

Knight Gianella

Excellence in Executive Search and Board Appointments
Our passion since 1965



Knight Gianella VR-Umfrage 2021/22 in Zusammenarbeit mit IMD

**Auszug der Gender Diversity anhand der Befragung von
Verwaltungsrats-Mitgliedern in börsenkotierten und
grossen nicht börsenkotierten Schweizer Unternehmen**

Knight Gianella VR-Umfrage 2021/22 in Zusammenarbeit mit IMD

Der Frauenanteil in den Führungsetagen soll in den nächsten drei Jahren markant steigen. Aber wie?

VR-Mitglieder von börsenkotierten und grossen Schweizer Unternehmen erwarten, dass der Frauenanteil in den nächsten drei Jahren von heute 26% auf 35.5% steigen wird. Es wird erwartet, dass der Anstieg des Frauenanteils in den Geschäftsleitungen dieser Unternehmen noch stärker steigen wird, von 14.1% auf 25.5%. Diversität wird allerdings nur von 10% der Befragten spontan als eine bedeutende Herausforderung an die Verwaltungsräte genannt, wobei der Unterschied der Nennungen zwischen Frauen (16.7%) und Männern (7.7%) statistisch signifikant ist. Noch erstaunlicher ist, dass spontan nur 11 von 203 Befragten die Diversität als eine grosse Herausforderung für CEOs nennen.

Weibliche und männliche VR-Mitglieder sind sich nur bedingt einig, was die grössten Hemmfaktoren für eine bessere Gender Diversity darstellen. Während 35% der Frauen der Überzeugung sind, dass gesellschaftliche Wertvorstellungen die Gender Diversity hemmen, wird diese Überzeugung nur von 4% der Männer geteilt. Andere wichtige Gründe sind das fehlende Netzwerk, fehlende Vorbilder, der Karrierewille, die zeitliche Verfügbarkeit sowie internationale Mobilität.

Die etablierte und traditionelle VR-Studie von Knight Gianella wurde dieses Jahr wiederum von Prof. Dr. Stefan Michel, Professor of Marketing and Strategy am IMD in Lausanne, durchgeführt und ausgewertet.

Wir wünschen Ihnen beim Lesen neue Einsichten, klärende Bestätigungen und Inspiration für Ihre Führungstätigkeiten.

Knight Gianella (www.knightgianella.ch)

Seit 1965 konzentriert sich das Executive-Search-Beratungsunternehmen Knight Gianella auf die nationale und internationale Beratung bei der Suche, Besetzung und Evaluation von Schlüsselpositionen auf Stufe Geschäftsleitung, CEO und Verwaltungsrat.

Gegründet als Mitglied einer US-amerikanischen Beratungsgruppe sind wir seit Mitte der neunziger Jahre eine unabhängige, schweizerisch denkende und handelnde Partnerschaft mit Boutique-Charakter.

Wir werden von unseren Klienten sehr gerne für spezifische und im Prozess sensibel ausgelegte Nachfolgeregelungen, bzw. Neubesetzungen, zu Rate gezogen. Unsere Qualitäten sind die langjährige Beratungserfahrung auch in aussergewöhnlichen unternehmerischen Situationen oder personellen Konstellationen. Weitere Qualitätsmerkmale sind unser hochprofessionelles internationales Research gekoppelt mit einem aussergewöhnlichen Beziehungsnetz.

Unsere Erfolgsquote über die letzten Jahre liegt bei hohen 98%, das Repeat Business bei über 70%. Im Durchschnitt der letzten Geschäftsjahre haben die Partner Sandro V. Gianella, Dr. Fabienne E. Meier und Stephan Reifferscheid jährlich rund dreissig Schlüsselpositionen auf Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsebene erfolgreich und nachhaltig besetzt.

Zur Diskussion und Beantwortung Ihrer Fragen steht Ihnen Sandro V. Gianella als Initiant der Knight Gianella VR-Umfrage gerne unter +41 44 421 29 03 oder svg@knightgianella.ch zur Verfügung.

Forschungsmethode und Forschungspartner

Beschreibung der Studie

Die Studie wurde online im 3. Quartal 2021 in deutscher Sprache durch das IMD in Lausanne durchgeführt. Alle befragten Personen wurden vorgängig schriftlich von Knight Gianella informiert. Die Antworten sind anonym, Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Unternehmen sind nicht möglich.

Von den 210 Teilnehmenden üben 75% ein Mandat bei börsenkotierten Unternehmen aus, 34% bei familiendominierten und 18% bei staatsnahen Unternehmen. Die Mehrheit arbeitet in mindestens einem Prüfungsausschuss (61.7%), Vergütungsausschuss (59.6%) und Nominierungsausschuss (54.6%). Wegen Mehrfachnennungen und mehreren Mandaten ist die Gesamtzahl höher als die Zahl aller Teilnehmenden.

Mit einer sehr hohen Rücklaufquote von über 29.8% der angefragten 705 VR-Mitgliedern und einem konstanten Frauenanteil von 24% können die Resultate als repräsentativ gelten.

Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Studie in durchschnittlich 3.64 Verwaltungsratsgremium involviert.

Wenn sich die Antworten von Frauen und Männern signifikant unterscheiden, haben wir dies mit diesem Symbol markiert. Weil das Durchschnittsalter von weiblichen Teilnehmenden jünger ist, haben wir das Alter bei den Signifikanztests als Kontrollvariable getestet.



IMD. Real Learning. Real Impact

Das International Institute for Management Development IMD in Lausanne zählt gemäss den Rankings von Financial Times, The Economist, Bloomberg, Forbes und andere Publikationen zu den besten Business Schools der Welt (www.imd.org/why-imd/rankings-awards/).

Das IMD fokussiert sich auf Aus- und Weiterbildung von globalen Führungskräften und unterstützt Organisationen in ihren Transformationsprozessen. Die Forschung am IMD ist immer anwendungsorientiert und evidenzbasiert und wird in mehreren Forschungszentren zusammengefasst:

IMD Global Board Center

Global Center for Digital Business Transformation

IMD World Competitiveness Center

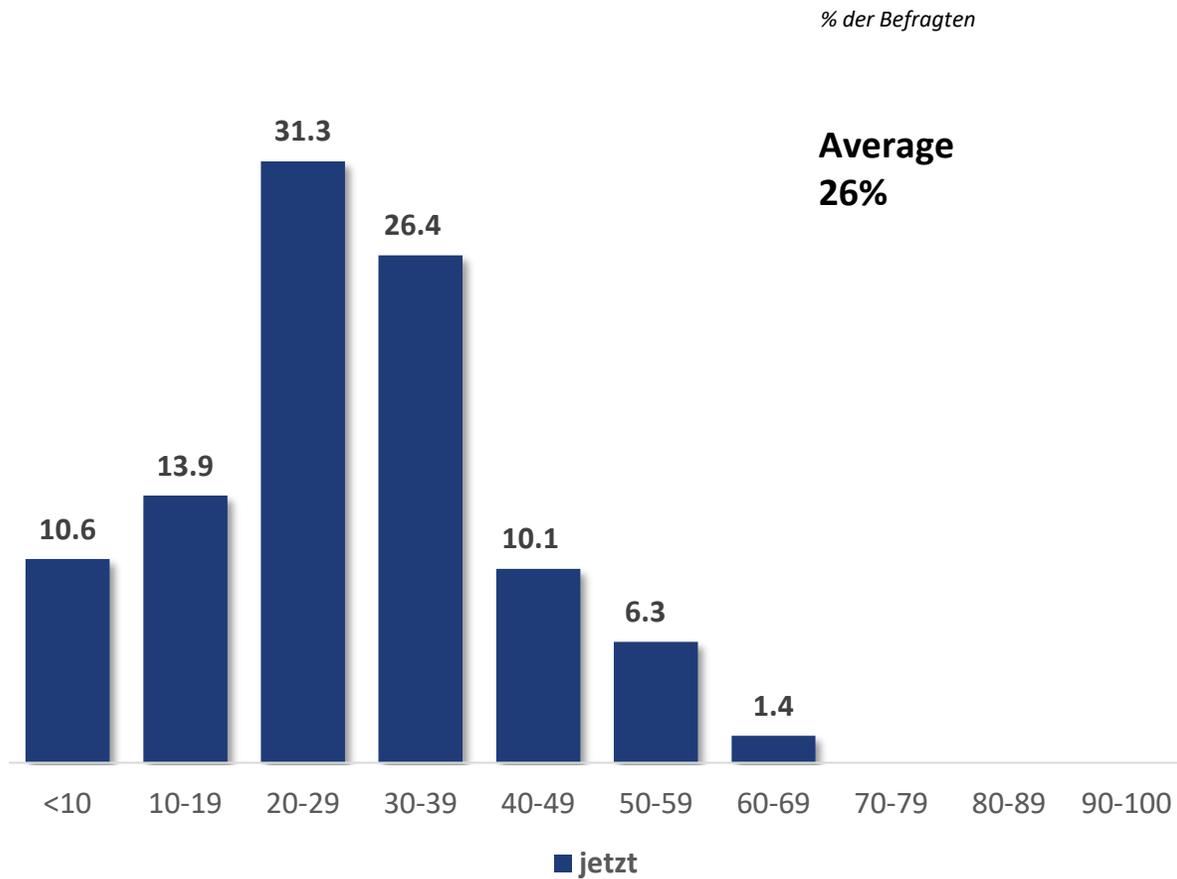
Elea Center for Social Innovation

IMD Global Family Business Center

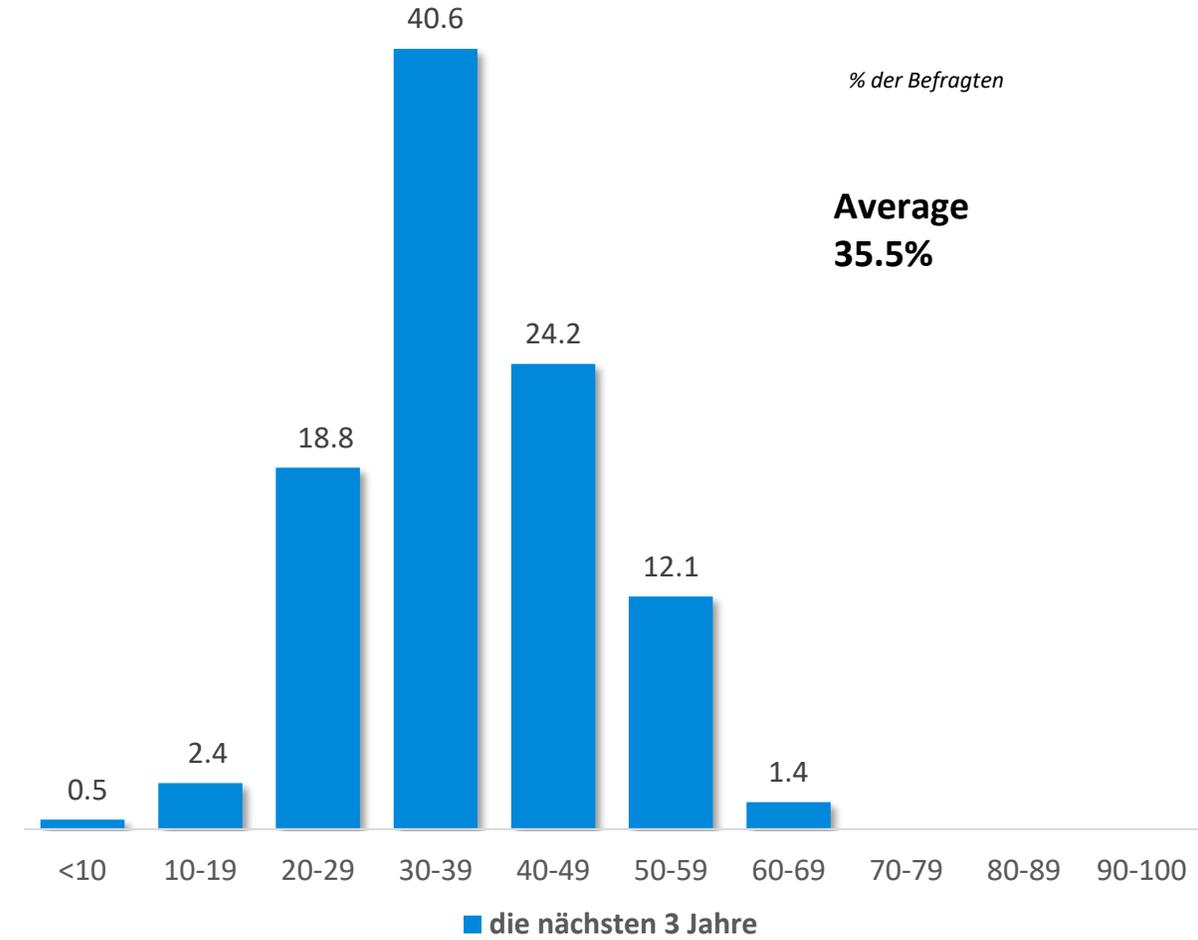
IMD CEO Learning Centre

Frauenanteil im Verwaltungsrat

«Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrem Verwaltungsrat aktuell (in Prozent)?»

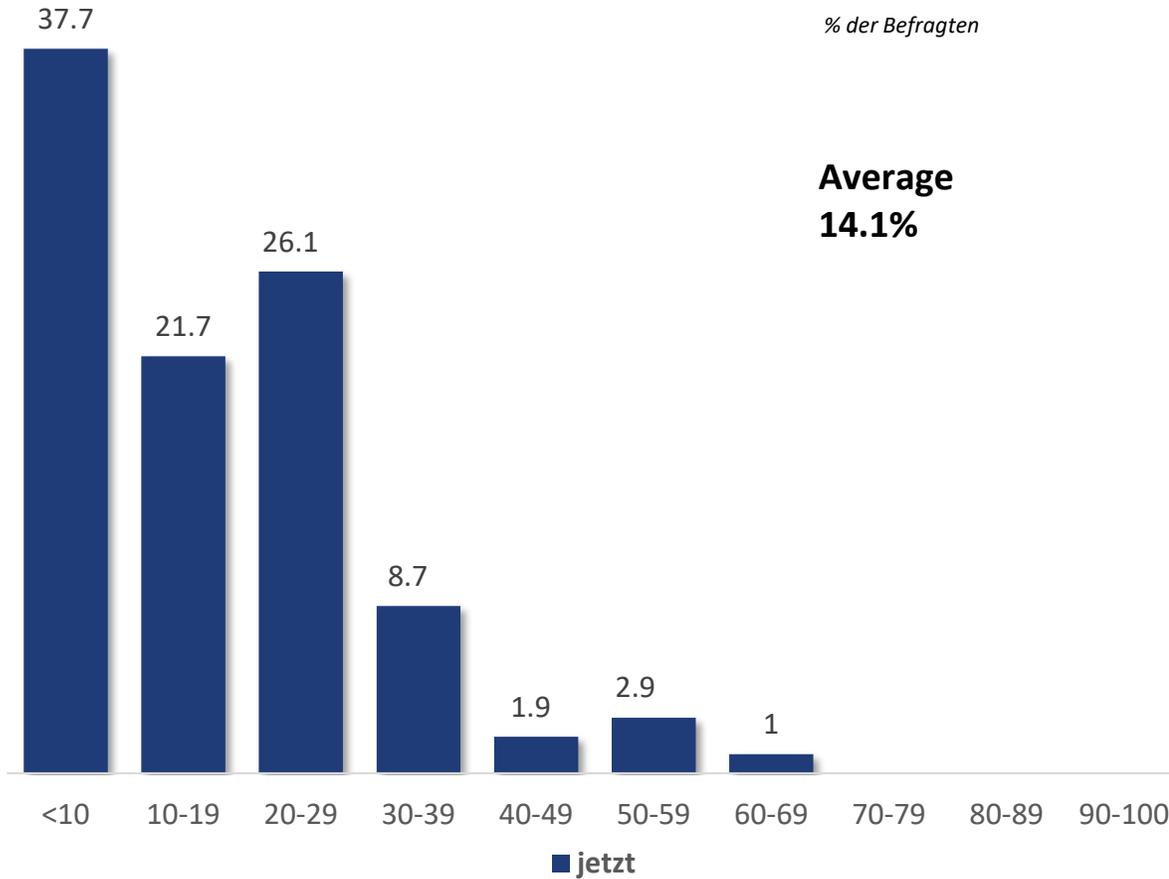


«Welchen Frauenanteil erwarten Sie in diesem Verwaltungsrat in drei Jahren (in Prozent)?»

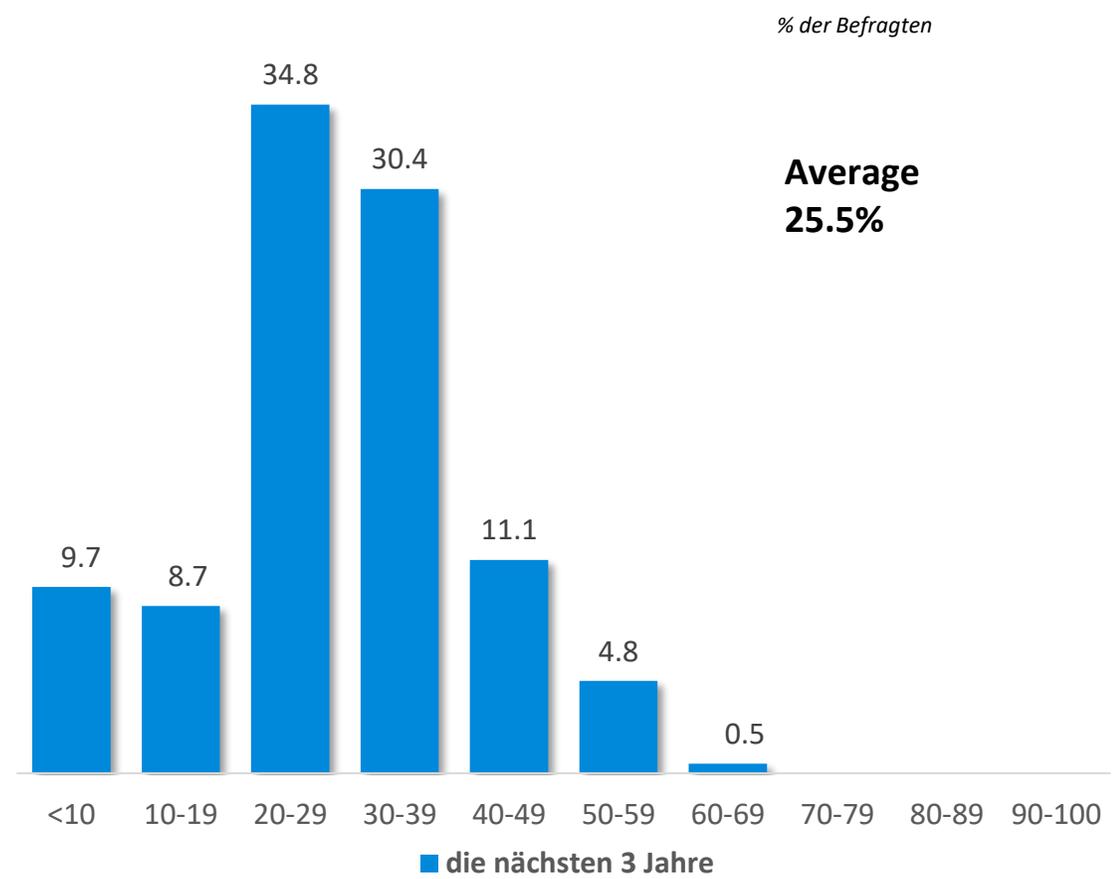


Frauenanteil in der Geschäftsleitung

«Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrer Geschäftsleitung aktuell (in Prozent)?»

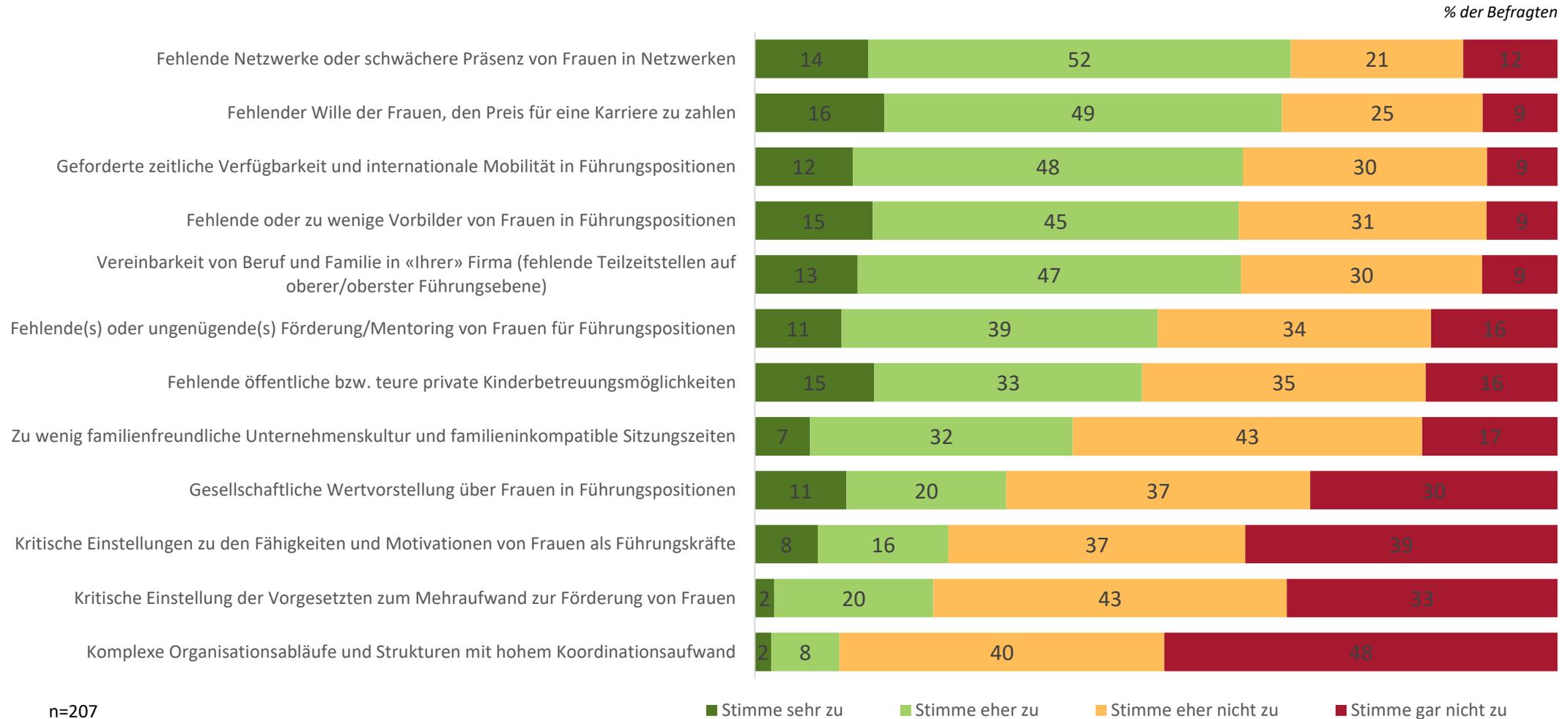


«Welchen Frauenanteil erwarten Sie in dieser Geschäftsleitung in drei Jahren (in Prozent)?»



Hemmfaktoren für eine bessere Gender Diversity

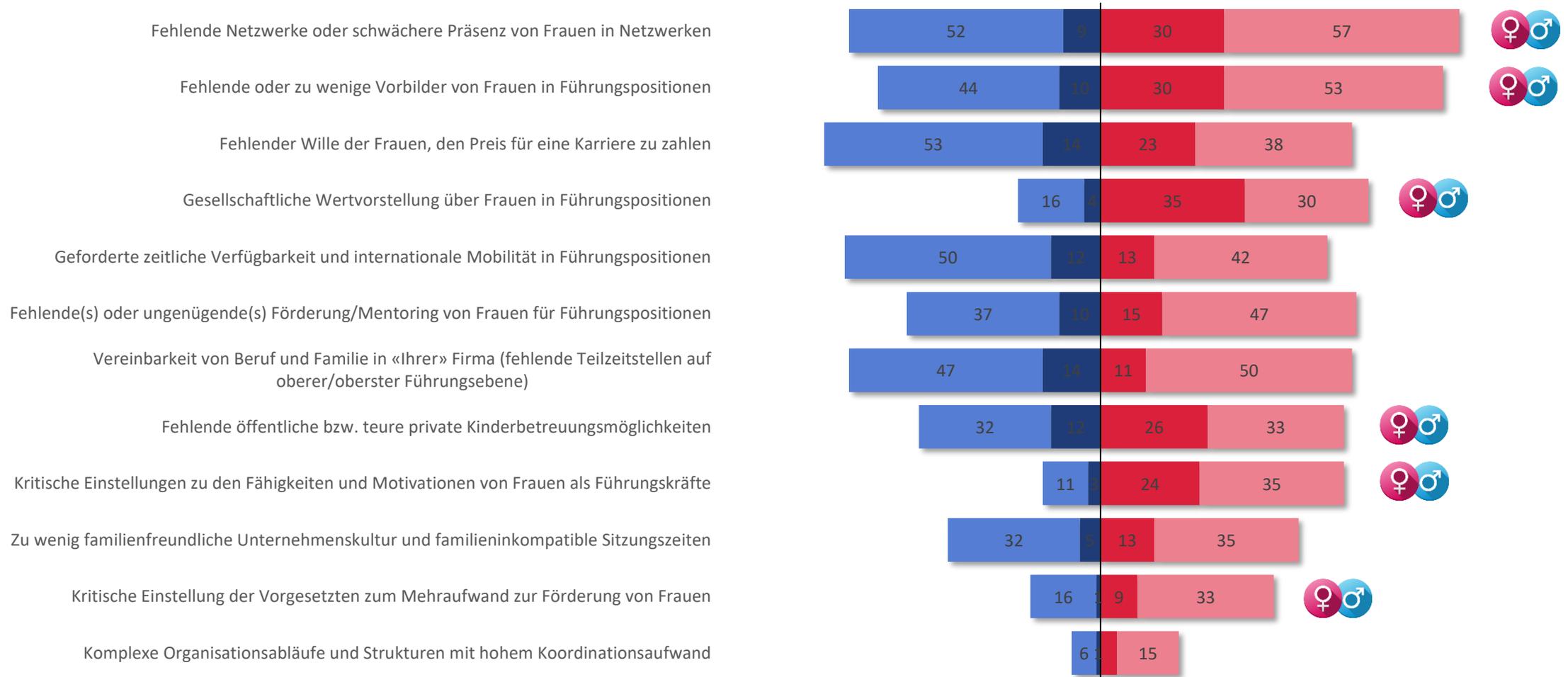
«Welche der folgenden Faktoren verhindern oder verlangsamen eine bessere Gender Diversity (Vertretung beider Geschlechter) in den Führungsgremien von Schweizer Unternehmen?»



Hemmfaktoren für eine bessere Gender Diversity

«Welche der folgenden Faktoren verhindern oder verlangsamen eine bessere Gender Diversity (Vertretung beider Geschlechter) in den Führungsgremien von Schweizer Unternehmen?»

Prozent der männlichen/ weiblichen Befragten



n=207



= signifikante Unterschiede

■ Stimme sehr zu, männlich

■ Stimme eher zu, männlich

■ Stimme sehr zu, weiblich

■ Stimme eher zu, weiblich

Massnahmen für eine bessere Gender Diversity

«Welche drei der folgenden Massnahmen sind Ihrer Meinung nach besonders geeignet, um Gender Diversity auf allen Führungsstufen sicherzustellen?»

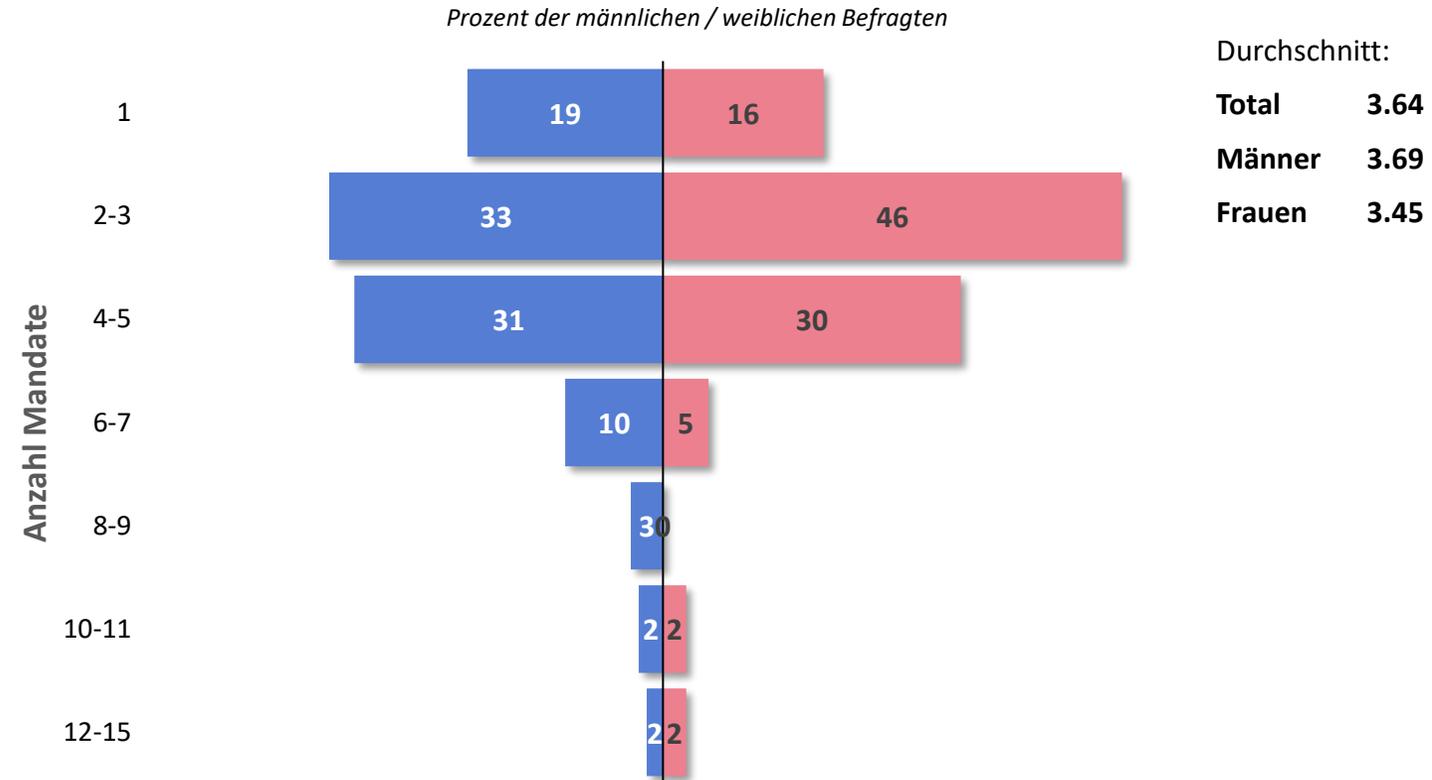
% der Befragten

Massnahmen	männlich	weiblich	Gesamt
Haltung CEO: Klare und konsistente Haltung zur Gender Diversity des CEO in Worten und Taten (inkl. Empowerment der obersten HR-Funktion)	63.5	64.6	63.8
Vereinbarkeit: Anpassung der Arbeitsbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Führungspositionen für Frau und Mann (Teilzeitstellen; familienkompatible Sitzungszeiten; wenig Reisetätigkeit; geringer Abstimmungsbedarf etc.)	55.8	52.1	55.2
Förderung: Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen	55.8	22.9	47.1
Ziele: Klare Zielvorgaben für Gender Diversity auf allen Stufen im Unternehmen	37.2	60.4	42.9
Vorbild VR: Verwaltungsrat ist Vorbild für Gender Diversity und strebt Parität an (50% Frauen / 50% Männer)	29.5	37.5	31.0
Familiengründung: Berufliche Unterstützung der Frauen vor oder während der Familiengründungsphase (Sparring / Mentoring), um den Berufsausstieg zu vermeiden	19.9	18.8	19.5
Vorurteile: Individuelles Sparring von männlichen wie weiblichen Führungskräften die «unbewusste» Vorurteile haben; Machtkämpfe austragen und somit die Entwicklung ihrer weiblichen Talente bremsen	17.3	20.8	18.1
Bonus: Bonusrelevante Zielvorgaben fürs Topmanagement	5.8	12.5	8.1
ESG-Bericht: Messung von Gender Diversity im Rahmen der ESG Berichterstattung	5.1	8.3	6.2
Workshops: Schulungen und Entwicklungsprogramme mit Workshops um die Vorteile der Gender Diversity zu betonen und die diverse Zusammenarbeit zu verbessern	4.5	2.1	3.8

n=207

Mandatsstruktur der Befragten

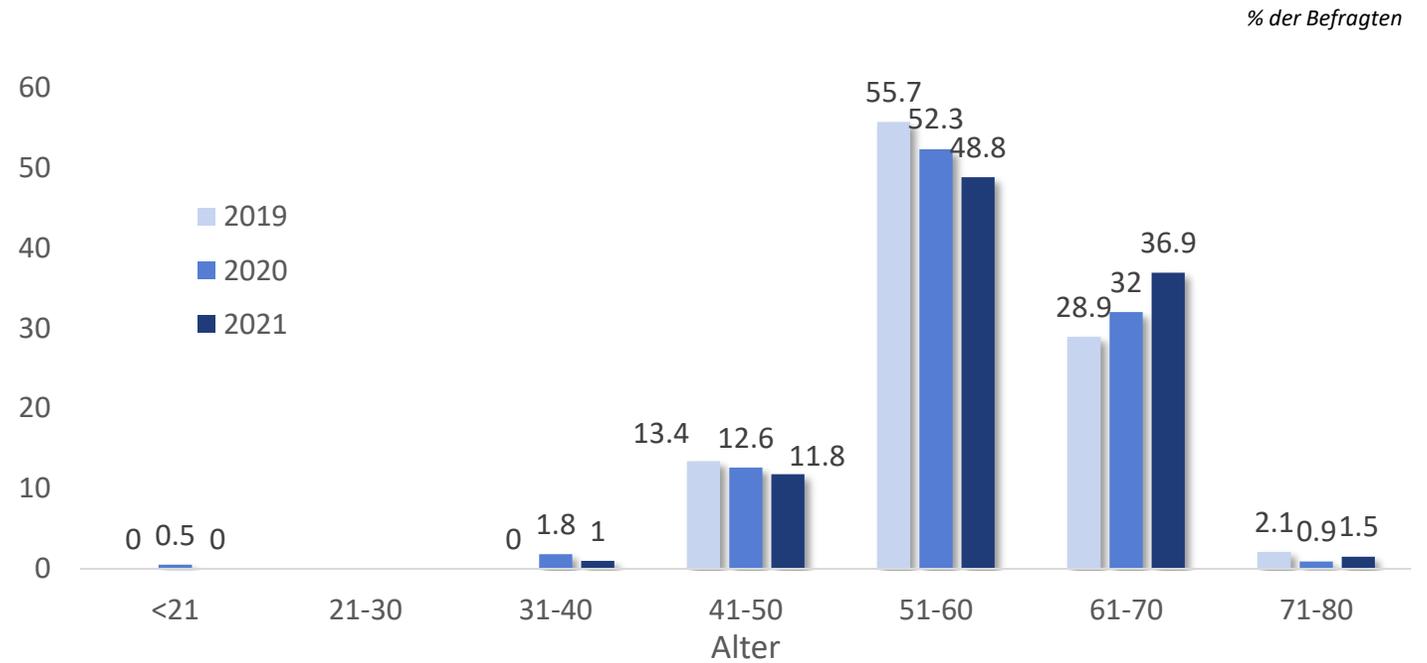
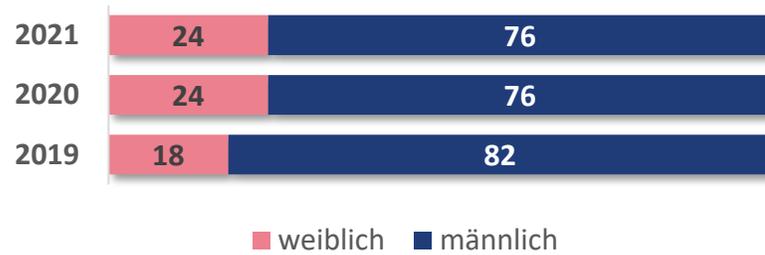
2021: «Anzahl aller Ihrer VR / VRP Mandate»



Die Befragten nehmen am häufigsten 2-3 VR / VRP Mandate wahr, die grösste Mehrheit nimmt 2-5 Mandate wahr. Der Durchschnitt beträgt 3.64, wobei zwischen Frauen und Männern kein signifikanter Unterschied besteht.

Demografische Merkmale der Befragten

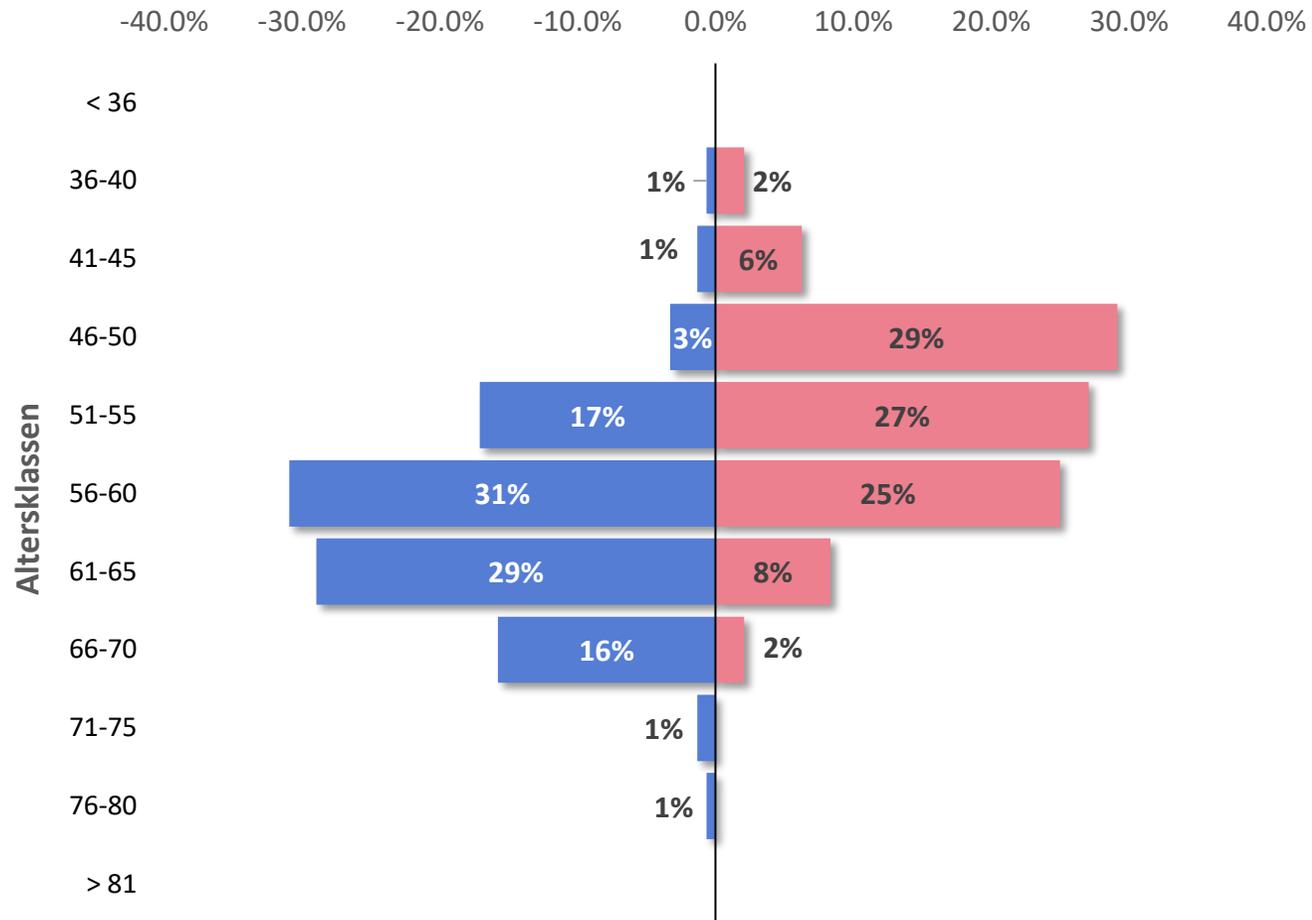
Ihr Geschlecht:



n = 182

Der Anteil der teilnehmenden Frauen bleibt bei 24%. Das Alter der Teilnehmenden ist leicht höher als im Vorjahr, die Altersstruktur der Verwaltungsratsgremien, die vertreten sind, ist aber praktisch unverändert. Etwa ein Fünftel der Befragten verzichtete auf demografische Angaben.

Altersverteilung in Verwaltungsräten



Frauen sind durchschnittlich 6.5 Jahre jünger, die Altersgruppe zwischen 46 und 50 Jahren ist am häufigsten vertreten. Bei den Männern ist es die Altersgruppe 56-60 Jahren, gefolgt von der Gruppe 61-65 Jahren.

VR-Struktur Hauptmandat

2021: «Wie sieht die Verwaltungsratsstruktur Ihres Hauptmandats aus? (Hinweis: Die Gesamtzahl von Frauen plus Männern sollte der Gesamtzahl von CH und Nicht-CH entsprechen.)?»

n = 210

	Frauen	Männer	Total	Prozentualer Anteil
Bis 39 jährig	16	7	23	2%
40 - 49 jährig	110	68	178	14%
50 - 59 jährig	169	427	596	46%
60 - 65 jährig	57	298	355	27%
66 - 72 jährig	17	126	143	11%
73+ jährig	0	10	10	1%
Total	369	936	1305	100%
Prozentualer Anteil	26%	74%	100%	

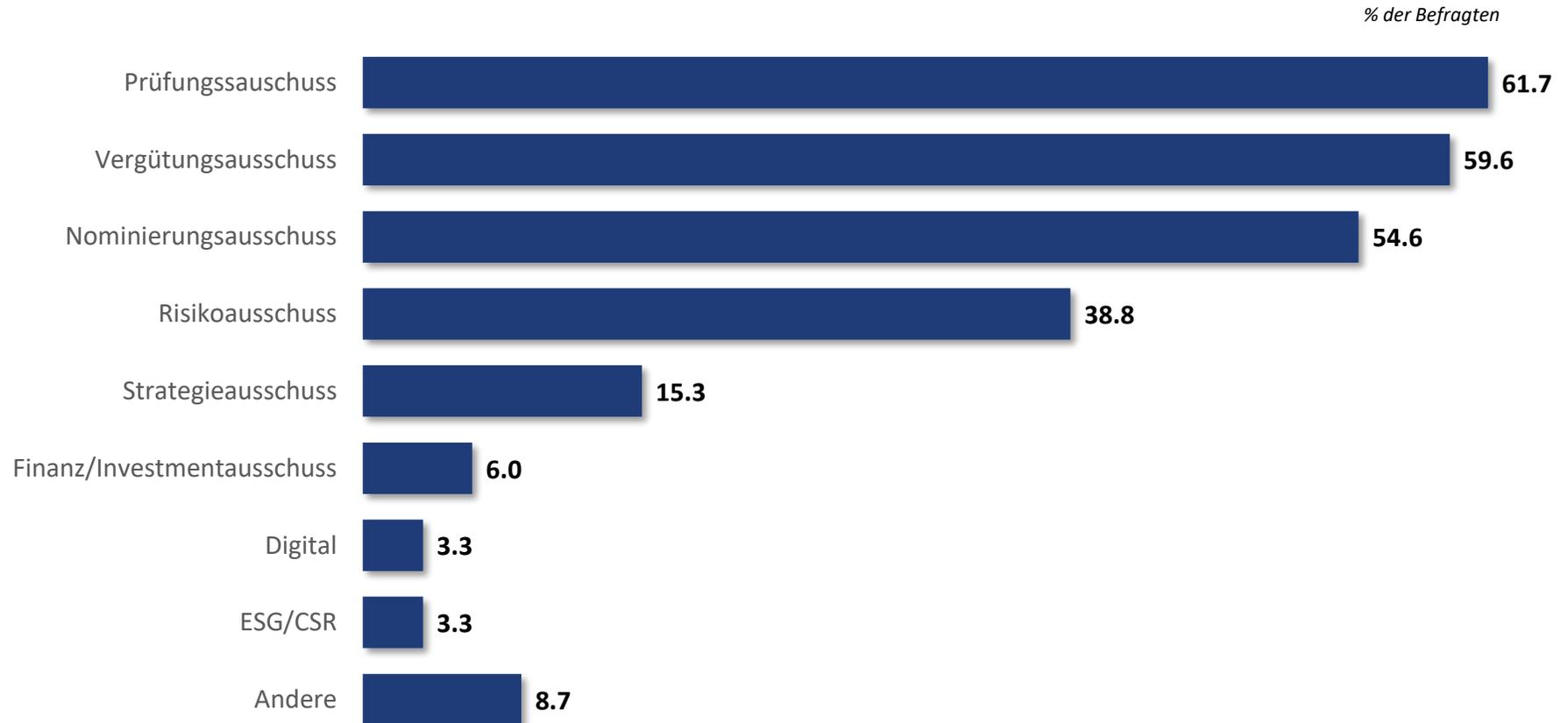
n = 210

	CH	Nicht-CH	Total	Prozentualer Anteil
Bis 39 jährig	16	5	21	2%
40 - 49 jährig	117	37	154	14%
50 - 59 jährig	398	123	521	46%
60 - 65 jährig	206	92	298	26%
66 - 72 jährig	93	29	122	11%
73+ jährig	11	2	13	1%
Total	841	288	1129	100%
Prozentualer Anteil	74%	26%	100%	

Der Anteil der Frauen in den vertretenen VR-Gremien steigt von 24% auf 26%. Die Altersverteilung ist wegen fehlender Werte nicht identisch. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der unter 60-jährigen von 57% auf 61%.

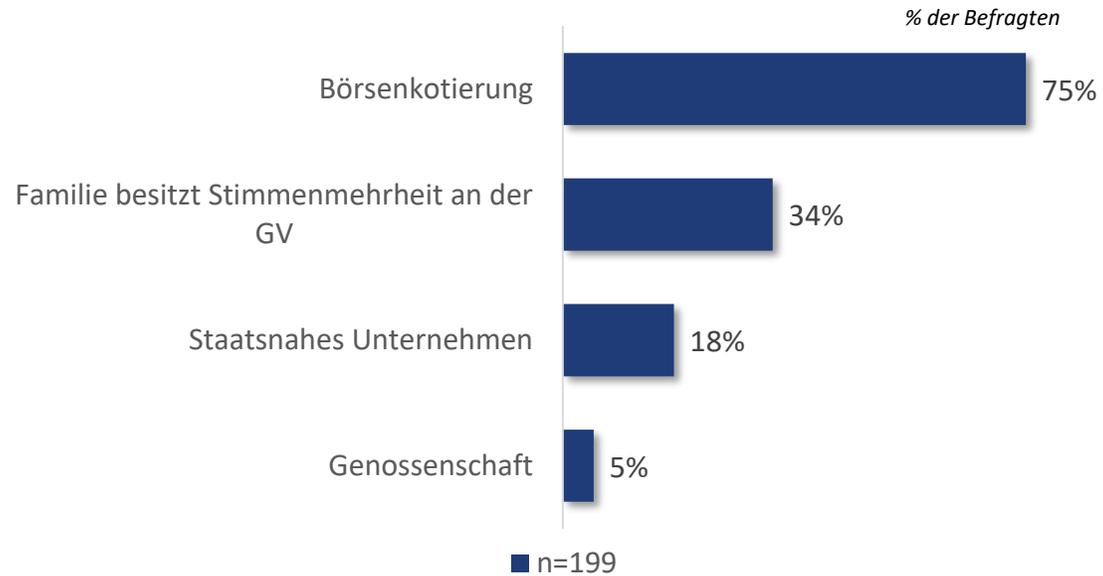
Vertretung in Verwaltungsratsausschüssen

«In welchen VR-Komitees sind Sie aktiv (alle Mandate)? (Mehrfachnennungen möglich)»

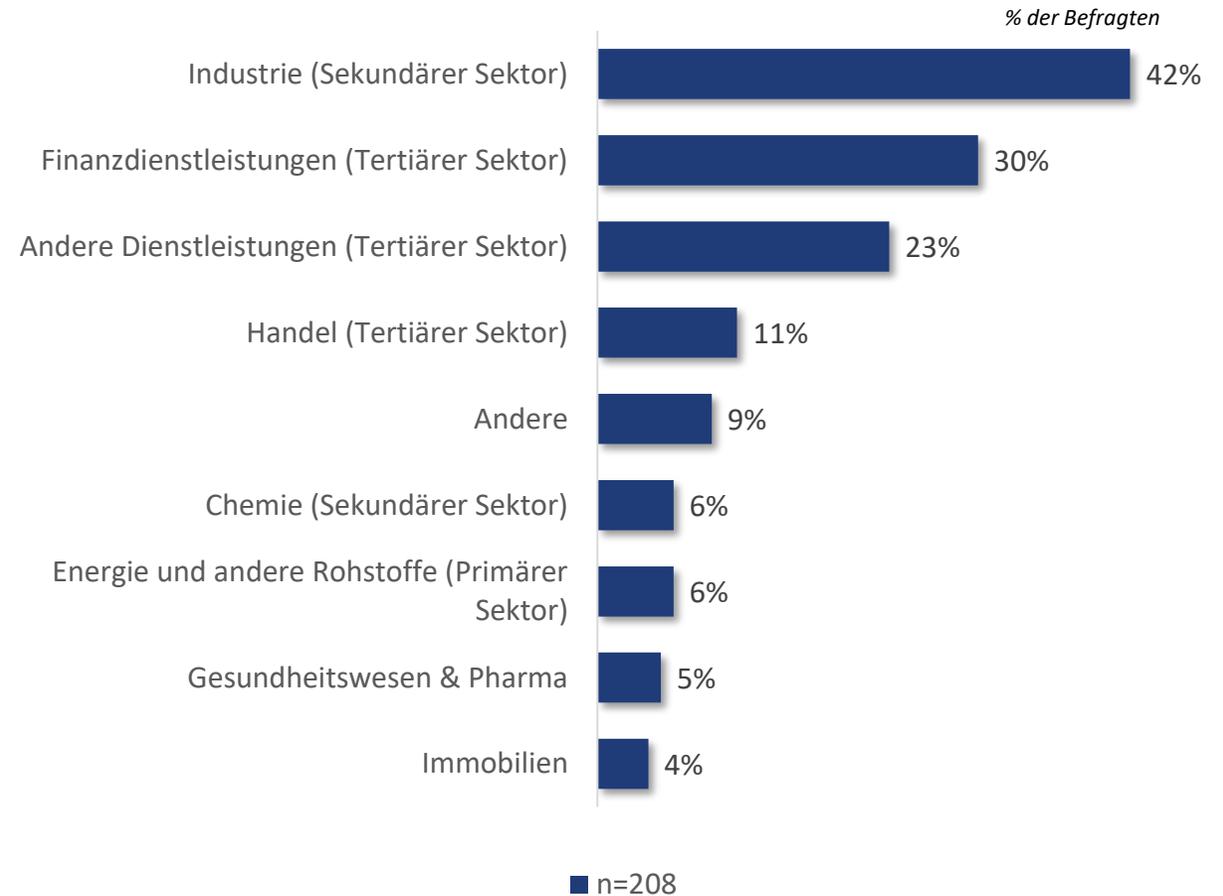


Demografie der Unternehmen

Unternehmenstyp



Branche



Challenging what is
and inspiring what
could be.

We develop leaders
who transform
organizations and
contribute to society.



1ST
2012-2019
**WORLDWIDE
OPEN PROGRAMS
8 YEARS IN A ROW**
Financial Times

TOP 3
2012-2019
**WORLDWIDE
EXECUTIVE EDUCATION
8 YEARS IN A ROW**
Financial Times