



Knight Gianella VR-Umfrage 2022/23 Management Summary / Information für Medien

Zürich, 25. November 2022

Der Stellenwert von ESG nimmt weiter zu, verändert die Unternehmenskultur und ist für Frauen wichtiger als für Männer. Investoren/ Eigentümer sind die treibende Kraft.

- Die Nachhaltigkeitsdebatte, die in den Verwaltungsräten zunehmend als ESG (Environment, Social, Governance) benannt wird, rangiert als viertwichtigste aktuelle Herausforderung (26 %). Frauen betrachten dieses Thema als signifikant relevanter als Männer (36 % versus 21 %).
- Folgerichtig erscheint ESG deshalb auch zum ersten Mal auf der Liste der Top 5 Schlüsselthemen der aktuellen Verwaltungsratsarbeit, nach den drei Themen «Strategie», «Cyberisiken», «Inflation und Preiserhöhungen» und vor dem Thema «Talentmanagement und -entwicklung».
- Als treibende Anspruchsgruppen für ESG im Unternehmen werden die Investoren/Eigentümer (27 %), gefolgt vom Verwaltungsrat (24 %) und dem Management (21 %), genannt.
- Die Umweltpolitik ist Bestandteil der Strategie (89 %) und wird regelmässig im Verwaltungsrat diskutiert (83 %). Die sozialen Aspekte von ESG sind weniger präsent im Verwaltungsrat und die Führungskräfte stellen sich generell ein gutes Zeugnis aus bei der Frage der Governance. Die grössten Hindernisse für die Umsetzung von ESG sind bei Spontannennungen die Verhältnismässigkeit von Kosten und Nutzen, die fehlenden Standards und die Messbarkeit der Ziele.
- Die Mehrheit der Befragten geben an, dass Diversity und Inklusion die Dynamik in der Geschäftsleitung (70 %) und die Unternehmenskultur (70 %) verändern. Nur eine Minderheit (27 %) denkt, dass es einen Chief Sustainability Officer braucht, um ESG-Fragen zu akzentuieren.

Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten ist gestiegen. Auf Stufe Geschäftsleitung genügt «Diversity Wishing» nicht. Es sind weitere Massnahmen zwingend notwendig.

- Unsere Resultate widerspiegeln die Tatsache, dass der Frauenanteil in Verwaltungsräten von grossen Schweizer Unternehmen weiterhin steigt.
- Die hier vertretenen Gremien weisen aktuell einen Frauenanteil von 27.6 % auf Stufe Verwaltungsrat aus und die Befragten erwarten, dass dieser Wert

innert drei Jahren auf 35.4 % ansteigt. Auf Stufe Geschäftsleitung beträgt der aktuelle Wert 15.2 % und der erwartete Wert 26.6 %. Um dies zu erreichen, sind ausserordentliche Anstrengungen notwendig. Dass diese gemäss unserer VR-Umfrage zu wenig Priorität haben, lässt auf «Diversity Wishing» («Diversitäts-Wunschdenken») auf Stufe Geschäftsleitung schliessen. Wie bei «Green Wishing» (Nachhaltigkeits-Wunschdenken») unterstützt man die Idee ideologisch und hofft auf eine positive Entwicklung, ohne die notwendigen Massnahmen an die Hand zu nehmen.

- Folgende bestehenden Massnahmen können verstärkt werden: Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe (aktuell 31 %), Homeoffice (19 %) und flexible Arbeitsmodelle (16 %), um nur die wichtigsten drei zu nennen.
- Neben der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere (zu 80 % mindestens teilweise umgesetzt), sind die «klare und konsistente Haltung zu Gender Diversity des CEO in Worten und Taten» (80 %) und das «Empowerment der obersten HR-Funktion» (68 %) in der Umsetzung.
- Die Individualbesteuerung (bzw. Abschaffung der «Heiratsstrafe» und folglich der damit verbundenen Steuerprogression) wird von 69 % der Frauen und von 54 % der Männer als mögliche, wirkungsvolle politische Massnahme betrachtet, damit Frauen nach der Heirat im Arbeitsprozess bleiben.



Beschreibung der Studie: Zielgruppe und Forschungsmethode

Die Studie wurde online im 3. Quartal 2022 in deutscher Sprache von der gfs-zürich (Markt- & Sozialforschung AG) im Auftrag von Knight Gianella & Partner sowie in Zusammenarbeit mit Professor Stefan Michel, IMD, durchführt. 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 180 Teilnehmenden üben 66 % ein Mandat bei börsenkotierten Unternehmen aus, 46 % bei familiendominierten und 13 % bei staatsnahen Unternehmen. Die Mehrheit arbeitet in mindestens einem Prüfungsausschuss (55.6 %), Vergütungsausschuss (48.9 %) und Nominierungsausschuss (48.9 %). Wegen Mehrfachnennungen und mehreren Mandaten ist die Gesamtzahl höher als die Zahl aller Teilnehmenden.

Mit einer sehr hohen Rücklaufquote von über 21.1 % der angefragten 853 VR-Mitgliedern und einem Frauenanteil von 32 % können die Resultate als repräsentativ gelten.

Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Studie in durchschnittlich 3.9 Verwaltungsratsgremien involviert.

Die Studienergebnisse finden Sie auf
<https://www.knightgianella.ch/vr-umfrage>

Kontakt

Sandro V. Gianella

E-Mail: office@knightgianella.ch

Telefon: +41 44 421 29 29

Über Knight Gianella

Seit 1965 konzentriert sich das Executive-Search-Beratungsunternehmen Knight Gianella auf die nationale und internationale Suche sowie auf die Evaluation von Führungskräften auf Stufe Geschäftsleitung, CEO und Verwaltungsrat.

Gegründet als Mitglied einer US-amerikanischen Beratungsgruppe ist Knight Gianella seit Mitte der Neunzigerjahre eine unabhängige, schweizerisch denkende und handelnde Partnerschaft mit Boutique-Charakter. Knight Gianella wird gerne für spezifische und im Prozess sensibel ausgelegte Nachfolgeregelungen bzw. Neubesetzungen zu Rate gezogen.

Die Erfolgsquote über die letzten Jahre liegt bei 98 %, das Repeat Business bei über 70 %. In den letzten Jahren haben die Partner Sandro V. Gianella, Dr. Fabienne E. Meier und Stephan Reifferscheid jährlich rund dreissig Schlüsselpositionen auf Stufe Geschäftsleitung, CEO und Verwaltungsrat erfolgreich und nachhaltig besetzt.

Die Partner von Knight Gianella garantieren eine unabhängige Zusammenarbeit auf Augenhöhe, ohne Interessenskonflikte und geprägt durch gegenseitiges Vertrauen. Sie haben den Mut für neue Lösungen mit dem Ziel, die bestmögliche Besetzung für ihre Klientinnen und Klienten zu generieren.

