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.

