

Knight Gianella

Excellence in Executive Search and Board Appointments
Our passion since 1965



Knight Gianella VR-Umfrage 2020/21 in Zusammenarbeit mit IMD

**Ergebnisse der Befragung von Verwaltungsrats-Mitgliedern in
börsenkotierten und grossen nicht börsenkotierten
Schweizer Unternehmen**

Knight Gianella VR-Umfrage 2020/2021 in Zusammenarbeit mit IMD

Willkommen

Die „Welt“ der Corporate Governance dreht sich auch in der aktuellen Situation unvermindert in hohem Tempo und stellt Verwaltungsräte auch im persönlichen Bereich kontinuierlich vor neue Herausforderungen. Neben den Parametern, die sich national wie international politisch und regulatorisch verändern, kommen pandemiebedingt laufend zusätzliche, aber auch neue wirtschaftliche Komplexitäten mit ihren unternehmerischen Chancen und Risiken hinzu. Die Anforderungen und Bedingungen an die VR-Tätigkeit und damit einhergehend das Kompetenzportfolio der jeweiligen VR-Gremien wandeln sich dementsprechend. Um diese besser zu verstehen und die richtigen Schlussfolgerungen ziehen zu können, kann eine repräsentative Auslegeordnung ergänzt mit schweizerischen Trendbeobachtungen hilfreich sein. Das gilt gerade auch im Hinblick auf die Nachfolgeregelungen für die Generalversammlungen 2021 und 2022, die in vielen VR-Gremien anstehen. Diese möchten wir Ihnen als betroffenes Verwaltungsratsmitglied auch dieses Jahr bieten.

Der Fragekatalog, der von Knight Gianella erarbeitet wurde, besteht wie immer aus einer Kombination von aktuellen und bestehenden Themen, so dass auch Mehrjahresvergleiche möglich sind.

Neben Fragen zu den Auswirkungen der Covid-19-Krise haben wir zusätzlich Fragen zur Agilität, zu Kontrollsystemen und zur Vergütungspolitik eingebaut. Die etablierte und traditionelle VR-Studie von Knight Gianella wurde dieses Jahr wiederum von Prof. Dr. Stefan Michel, Dekan 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)

Knight Gianella konzentriert sich auf die nationale und internationale Direktsuche von Führungskräften und die Beratung bei der Besetzung von Schlüsselpositionen auf Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsebene für ausgewählte Unternehmen und Organisationen. Gegründet 1965 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 in den letzten Jahren liegt bei hohen 98%, das Repeat Business bei über 70%. Im Durchschnitt der letzten Geschäftsjahre haben die beiden Partner Sandro V. Gianella und Stephan Reifferscheid rund dreissig Positionen auf Stufe Top Management und Verwaltungsrat 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 2020 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.

Die 229 Teilnehmenden üben insgesamt 826 Verwaltungsratsmandate aus. Der Frauenanteil stieg auf 23%, was exakt dem Frauenanteil bei den 300 grössten börsenkotierten und bei den 30 grössten nicht-börsenkotierten Unternehmen entspricht.

Wegen der sehr hohen Rücklaufquote von über 33.1% der angefragten 736 Verwaltungsratsmitgliederinnen und –mitglieder können die Resultate als repräsentativ gelten.

Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Studie in folgenden Mandaten engagiert:

38 VRP und 113 VR in börsenkotierten Unternehmen

29 VRP und 62 VR in grossen, nicht börsenkotierten Unternehmen

60 VRP und 78 VR in nicht börsenkotierten mittelständischen Unternehmen.

Wegen Mehrfachnennungen ist die Gesamtzahl höher als die Zahl aller Teilnehmenden.

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 anderen Publikationen zu den besten Business Schools der Welt (<https://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

Zusammenfassung der Ergebnisse: Covid-19 hat das VR-Jahr 2020 mitgeprägt und wirkt als Katalysator für Veränderungen

Strategie/Führung trotz Covid-19 im Fokus

Covid-19 wurde die grosse aktuelle Herausforderung genannt, 42% im Hinblick für den VR, 34% bezogen auf die Geschäftsleitung. Häufiger genannt wurden die «Strategie und Geschäftsmodelle» (47% auf Stufe VR) und die «Strategieumsetzung» (42%), «Mitarbeiterführung» (39%) und «Effizienz/Profitabilität» (34%).

Die Anforderungen an Verwaltungsräte im Themen-Fachwissen zur Digitalisierung und zu Cyber-Risiken bleiben hoch, allerdings ist die Lücke kleiner als 2019 (46% zu Vorjahr 56%).

Wie im Vorjahr bereits angedeutet, wird die Digitalisierung immer seltener als Spezialthema im VR behandelt, sondern ist in die Unternehmensstrategie integriert.

Die Zustimmung zur «Purpose», der sinnstiftenden Funktion des Unternehmens, die sich in der Strategie, dem Kundennutzen und der Mitarbeiterentwicklung manifestieren soll, ist sehr gross. Trotzdem wird sie nur in 50% der befragten Verwaltungsrat-Gremien regelmässig diskutiert und berücksichtigt.

Grundsätzlich befürwortet die Mehrheit der Befragten auch Engagements in Corporate Social Responsibility (CSR, Zustimmung >60%) . Allerdings ist die Bereitschaft zu Investitionen nicht sehr hoch, insbesondere für private Investitionen in nachhaltige Anlagen, die ESG-Kriterien erfüllen.

«Agilität» wird als strategischer Wettbewerbsfaktor betrachtet, wobei der Verwaltungsrat die Steigerung der Agilität nicht an die operative Führung delegieren darf. Die Implementierung von «agilen» Praktiken wird vorsichtig positiv beschrieben.

Auswirkungen von Covid-19 in VR-Gremien

Die Covid-19-Krise hat die Digitalisierung von Kundenprozessen (82%), internen Prozessen (87%) und Veränderungsprozessen (84%) «sehr» oder «eher» beschleunigt, und damit auch die Agilität im Unternehmen (80%).

Die Covid-19-Krise führt auch künftig zu mehr Videokonferenzen im VR (86%) und dazu, dass neue Verhaltensweisen der Kunden diskutiert werden (72%). Der Geschäftsleitung wurde während der Covid-19-Krise Zeit für das Krisenmanagement gegeben zu Lasten von nicht-kritischen Arbeiten (60%). In 55% der Unternehmen hat der VR die GL auch operativ unterstützt. In 30% der Unternehmen war die Krise Anlass zu einer Diskussion über die Restrukturierung des Unternehmens.

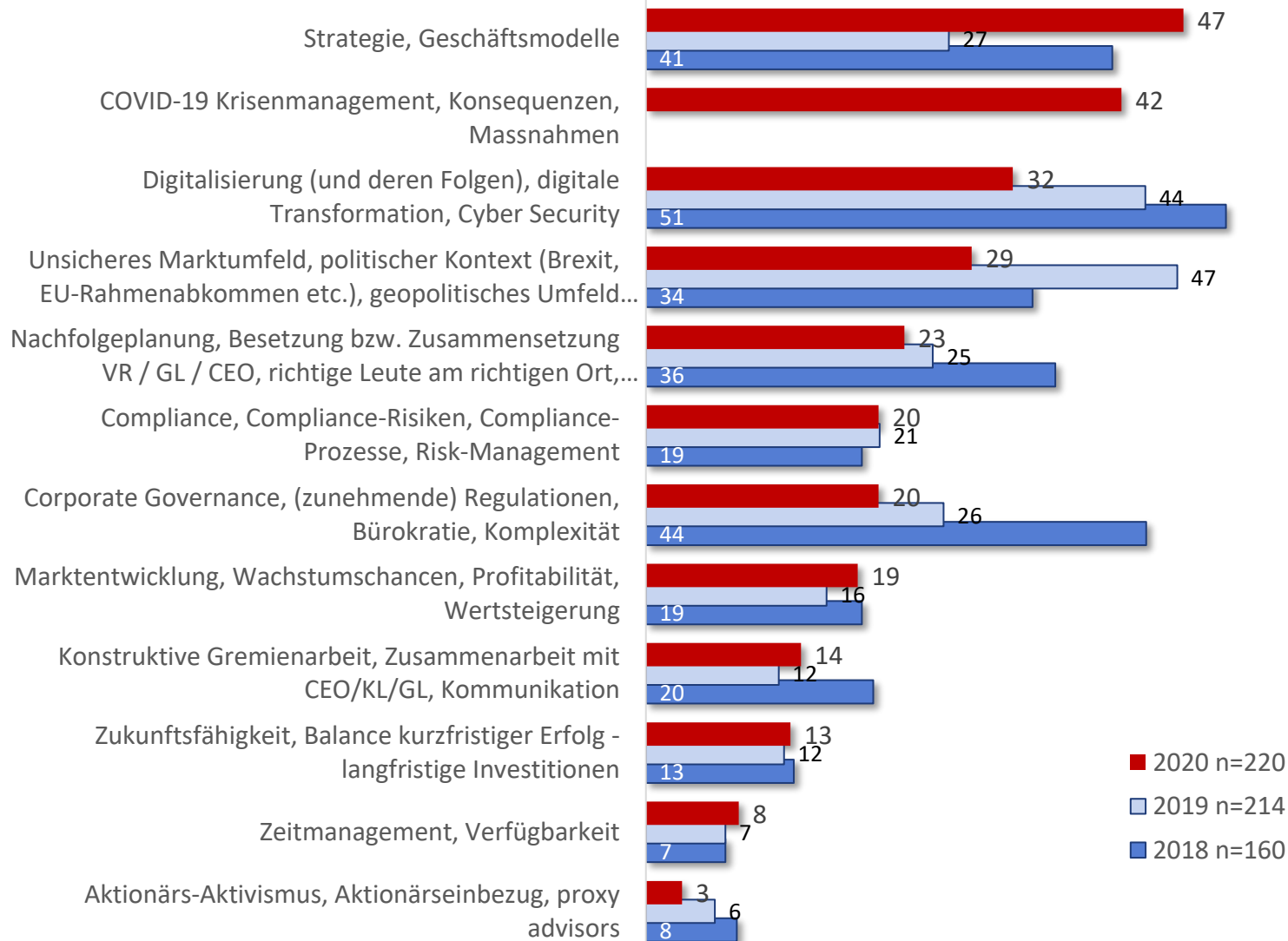
20% der befragten Unternehmen zählen sich eher zu den «Verlierern» der Krise, 15% zu den «Gewinnern», beim Rest ist die Bilanz gemischt oder unklar. Eine Mehrheit hat Kurzarbeit eingeführt (63%) aber nur 8% mussten Entlassungen aussprechen. 25% haben für 2019 keine Dividenden ausbezahlt, 5% keine Boni.

Aktuelle Herausforderungen für VR Gremien

2020 «Welches sind Ihrer Meinung nach die aktuellen Herausforderungen für Verwaltungsratsgremien und CEOs? Bitte notieren Sie ein paar Stichworte. a) Herausforderungen für VR-Gremien..»

Covid-19 wurde sehr häufig genannt, allerdings weniger häufig als "Strategie, Geschäftsmodelle". Das "Unsichere Marktumfeld" rückt wohl wegen Covid-19 etwas in den Hintergrund. Das Thema "Digitalisierung" hat sich weiter als Bestandteil der Strategiearbeit etabliert und verliert deshalb an "Aktualität" (von 51% auf 44% auf 32%).

Bemerkung: Codierte Auswertungen von qualitativen Antworten, deshalb nur bedingt vergleichbar.

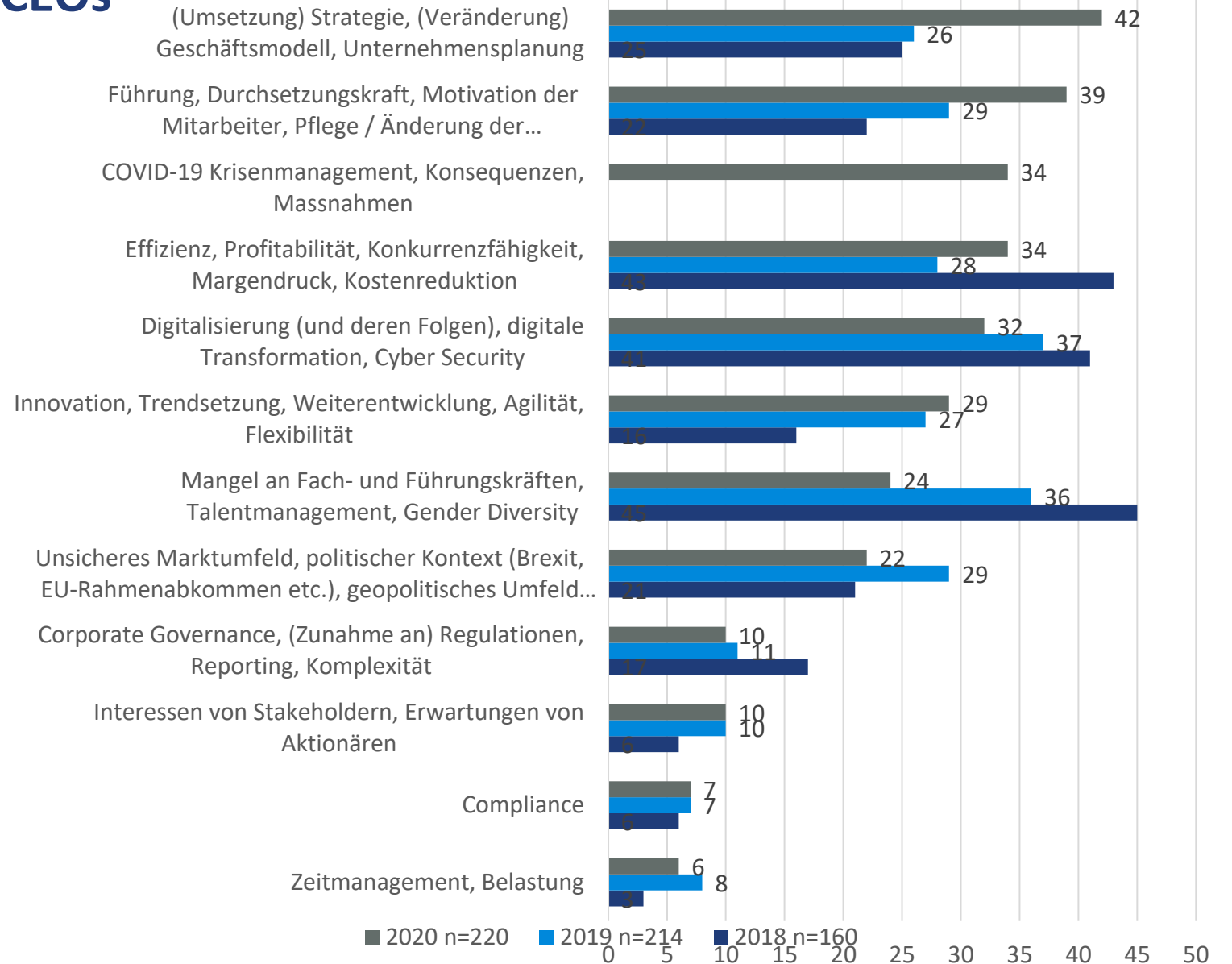


Aktuelle Herausforderungen für CEOs

2020 «Welches sind Ihrer Meinung nach die aktuellen Herausforderungen für Verwaltungsratsgremien und CEOs? Bitte notieren Sie ein paar Stichworte. b) Herausforderungen für CEO..»

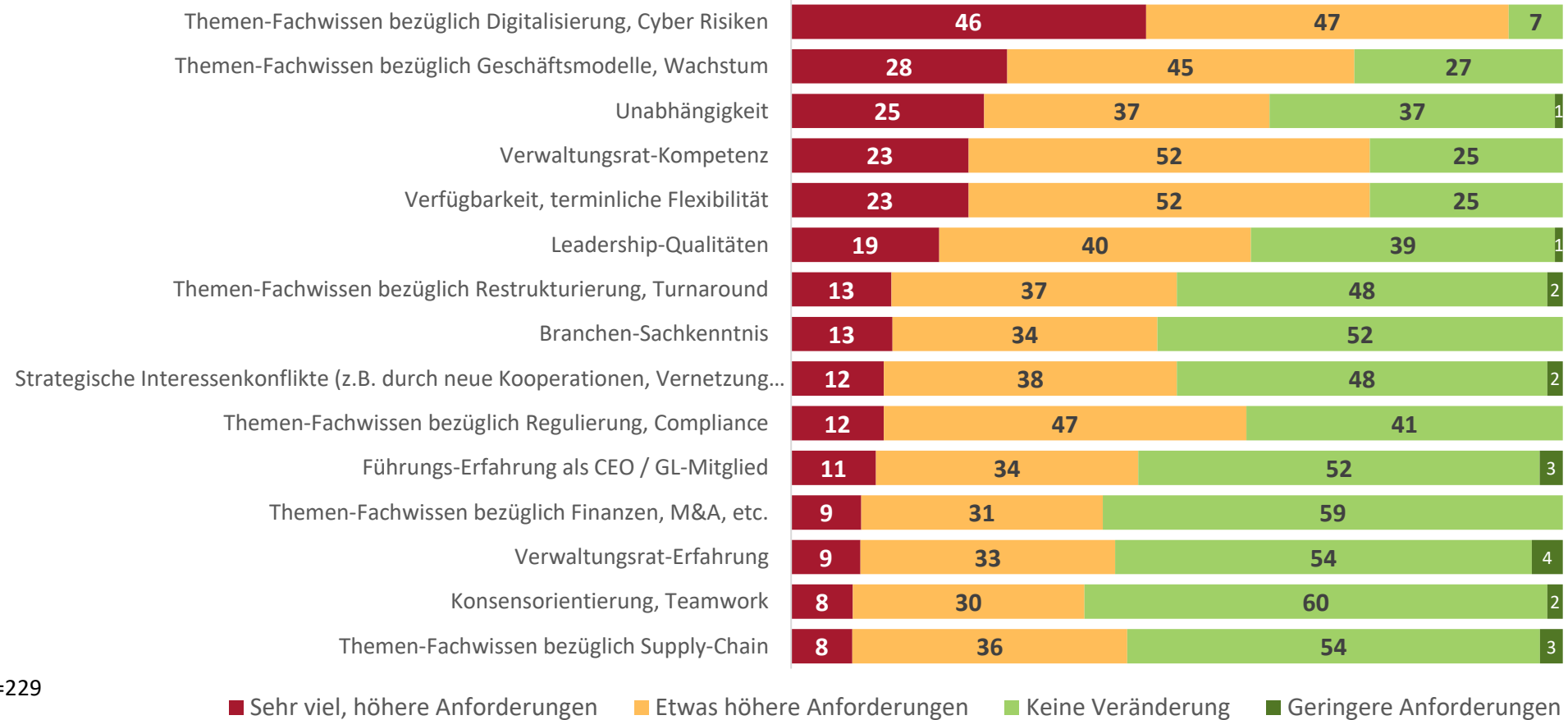
Auch für die CEO's ist Covid-19 eine grosse, aber nicht die grösste Herausforderung. Parallel zu den VR-Herausforderungen ist die Digitalisierung auch für CEO's keine separate "aktuelle" Herausforderung mehr, sondern Teil der Strategiearbeit. Die "Führung, Motivation der Mitarbeitenden" ist anspruchsvoller geworden, vermutlich auch auch wegen Covid-19.

Bemerkung: Codierte Auswertungen von qualitativen Antworten, deshalb nur bedingt vergleichbar. Das ist die Einschätzung von Verwaltungsratsmitgliedern, die wir befragten. Einige Antwortende sind auch CEO.



Welche Anforderungen an Verwaltungsratsmitglieder werden sich in den nächsten zwei Jahren Ihrer Meinung nach ändern?

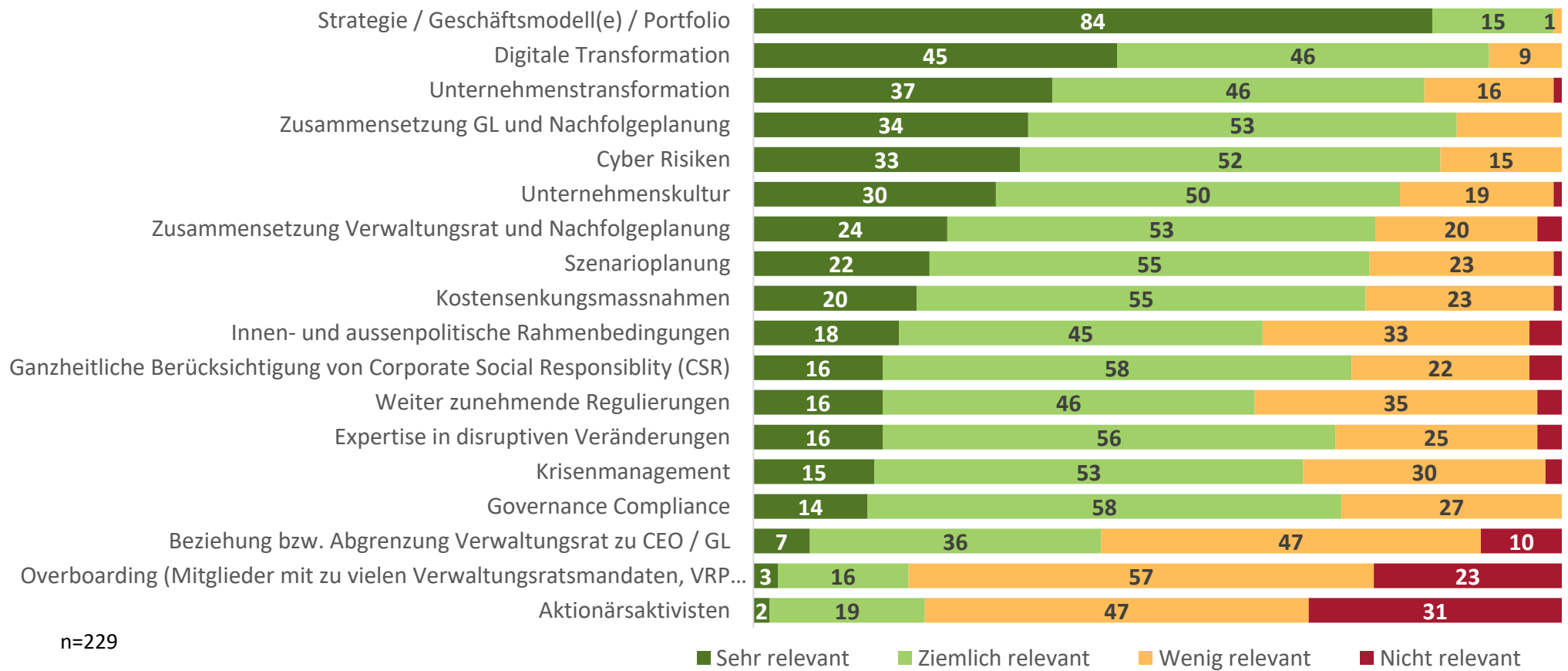
2020 «Welche Anforderungen an Verwaltungsratsmitglieder werden sich in den nächsten zwei Jahren Ihrer Meinung nach ändern?»



Die Anforderungen an Verwaltungsräte im Themen-Fachwissen zur Digitalisierung und zu Cyber-Risiken bleiben hoch, allerdings ist die Lücke kleiner als 2019 (46% zu Vorjahr 56% bei "sehr viel höhere Anforderungen"). Die Kriterien "Unabhängigkeit" und "Leadership-Qualität" wurden relativ etwas höher gewichtet, wobei die Einschätzung generell wenig Veränderungen zum Vorjahr zeigt.

Aktuelle Entwicklungen in Ihrer VR-Arbeit: generell

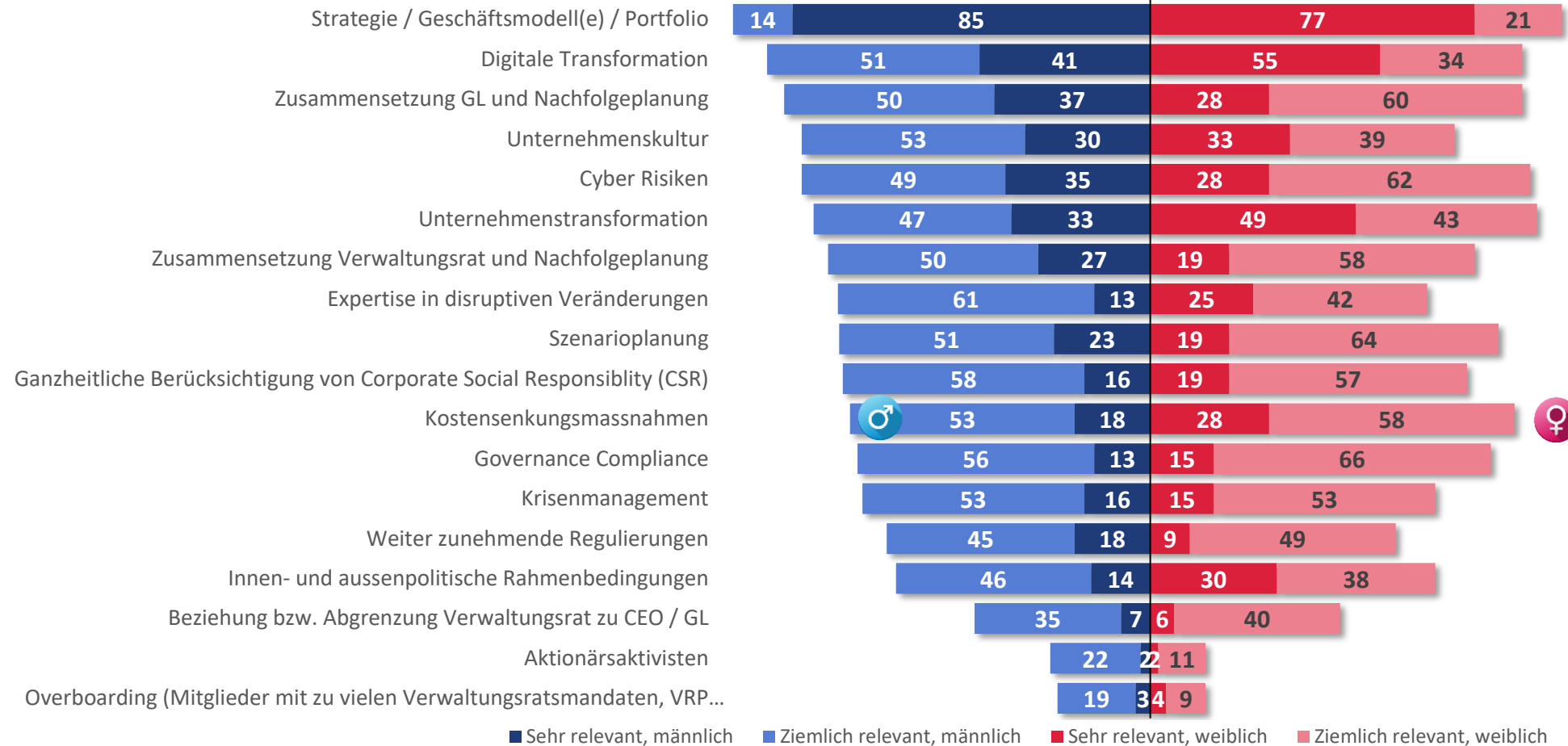
2020: «Wie relevant sind die folgenden Themen auf der Agenda «Ihres» Verwaltungsratsgremiums? »



Das dominierende Thema auf den VR-Agenden bleibt, auf den Prozentpunkt genau und wenig überraschend, "Strategie/Geschäftsmodell/Portfolio". Die "Zusammensetzung GL und Nachfolgeplanung" wird seltener als "sehr relevant" bezeichnet als 2019 (34% vs. 50%). Auch hier könnte ein Covid-19-Effekt spielen.

Aktuelle Entwicklungen in Ihrer VR-Arbeit: generell

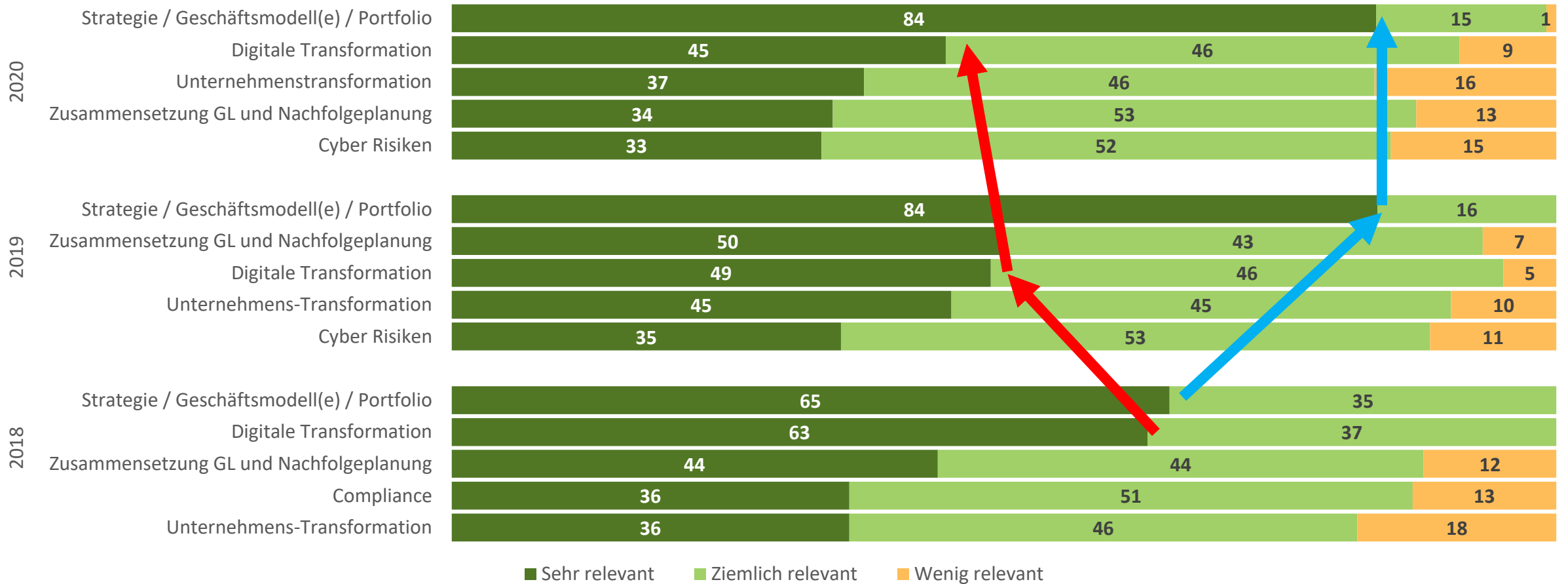
2020: «Wie relevant sind die folgenden Themen auf der Agenda «Ihres» Verwaltungsratsgremiums?»



Verwaltungsrätinnen stufen die Relevanz der «Digitalen Transformation» und der «Unternehmenstransformation» höher ein als Verwaltungsräte. Das hängt u.a. auch damit zusammen, dass weibliche Antwortende im Durchschnitt jünger sind als männliche Antwortende, da die Unterschiede statistisch nur bei signifikant sind (p<0.05).

Aktuelle Entwicklungen in Ihrer VR-Arbeit: generell 2020 vs 2019 vs 2018

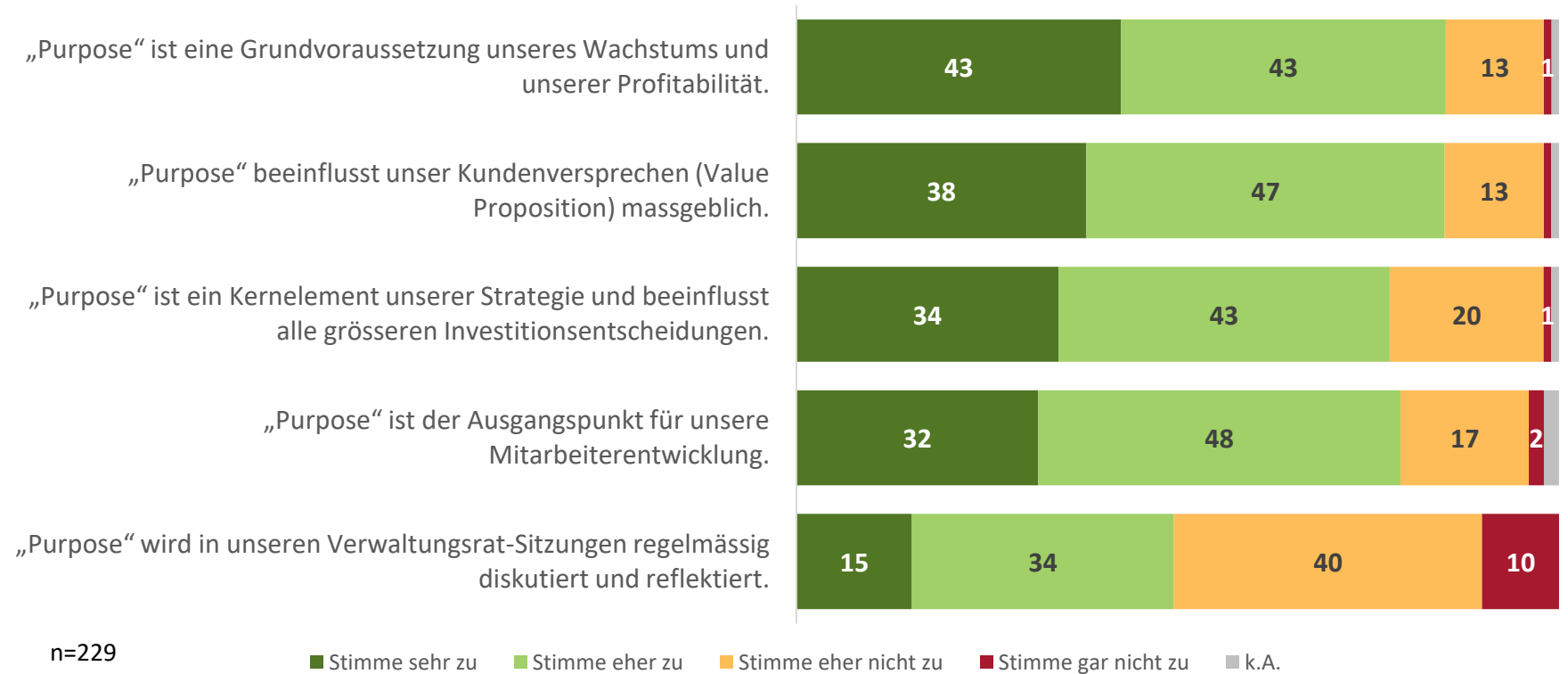
2020: «Wie relevant sind die folgenden Themen auf der Agenda «Ihres» Verwaltungsrats-Gremiums? »



Diese Abbildung illustriert, wie die «Digital Transformation» (rote Pfeile) in den letzten zwei Jahren in die «reguläre» Strategiewerk (blaue Pfeile) integriert wurde.

Purpose (Mission, sinnstiftende Funktion des Unternehmens)

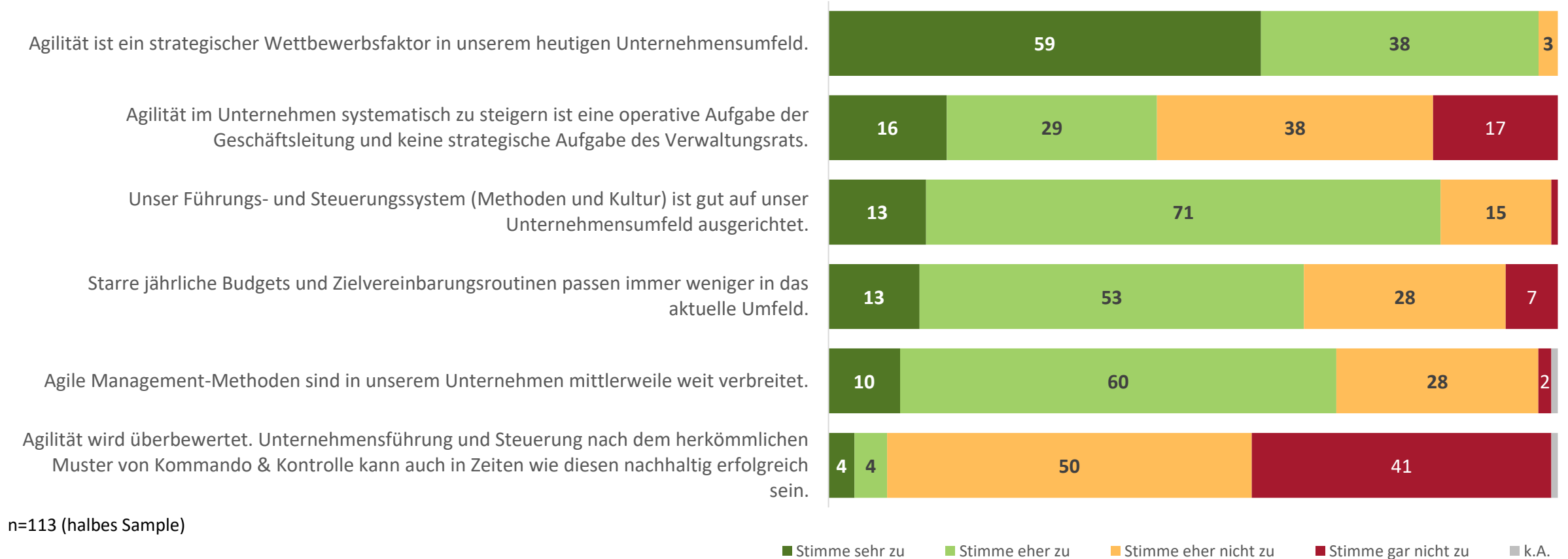
2020 «Verschiedene Unternehmen, Führungskräfte, Experten und Politiker fordern, dass ein Unternehmen nicht nur Gewinne erwirtschaften und Arbeitsplätze sichern, sondern auch eine sinnstiftende Funktion übernehmen muss. Im Englischen wird das als „Purpose“ bezeichnet. Im Deutschen ist eine solche Forderung häufig in der „Mission“ des Unternehmens verankert.»



Die Zustimmung zur «Purpose», der sinnstiftenden Funktion des Unternehmens, die sich in der Strategie, dem Kundennutzen und der Mitarbeiterentwicklung manifestieren soll, ist sehr gross. Trotzdem wird sie nur in 50% der befragten Verwaltungsrat-Gremien regelmässig diskutiert und berücksichtigt.

Agilität durch COVID-19

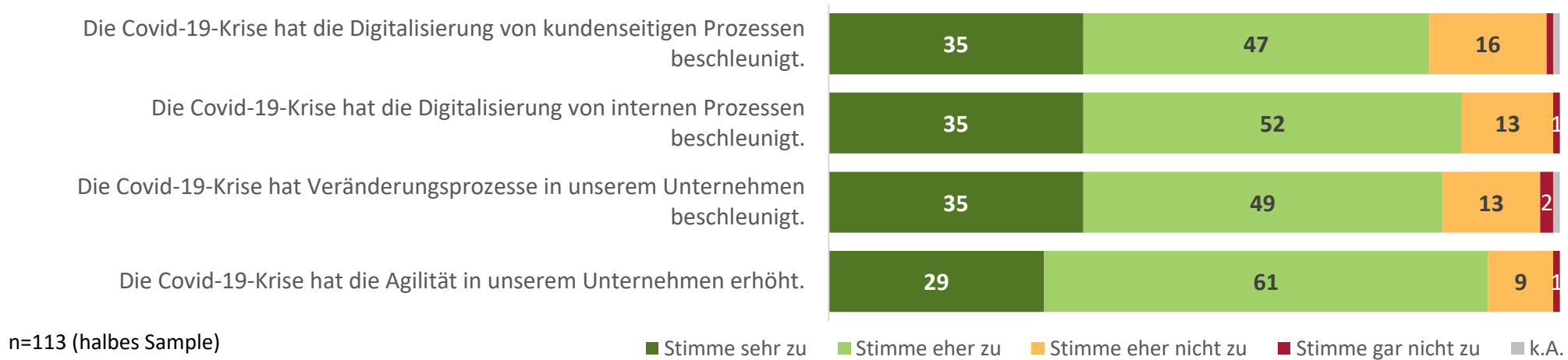
2020 «Die Volatilität und Unsicherheit im Umfeld, und damit die Komplexität der Unternehmensführung und -steuerung, nimmt zu. Viele Unternehmen arbeiten daran, agiler (d.h. anpassungsfähiger, flexibler, initiativer, und gleichzeitig koordinierter) zu werden. Wie gut sind Unternehmensführungs- und Steuerungssysteme bereits auf ein turbulentes Umfeld ausgerichtet? Wie hoch ist Ihre Zustimmung zu den folgenden Aussagen zur Agilität, wobei wir darunter die Fähigkeit einer Organisation verstehen, bei Veränderungen flexibel, aktiv, schnell, initiativ und koordiniert zu handeln?»



Frage 1 und 6 bestätigen, dass «Agilität» als strategischer Wettbewerbsfaktor betrachtet wird. Frage 2 besagt, dass der Verwaltungsrat die Steigerung der Agilität nicht an die operative Führung delegieren darf. Die Implementierung von «agilen» Praktiken wird vorsichtig positiv beschrieben.

Agilität durch COVID-19

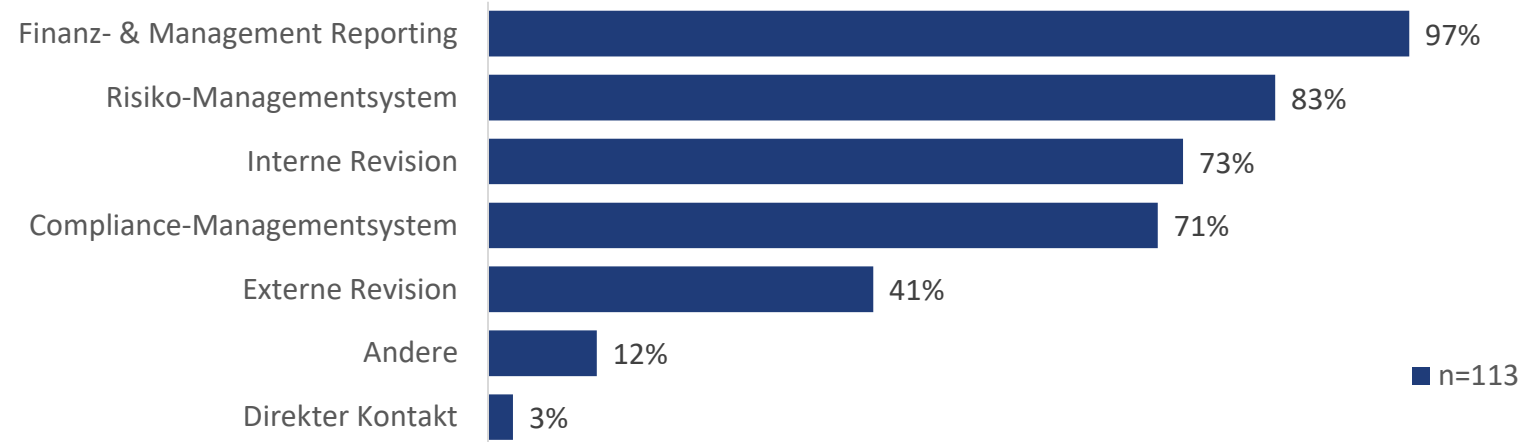
2020 «Die Volatilität und Unsicherheit im Umfeld, und damit die Komplexität der Unternehmensführung und -steuerung, nimmt zu. Viele Unternehmen arbeiten daran, agiler (d.h. anpassungsfähiger, flexibler, initiativer, und gleichzeitig koordinierter) zu werden. Wie gut sind Unternehmensführungs- und Steuerungssysteme bereits auf ein turbulentes Umfeld ausgerichtet? Wie hoch ist Ihre Zustimmung zu den folgenden Aussagen zur Agilität, wobei wir darunter die Fähigkeit einer Organisation verstehen, bei Veränderungen flexibel, aktiv, schnell, initiativ und koordiniert zu handeln?»



Bei einem guten Drittel der Unternehmen wird die Covid-19-Krise als starker Katalysator der Agilität betrachtet, bei etwa der Hälfte der Unternehmen als Beschleuniger. Die Covid-19-Krise hat die Digitalisierung von Kundenprozessen (82%), internen Prozessen (87%) und Veränderungsprozessen (84%) «sehr» oder «eher» beschleunigt, und damit auch die Agilität im Unternehmen (80%).

Kontrollsystem, Risk Management, Compliance Management

Interne Kontrollsysteme helfen dem Verwaltungsrat bei der Steuerung des Unternehmens. Beantworten Sie die folgenden Fragen wiederum in Bezug auf Ihr Hauptmandat. Welches Element weist das Kontrollsystem auf? (Mehrfachnennungen möglich)

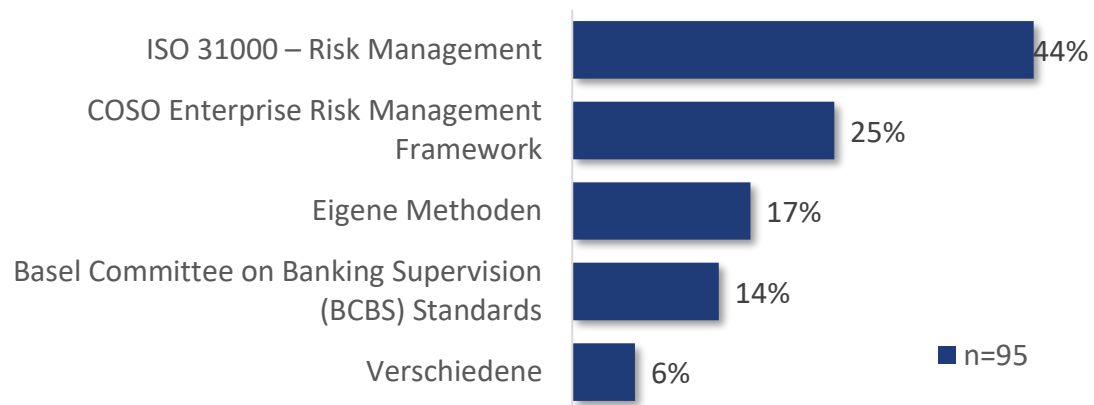


Die meisten Befragten geben an, dass Kontrollsysteme, Risk Management und Compliance Management existieren.

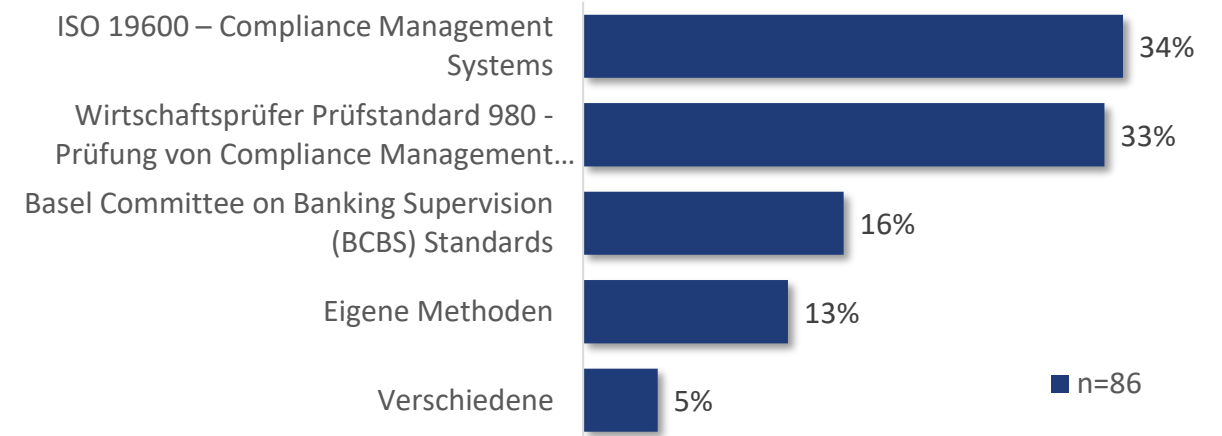
Kontrollsystem, Risk Management, Compliance Management

Interne Kontrollsysteme helfen dem Verwaltungsrat bei der Steuerung des Unternehmens. Beantworten Sie die folgenden Fragen wiederum in Bezug auf Ihr Hauptmandat.

2020: «Welcher Methodik folgt das Risikomanagement Ihres Unternehmens?»
(Mehrfachnennungen möglich)



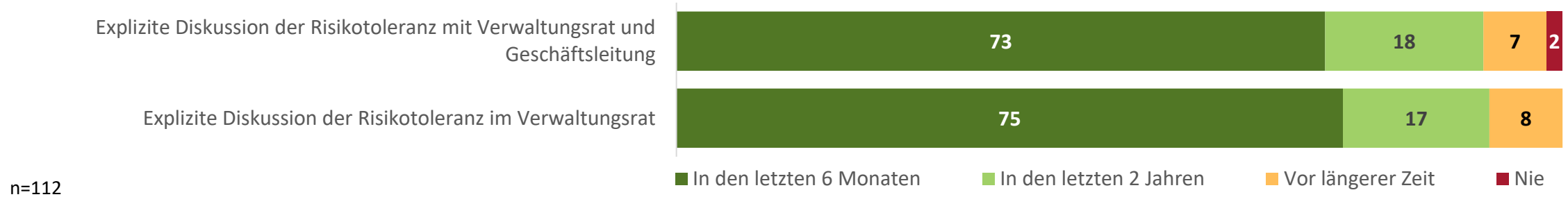
2020: «Welche Methodik wird im Compliance Management Ihres Unternehmens angewandt?»
(Mehrfachnennungen möglich)



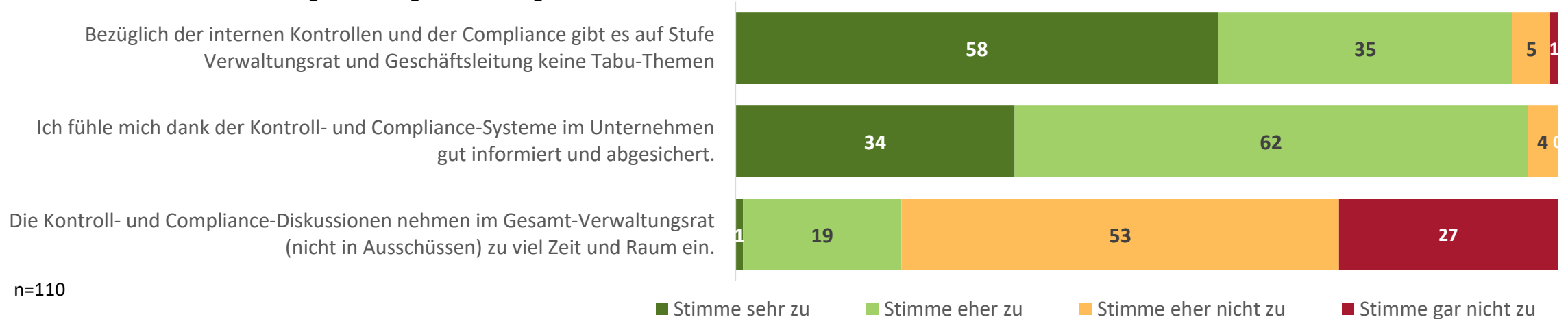
Wie erwartet werden verschiedene Methoden von Kontrollsystemen angewandt, auch abhängig von der Branchenzugehörigkeit und der Unternehmensgrösse.

Risikotoleranz und Einsatz von Kontrollsystemen

2020: «Wann wurde die Risikotoleranz (auch „risk appetite“) zum letzten Mal explizit diskutiert?»

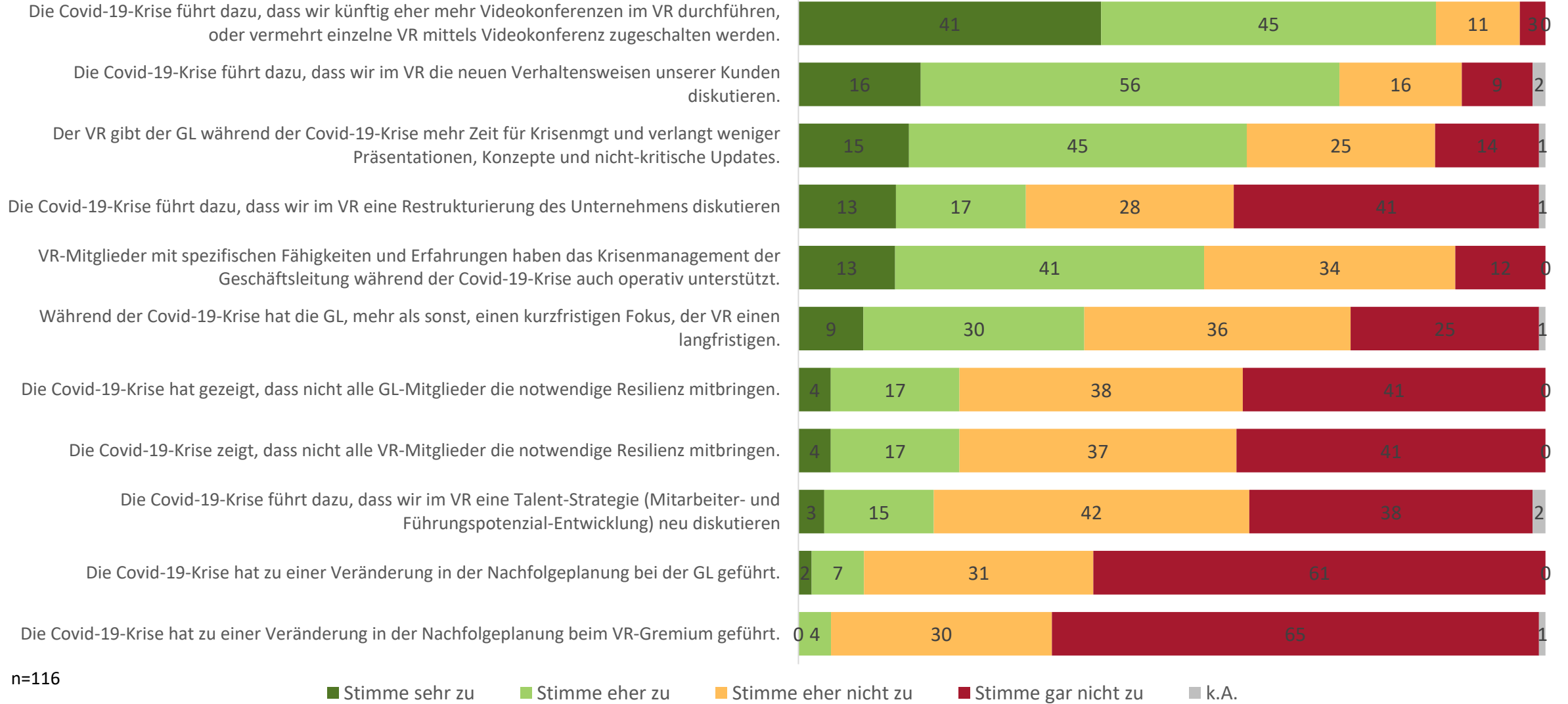


2020: «Wie hoch ist Ihre Zustimmung zu den folgenden Aussagen?»



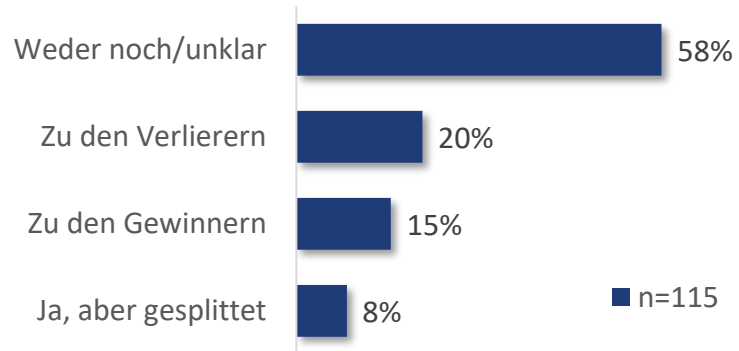
Die Risikotoleranz wird in praktisch allen Verwaltungsräten regelmässig diskutiert. Die grosse Mehrheit der Befragten beurteilt den Einsatz der Kontrollsysteme als effektiv und zeiteffizient.

Auswirkung von Covid-19 auf die VR Arbeit



COVID-19 Auswirkung

Auswirkungen der Covid-19-Krise auf das Geschäft Zählt Ihr Unternehmen bei der Covid-19-Krise:



Hat Ihr Unternehmen Covid-19-Kurzarbeit eingeführt?



Hat Ihr Unternehmen Covid-19-bezogen Mitarbeiter entlassen?



Kam es in Ihrem Unternehmen Covid-19-bezogen zu Umstrukturierungen?



Hat Ihr Unternehmen Covid-19-Kredite in Anspruch genommen?



n=115

■ Ja, umfangreich ■ Ja, eingeschränkt ■ Nein

Hat Ihr Unternehmen für 2019 der GL Boni ausbezahlt?



Hat Ihr Unternehmen für 2019 Dividenden ausbezahlt?

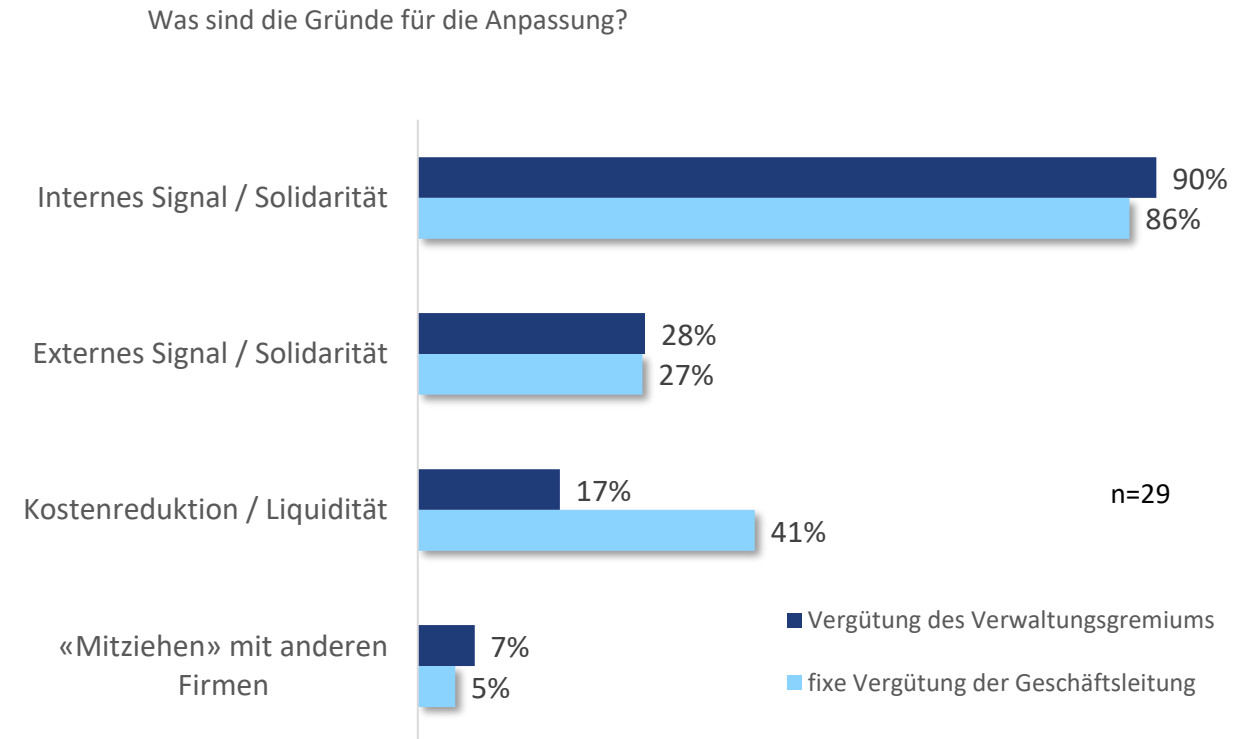
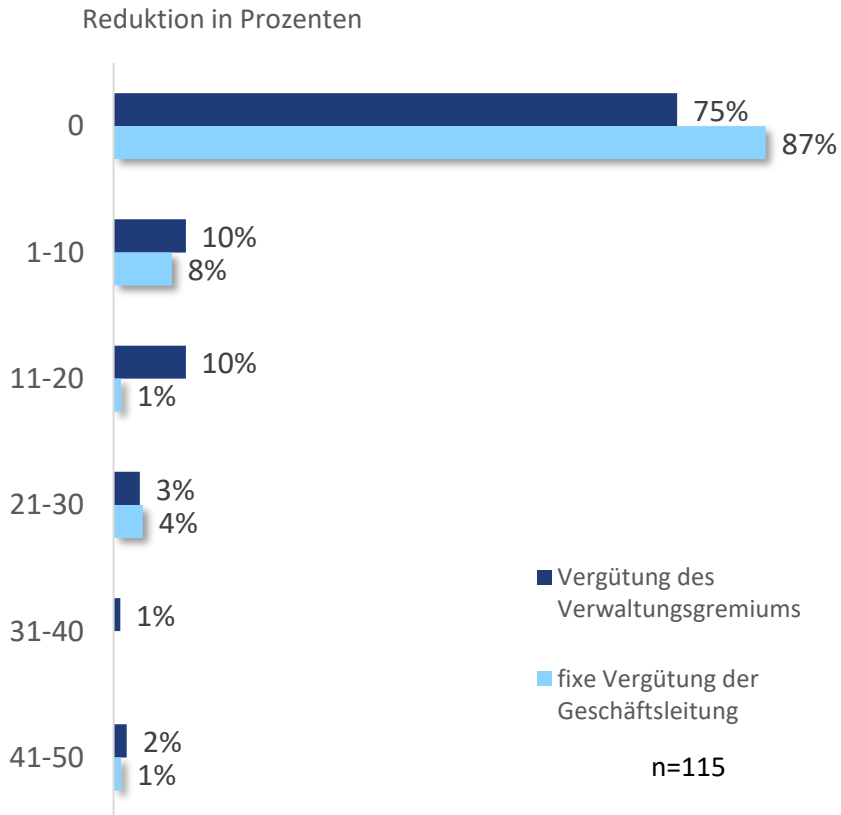


n=115

■ Ja ■ Ja, aber reduziert ■ Nein

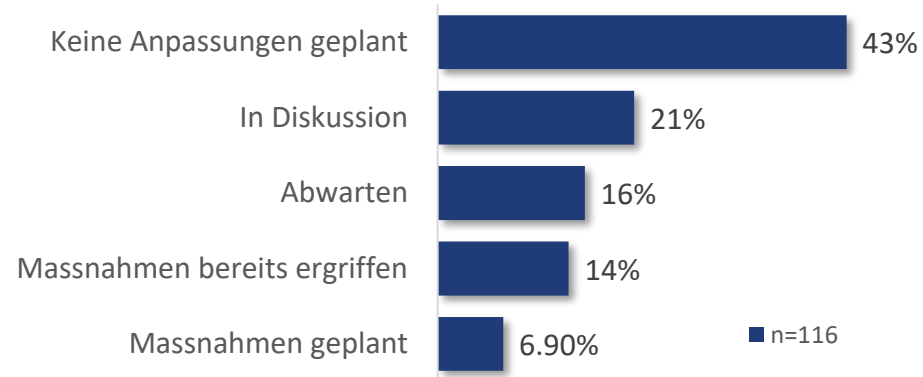
COVID-19 Einfluss auf die fixe Vergütung

2020: «Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Vergütung des Verwaltungsrates
Um wie viel % wird die Vergütung des Verwaltungsgremiums (dunkelblau) und der
Geschäftsleitung (hellblau) insgesamt aufgrund der Covid-19-Krise reduziert?
Bitte eine Zahl zwischen 0 und 100 »

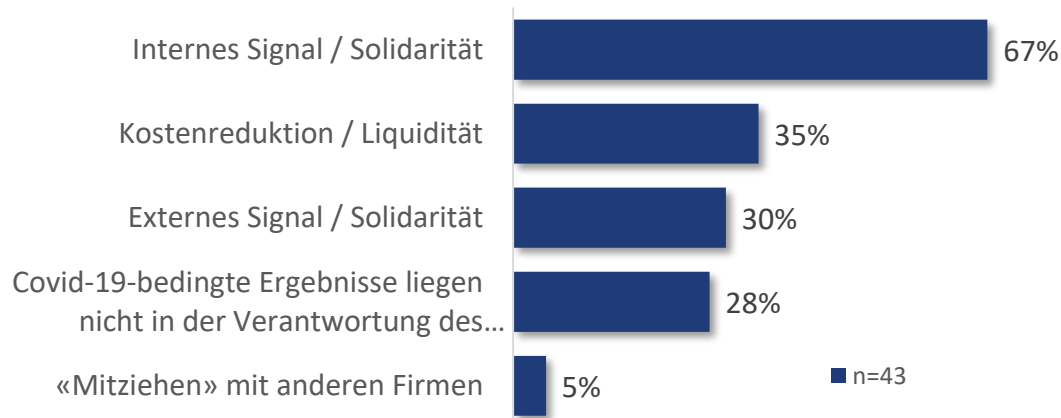


COVID-19 Einfluss auf die variable GL- Vergütung

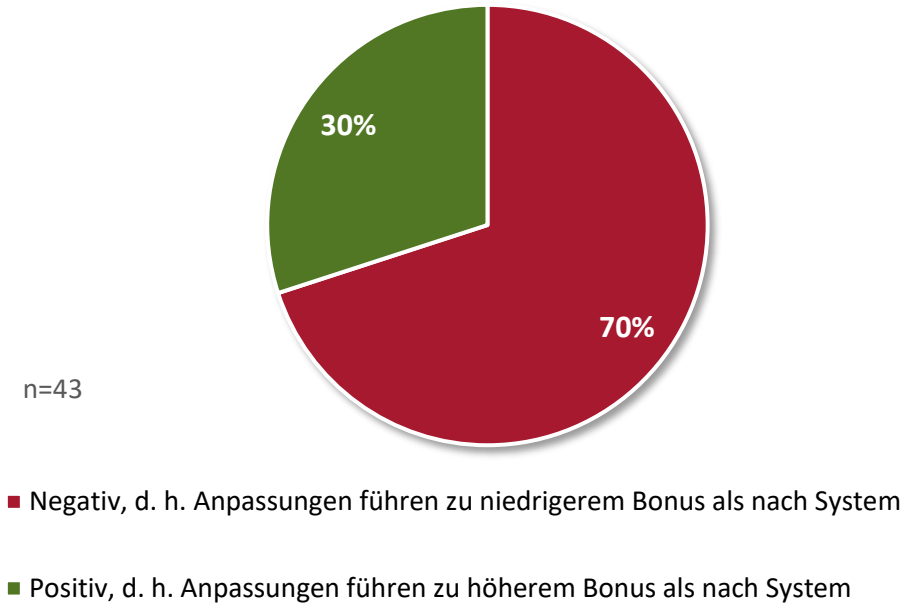
2020: «Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung
Wird es voraussichtlich zu Anpassungen bei der Berechnung des kurzfristigen Bonus 2020
kommen (d. h. Abweichung vom grundsätzlichen System)?»



2020: «Was sind die Gründe für die Anpassung?(Mehrfachnennungen möglich)?»

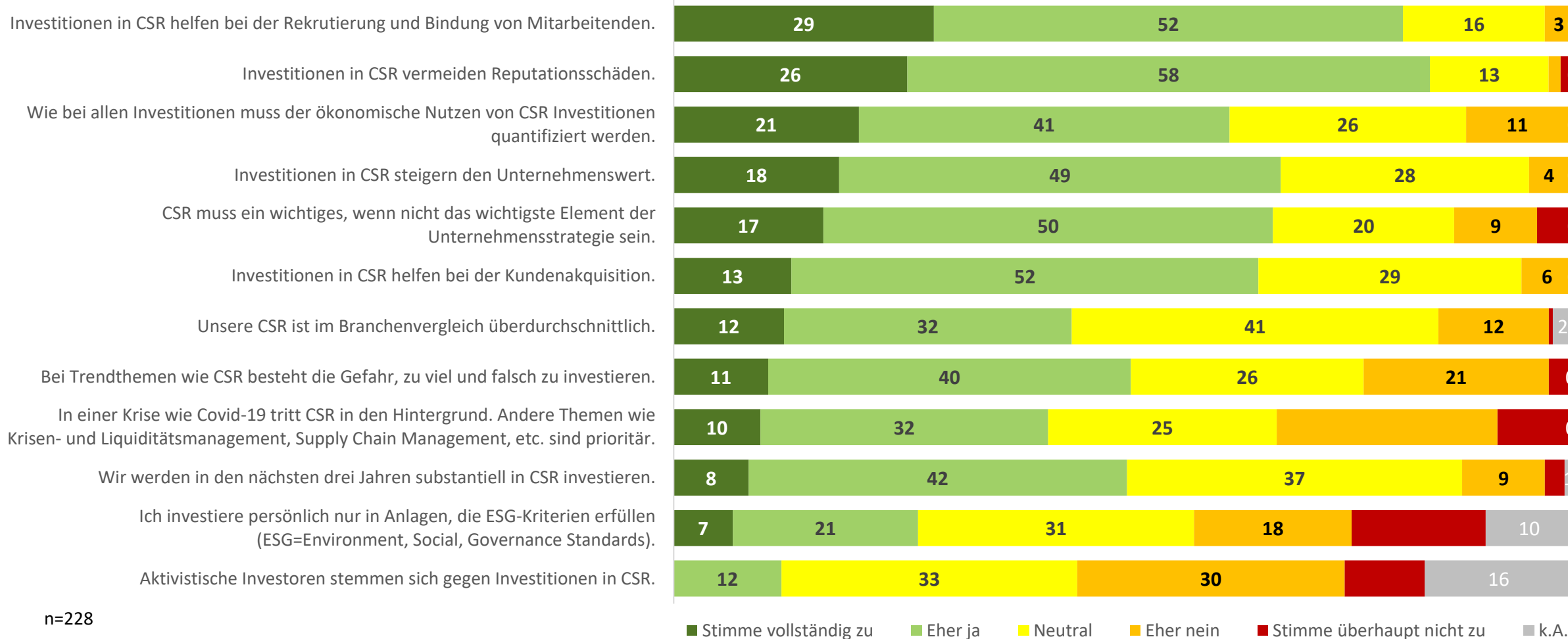


2020: «Falls Massnahmen geplant/bereits ergriffen sind, wie werden diese Anpassungen
voraussichtlich vom grundsätzlichen System abweichen?»



Corporate Social Responsibility (CSR)

2020: «Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?»

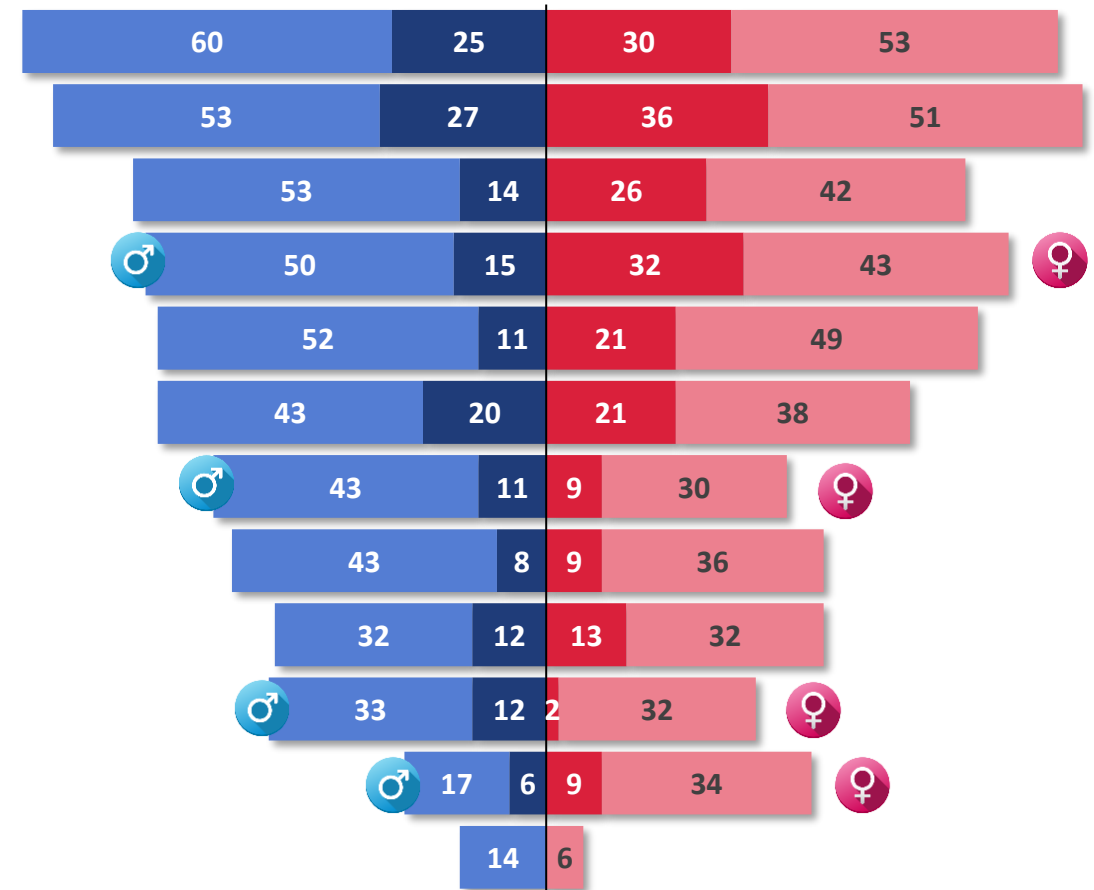


Grundsätzlich befürwortet die Mehrheit der Befragten CSR-Engagements. 50% sind sehr oder eher bereit, in den nächsten drei Jahren in CSR-Initiativen zu investieren. Allerdings ist die Bereitschaft für private Investitionen in nachhaltige Anlagen, die ESG-Kriterien erfüllen, mit 28% Zustimmung weniger ausgeprägt.

Corporate Social Responsibility (CSR)

2020: «Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?»

- Investitionen in CSR vermeiden Reputationsschäden.
- Investitionen in CSR helfen bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden.
- CSR muss ein wichtiges, wenn nicht das wichtigste Element der Unternehmensstrategie sein.
- Investitionen in CSR steigern den Unternehmenswert.
- Investitionen in CSR helfen bei der Kundenakquisition.
- Wie bei allen Investitionen muss der ökonomische Nutzen von CSR Investitionen quantifiziert werden.
- Bei Trendthemen wie CSR besteht die Gefahr, zu viel und falsch zu investieren.
- Wir werden in den nächsten drei Jahren substantiell in CSR investieren.
- Unsere CSR ist im Branchenvergleich überdurchschnittlich.
- In einer Krise wie Covid-19 tritt CSR in den Hintergrund. Andere Themen wie Krisen- und Liquiditätsmanagement, Supply Chain Management, etc. sind prioritär.
- Ich investiere persönlich nur in Anlagen, die ESG-Kriterien erfüllen (ESG=Environment, Social, Governance Standards).
- Aktivistische Investoren stemmen sich gegen Investitionen in CSR.



■ Stimme vollständig zu, männlich

■ Eher ja, männlich

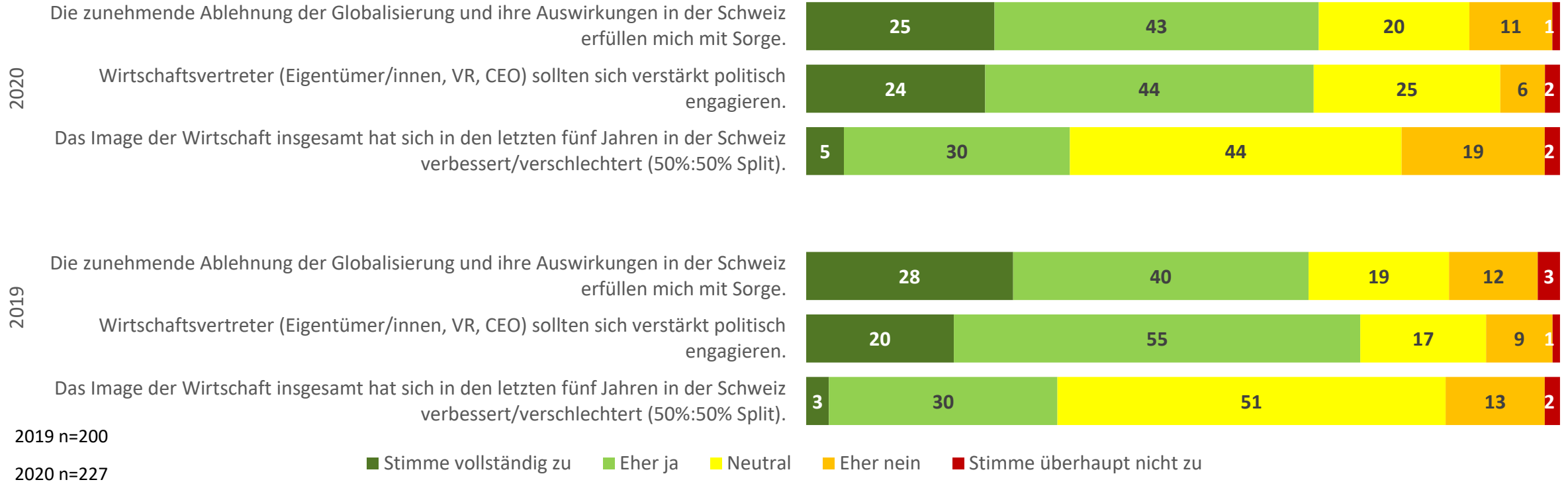
■ Stimme vollständig zu, weiblich

■ Eher ja, weiblich

Verwaltungsrätinnen sind eher bereit, geschäftlich und privat nachhaltig zu investieren als Verwaltungsräte. Frauen und Männer unterscheiden sich nur bei den Fragen mit den Symbolen ♀♂ signifikant voneinander, wenn das Alter mitberücksichtigt wird (p<0.05).

Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

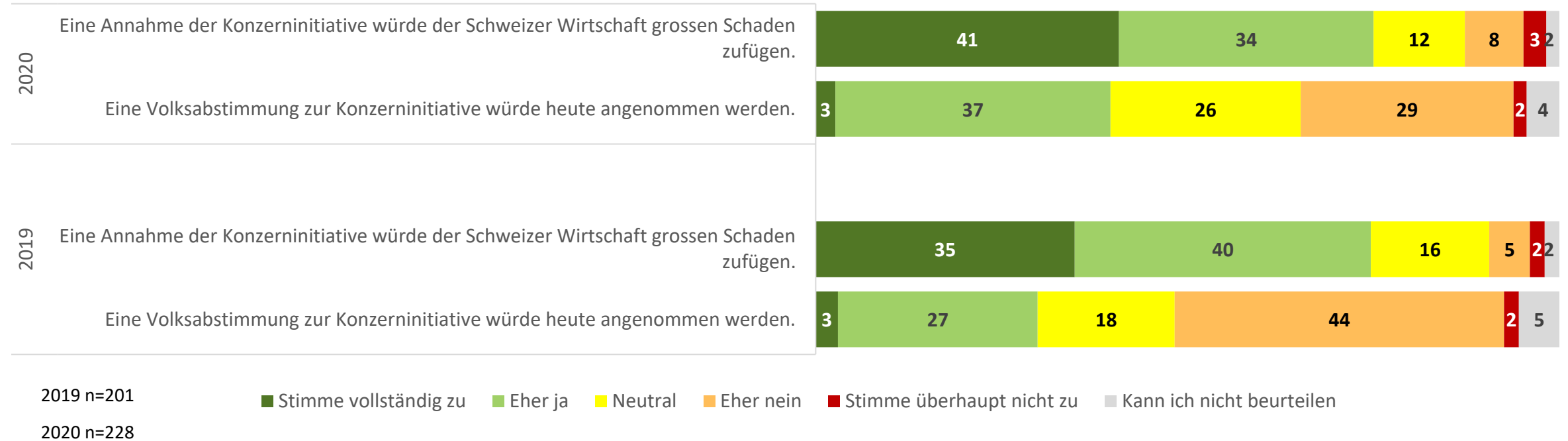
2020: «Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?... »



Die Befragten sind unverändert besorgt über die Anti-Globalisierungsstimmung in der Bevölkerung, über das mangelnde Engagement der Wirtschaft in der Politik und über das leicht schlechtere Image der Wirtschaft.

Politik und Gesellschaft: Konzernverantwortungsinitiative

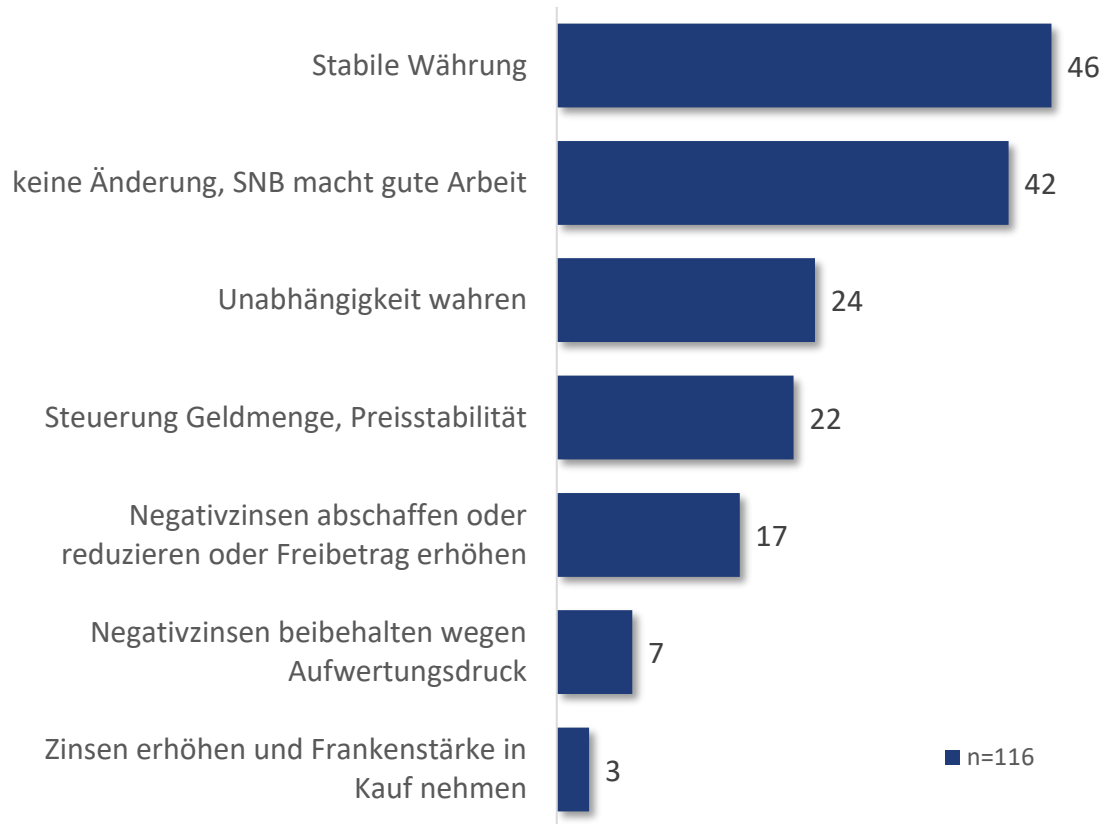
Die Initiative fordert eine Pflicht für Konzerne zur Sorgfaltsprüfung bezüglich der Einhaltung internationaler Umwelt- und Menschenrechtsstandards – bei Lieferanten und Kunden. Schweizer Konzerne sollen dabei auch für Verfehlungen ausländischer Töchter im Ausland haften. Bei Haftungsklagen sollen Schweizer Gerichte zuständig sein und nach Schweizer Recht entscheiden. Die konkreten Auswirkungen bei einer Annahme der Initiative sind nicht eindeutig vorhersehbar. Die Wirtschaftsverbände lehnen sie jedoch vehement ab.



Wie im Vorjahr beurteilt eine Mehrheit eine Annahme der Konzerninitiative als schädlich oder sehr schädlich und hält eine Annahme der Initiative für wahrscheinlicher als im Vorjahr. Basierend auf diesen Aussagen hätte ein früherer und beherzterer Abstimmungskampf gegen die Initiative erwartet werden können.

Schweizerische Nationalbank (SNB)

Welche Massnahmen erwarten Sie von der der Schweizerischen Nationalbank (SNB), um die Rahmenbedingungen für Schweizer Unternehmen zu verbessern, beziehungsweise nicht zu verschlechtern? (Auswertung der offenen Frage)



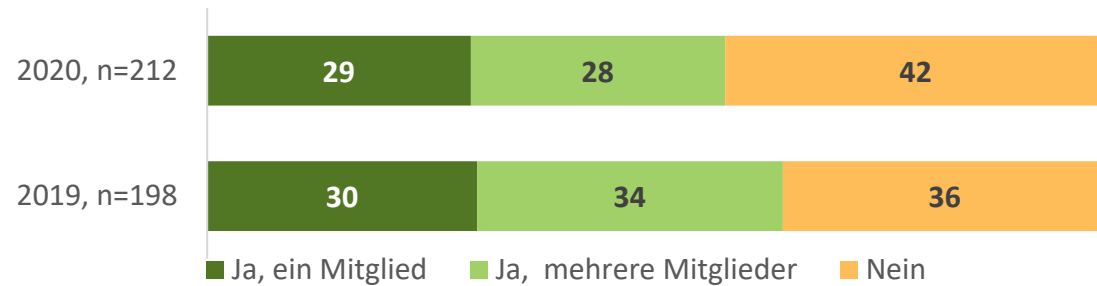
Vorschläge zur SNB-Bilanzpolitik:

Mittelverwendung: Bilanz verkürzen (1x), weiterhin öffentliche Hand (1x) oder AHV unterstützen (1x), Staatsfonds gründen (1x), nach ESG-Kriterien investieren, (1x), keine US-Tech oder Private Equity- Investitionen, keine Mittel ausschütten (1x)

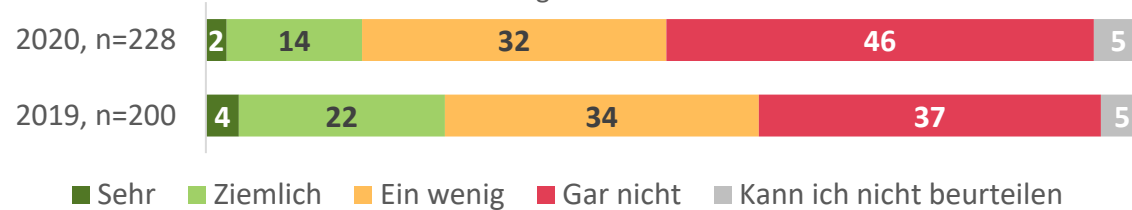
Grundsätzlich ist die Mehrheit der Antwortenden mit der Arbeit der SNB zufrieden, insbesondere mit der Stabilisierung des CHF-Wechselkurses. Die Unabhängigkeit der SNB von der Politik und von Einflussgruppen muss gewahrt werden. Die Negativzinsen werden kritisiert, aber auch als kleineres Übel akzeptiert, da die SNB den globalen Finanzströmen ausgesetzt ist. Die Forderung nach einem Staatsfonds oder nach ESG-orientierten Investitionen wurde jeweils nur einmal genannt.

Herausforderungen bei der Besetzung von VR-Mandaten

Sollte Ihrer Meinung nach eines oder mehrere Mitglieder «Ihres» Verwaltungsrats in naher Zukunft ersetzt werden?



Wird aus Ihrer Sicht die zukünftige Rekrutierung neuer VR-Mitglieder schwieriger werden?



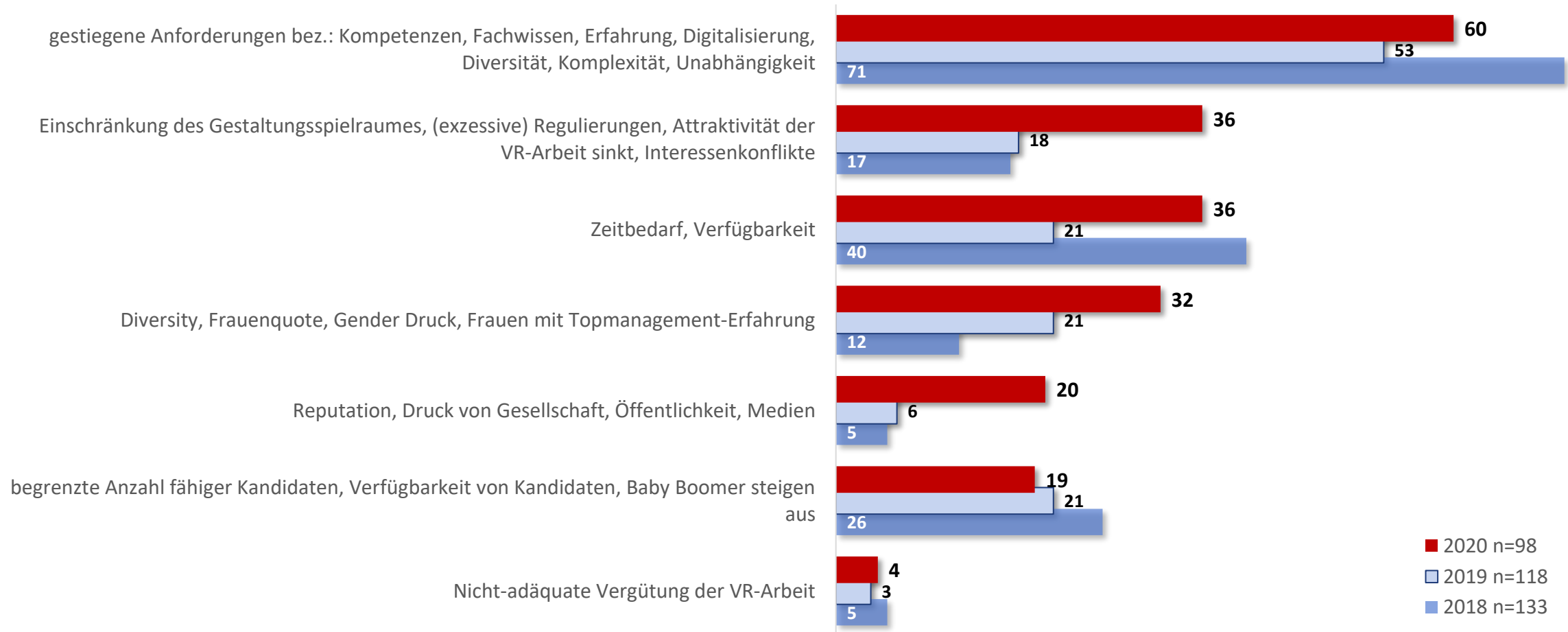
Gender Diversity: Wie wichtig ist die Vertretung von beiden Geschlechtern zu mindestens 30% in Ihrem Verwaltungsrat?



Die Herausforderungen bei der Besetzung von VR-Mandaten werden künftig nicht stark zunehmen. Dabei ist für 60% der Befragten eine 30% Vertretung von beiden Geschlechtern “ziemlich wichtig” oder “sehr wichtig, bei 11% “gar nicht wichtig”.

Herausforderungen bei der Besetzung von VR-Mandaten

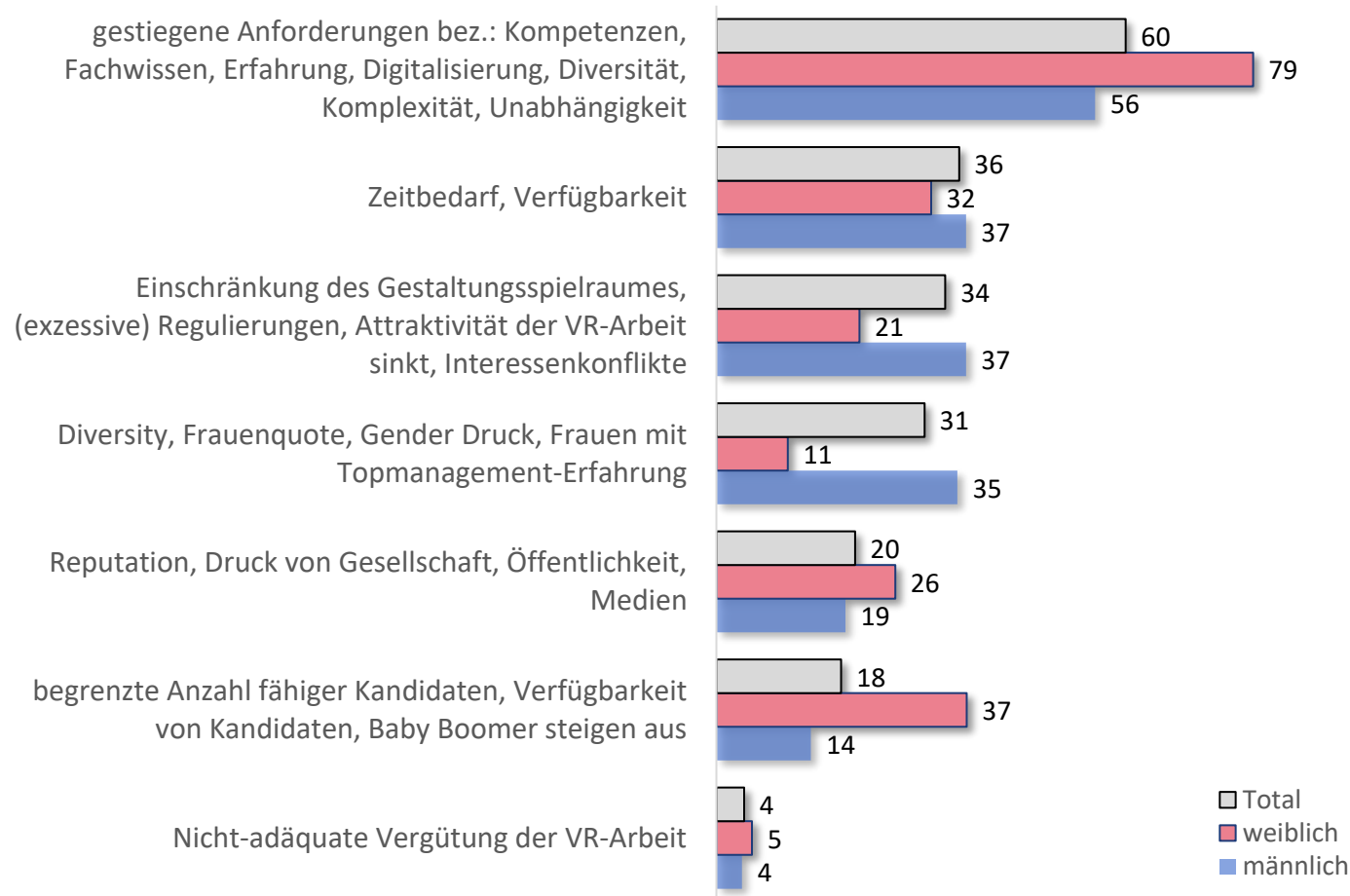
2020: «Aus welchen Gründen wird die zukünftige Rekrutierung neuer VR-Mitglieder schwieriger werden?»



Die steigenden Anforderungen und die Einschränkung des Gestaltungsspielraums, die zeitliche Verfügbarkeit sowie die Forderung nach Gender Diversity werden als die grössten Herausforderungen bei der Besetzung von VR Mandaten betrachtet.

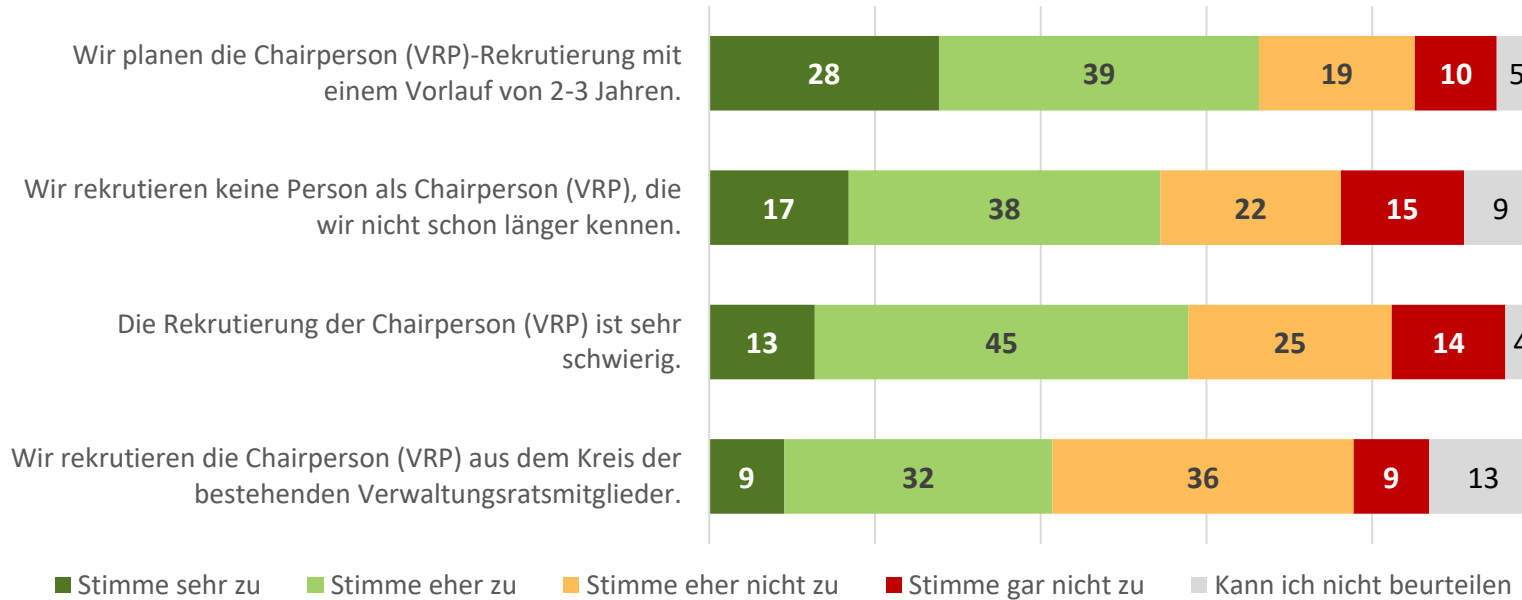
Herausforderungen bei der Besetzung von VR-Mandaten nach Geschlecht

2020: «Aus welchen Gründen wird die zukünftige Rekrutierung neuer VR-Mitglieder schwieriger werden?»

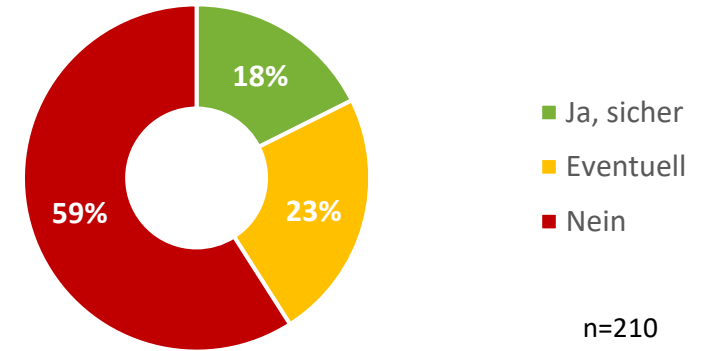


Frauen betrachten die Forderung nach Gender-Diversity viel weniger häufig als Herausforderung als Männer (11% vs. 35%), dafür die gestiegenen Anforderungen und Kompetenzen (79% vs. 56%) und die begrenzte Anzahl fähiger Kandidaten und Kandidatinnen (37% vs. 14%).

Nachfolge Verwaltungsrats-Präsidium



Denken Sie, dass die Chairperson (VRP) in den nächsten drei Jahren ersetzt wird?

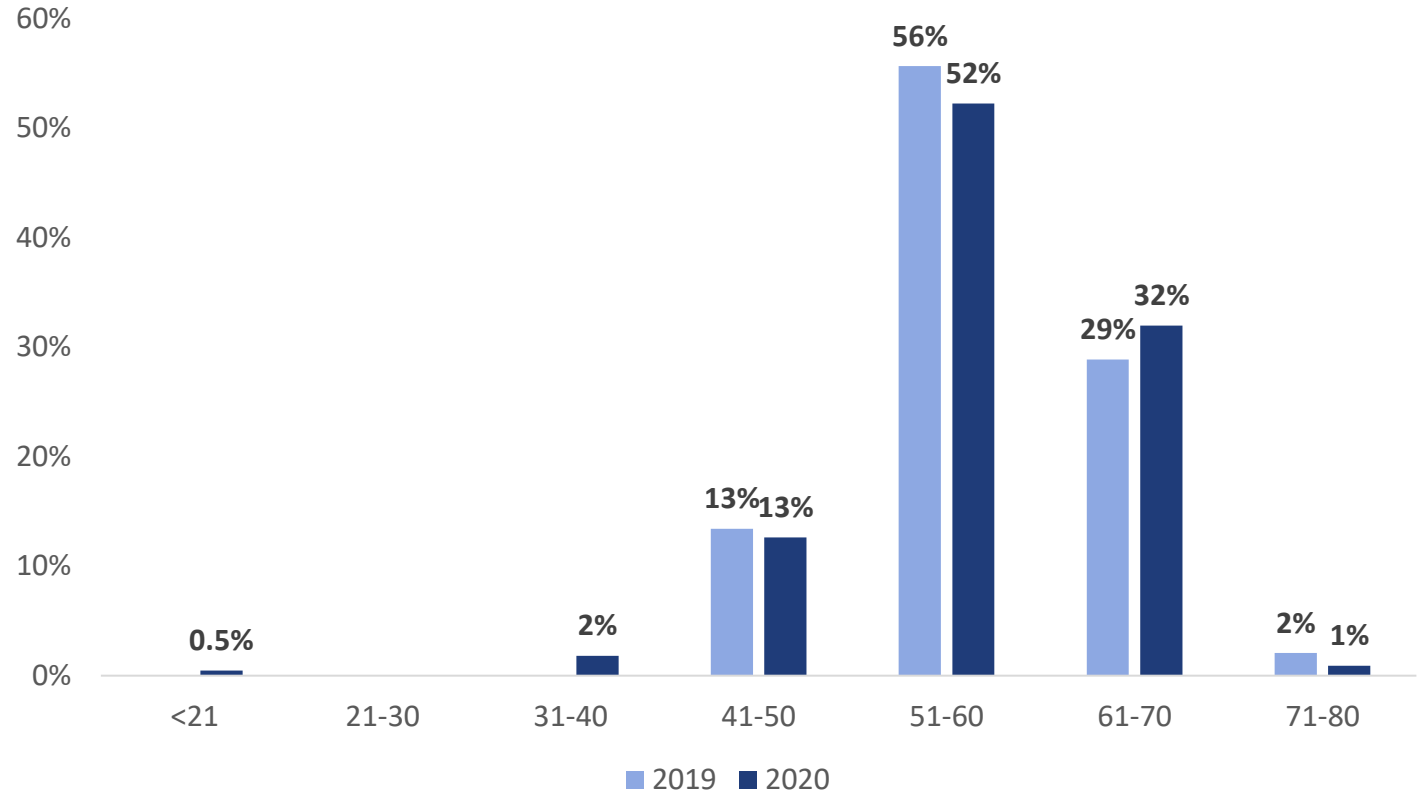
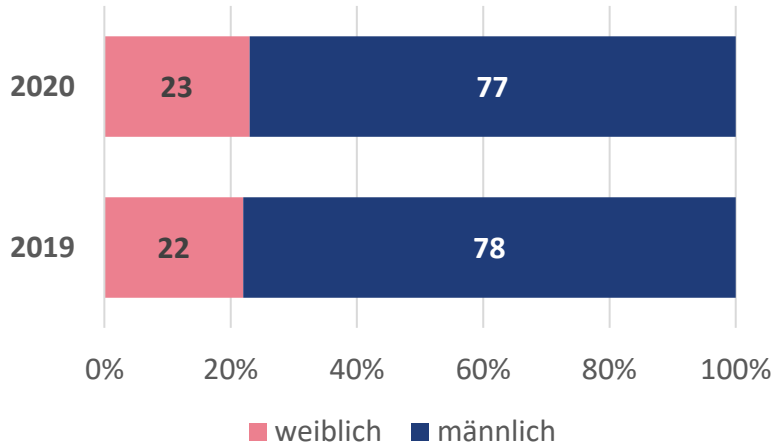


Die Nachfolge des Verwaltung-Präsidium wird langfristig geplant (67%), ist eher oder sehr schwierig (58%). Die künftige Chairperson muss weder dem Gremium bekannt sein, noch aus dem Kreis der bestehenden Verwaltungsrats-Mitglieder stammen.



Demografische Merkmale der Befragten

Ihr Geschlecht:



Der Anteil der Frauen stieg von 23% auf 24%, die Altersstruktur bleibt praktisch konstant. Eine Mehrheit der Befragten ist zwischen 50 und 60 Jahre alt.

VR-Struktur Hauptmandat

2020: «Wie sieht die VR-Struktur Ihres Hauptmandats aus? Hinweis: Die Gesamtzahl von Frauen plus Männern sollte der Gesamtzahl von CH und Nicht-CH entsprechen.»

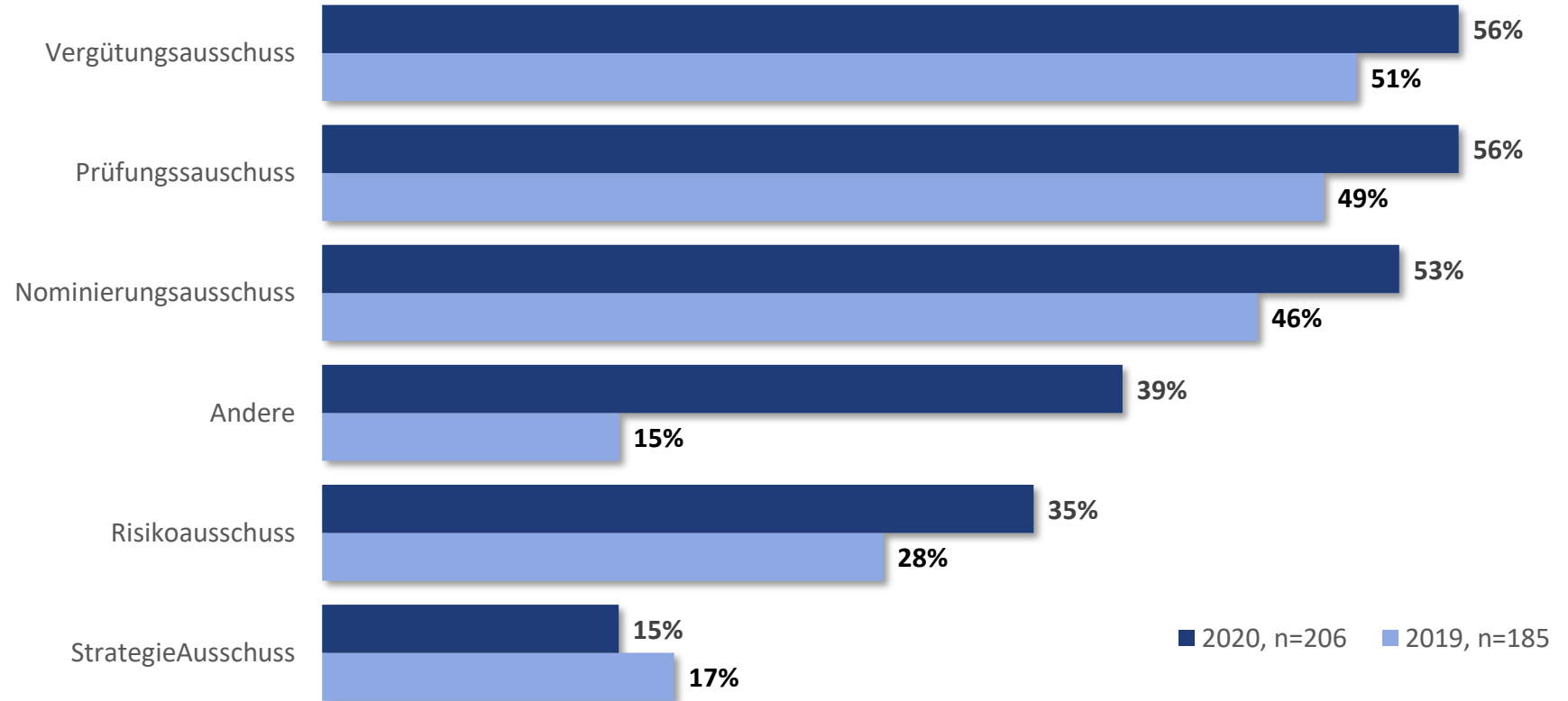
n = 200				
	Frauen	Männer	Total	Prozentualer Anteil
Bis 39 jährig	13	5	18	1%
40 - 49 jährig	114	81	195	14%
50 - 59 jährig	172	425	597	42%
60 - 65 jährig	60	390	450	32%
66 - 72 jährig	12	135	147	10%
73+ jährig	1	12	13	1%
Total	372	1048	1420	100%
Prozentualer Anteil	26%	74%	100%	

n = 200				
	CH	Nicht-CH	Total	Prozentualer Anteil
Bis 39 jährig	16	7	23	2%
40 - 49 jährig	124	44	168	13%
50 - 59 jährig	373	137	510	41%
60 - 65 jährig	294	102	396	32%
66 - 72 jährig	104	37	141	11%
73+ jährig	10	3	13	1%
Total	921	330	1251	100%
Prozentualer Anteil	74%	26%	100%	

Der Anteil der Frauen in den vertretenen VR-Gremien steigt von 24% auf 26%. Die Altersverteilung ist wegen fehlenden Werten nicht identisch und deshalb nur als Näherungswert zu verstehen.

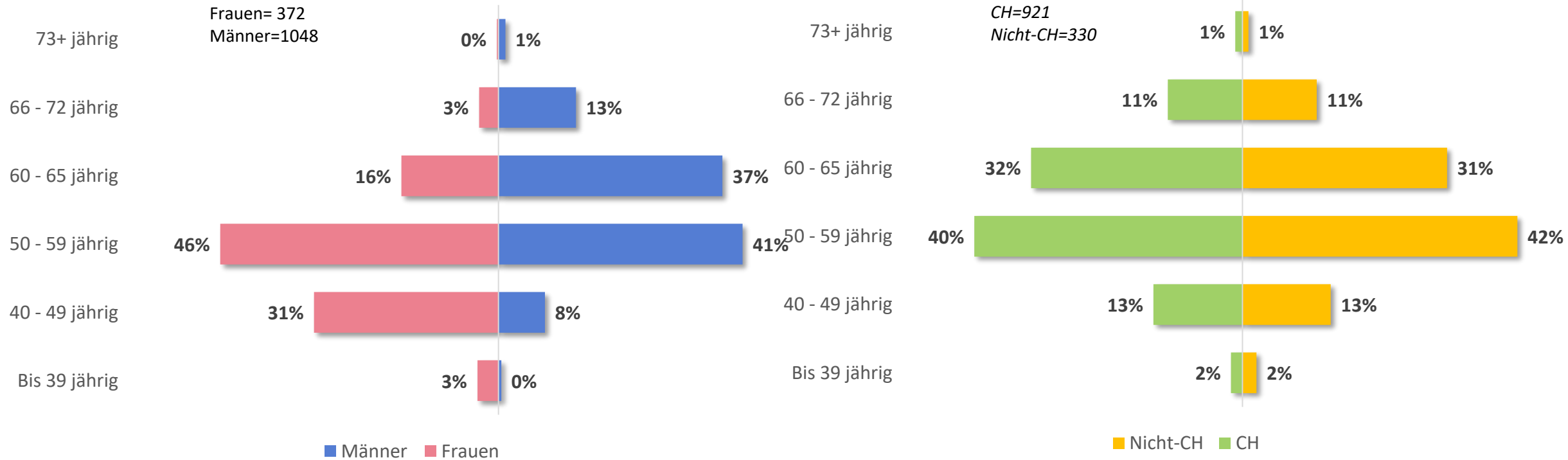
Vertretung in Verwaltungsratsausschüssen

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



VR-Struktur Hauptmandat

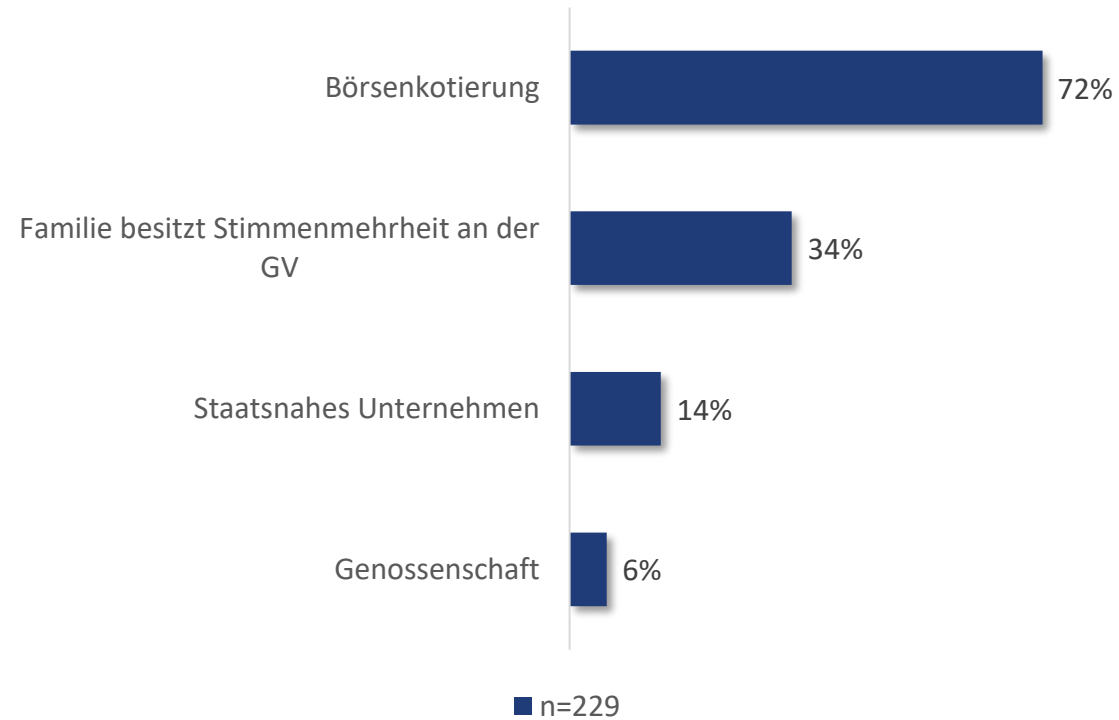
2020: «Wie sieht die VR-Struktur Ihres Hauptmandats aus? Hinweis: Die Gesamtzahl von Frauen plus Männern sollte der Gesamtzahl von CH und Nicht-CH entsprechen.»



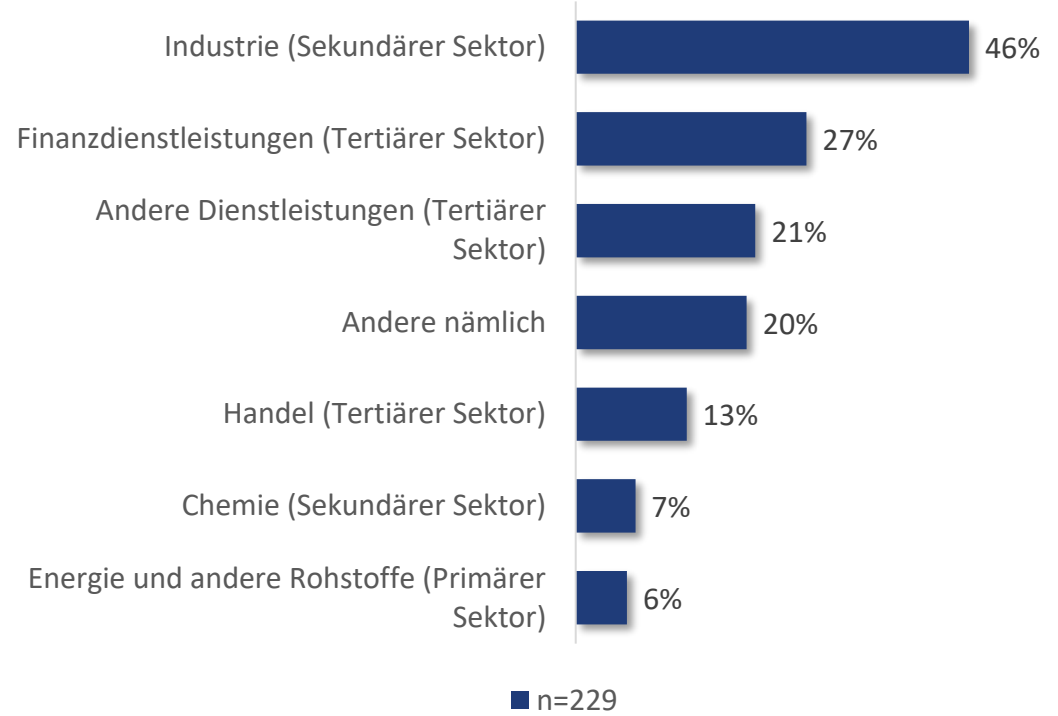
Wie erwartet sind Verwaltungsrätinnen im Durchschnitt jünger als Verwaltungsräte. 34% der Frauen sind unter 50-jährig, bei den Männern sind es 8%. Durch die Zuwahl von eher jüngeren Frauen steigt das Durchschnittsalter der Männer leicht an (Kohorteneffekt).

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