

WITENA CEO & VR REPORT 2024

INSIGHTS INTO CORPORATE SWITZERLAND



EXECUTIVE SUMMARY

Das Jahr 2024 war von bedeutenden Führungswechseln bei Unternehmen des Swiss Performance Index (SPI) geprägt. Insgesamt gab es 143 Veränderungen in den Verwaltungsräten und 133 Wechsel auf Ebene der Geschäftsleitungen – ein Anstieg der Führungswechsel um ein Fünftel im Vergleich zu 2023. Dabei haben wir einige interessante Erkenntnisse gewonnen und erstmals die Veränderungen sowie die Zusammensetzung der beiden obersten Führungsebenen in Relation zur Aktienkursentwicklung gesetzt:

- Unternehmen, die im SPI gelistet sind, rekrutieren Führungskräfte überwiegend aus der Schweiz und den Nachbarländern.
- Unsere Daten liefern keine Hinweise auf geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Ernennung von Führungskräften – im Gegenteil.
- Führungswechsel auf den beiden höchsten Governance-Ebenen haben keine erkennbare Auswirkung auf die Aktienkursentwicklung – mit einer Ausnahme...

Methodologie

Witena hat alle Unternehmen überprüft, die im Jahr 2024 im Swiss Performance Index vertreten waren. Die Unternehmen sind auf den folgenden Seiten aufgeführt.

Die folgende Methodik wurde angewendet:

- Es werden ausschliesslich Ad-hoc-Mitteilungen gemäss Art. 53 LK berücksichtigt.
- Erfasst werden nur Ernennungen in die Konzernleitung (Group Executive Committee) und den Verwaltungsrat (Group Board of Directors).
- Massgeblich für die Erfassung ist das Datum der Ad-hoc-Mitteilung.
- Änderungen innerhalb der Konzernleitung, etwa durch Rücktritte oder interne Umstrukturierungen, werden nicht kommentiert.
- Veränderungen aufgrund behördlicher Untersuchungen werden nicht kommentiert, und Unternehmen in Sondersituationen, wie beispielsweise mit Delisting-Absichten, sind ausgeschlossen.
- Die Daten stammen von Unternehmen, die im Jahr 2024 im Swiss Performance Index gelistet waren.
- Interimslösungen werden nicht berücksichtigt.

Abkürzungen:

CEO = Chief Executive Officer
CFO = Chief Financial Officer
COO = Chief Operating Officer
GC = General Counsel
CTO = Chief Technology Officer
CIO = Chief Information Officer
CDO = Chief Digital Officer
CHRO = Chief Human Resources Officer
ESG = Environmental, Social Governance
GEC = Group Executive Committee

ABB
Accelleron
Addex Therapeutics
Adecco Group
Adval Tech Hldg
AEVIS VICTORIA
AIRESIS
Alcon
Allreal Hldg
ALSO Holding
Aluflexpack
ams-OSRAM
APG SGA
Arbonia
ARYZTA
Ascom Hldg
ASMALLWORLD
Autoneum Hldg
Avolta
BACHEM HLDG
Baloise Hldg
Barry Callebaut
Basilea Pharmaceutical
BB Biotech
BC Jura
BC Vaudoise
BEKB
BELIMO Hldg
Bell Food Group
Bellevue Group
BKW
BLKB
Bossard Hldg
Bque Cant Geneve
Bucher Industries
Burckhardt Compression
Burkhalter Hldg
BVZ Hldg
Bystronic
Calida Hldg
Carlo Gavazzi
Cembra Money Bank
CI COM
Cicor Technologie
Cie Fin Tradition
CieFinRichemont
Clariant
COLTENE HLDG
Comet Hldg
COSMO Pharma
CPH Chem&Pap
Daetwyler Hldg
DKSH Hldg
DocMorris
dormakaba Hldg
Dottikon

Edisun Power
EFG Intl
Elma Electronic
Emmi
EMS-CHEMIE HLDG
EPIC Suisse
Feintool Int
Flughafen Zürich
Forbo Hldg
Fundamenta Real Estate
Galderma Group
Galenica
GAM
Geberit
Georg Fischer
Givaudan
Glarner KB
Graubuendner KB
Groupe Minoteries
Gurit Hldg
Helvetia Hldg
HIAG Immo
Highlight Ev&En
HOCHDORF Hldg
Holcim
Huber + Suhner
Hyp Bk Lenzburg
Idorsia
Implenia
ina invest hldg
INFICON HLDG
Interroll Hldg
Intershop Hldg
Investis Hldg
IVF HARTMANN Hldg
Julius Baer Grp
Jungfraubahn Hldg
Kardex Hldg
KB Basel
Kinarus Th Hldg
KlingelInberg
Komax Hldg
Kudelski
Kuehne+Nagel Int
Kuros Bioscienc
Lalique Group
LandisGyr Gr
lastminute.com
LECLANCHE
Lem Hldg
Leonteq
Liechtenst. Landesbank
Lindt & Spruengli
Logitech Intl
Lonza Grp
Luzerner KB
MCH Group
Medacta Group

Medartis Hldg
medmix
Meier Tobler
Metall Zug
Meyer Burger
Mikron Hldg
mobilezone hldg
Mobimo Hldg
Molecular Partners
Montana Aerospace
Nestle
Newron Pharma
Novartis
Novavest
OC Oerlikon
Orascom Development
Orell Fuessli
Orior
Partners Group
Peach Property
Perrot Duval Hldg
Phoenix Mecano
PIERER Mobility
PLAZZA -
PolyPeptide
Private Equity
PSP Swiss Property
R&S Group Hldg
RELIEF THER Hlg
Rieter Hldg
Roche Hldg
Romande Energie
Sandoz Group
Santhera Pharma
Schindler Hldg
Schlatter Ind
Schweiter Technologies
Sensirion Hldg
SF Urban Prop
SFS Group
SGS
SHL Telemedicine
Siegfried Hldg
SIG Group
Sika
SKAN Group
SNB
SoftwOne Hldg
Sonova Hldg
Spexis
SPS
St.Galler KB
Stadler Rail
StarragTornosGr
Straumann Hldg
Sulzer

Sunrise Communications
Swiss Steel Hldg
Swiss Life Hldg
Swiss Re
Swisscom
Swissquote Grp
Talenthouse
Tecan Grp
TEMENOS
The Swatch Grp
Thurgauer KB
Titlisbahnen
TX Group
u-blox Hldg
UBS Group
V-ZUG Hldg
Valiant Holding
Varia US Proper
VAT Group
VAUDOISE ASSURANCE
Vetropack Hldg
Villars Hldg
Vontobel Holding
VP Bank
VZ Holding
Walliser KB
Wartec Invest
WiSeKey Int Hlg
Xlife Sciences
Ypsomed Hldg
Zehnder Grp
Zug Estates
Zurich Insurance

Über Witena

Witena ist eine führende Executive-Search-Boutique in der Schweiz, die unabhängig im Besitz und unter der Leitung ihrer Partner steht. Wir folgen bei der Rekrutierung unserem Prinzip „Hiring for Cultural Fit“. Unser Ziel ist es, erstklassige Talente sowohl regional als auch global für Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratspositionen zu gewinnen und funktionierende Führungsteams zu gestalten.

Mit sechs Jahren Erfahrung in der Erstellung dieses Berichts haben wir eine der umfassendsten Datensammlungen zur Zusammensetzung der höchsten Führungs- und Verwaltungsratsebenen in der Schweiz entwickelt. Durch die Kombination dieser Daten mit unserer Branchenexpertise bieten wir unseren Kunden fundierte, datenbasierte Einblicke und strategische Beratungsleistungen, um Best Practices in der Unternehmensführung zu unterstützen.

Herausgeber

Oliver Berger oliver.berger@witena.com

EINFÜHRUNG

Auch in diesem Jahr haben wir die Zusammensetzung und Dynamik der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte von SPI-gelisteten Unternehmen in der Schweiz analysiert. Erstmals haben wir zudem die Korrelation zwischen Veränderungen in diesen Führungsgremien und der Entwicklung der Aktienkurse untersucht. Unsere Analyse hat bereits bemerkenswerte Trends und Erkenntnisse aus Investorensicht offenbart.

Wie schon in den Vorjahren bleiben Fachwissen und Erfahrung die entscheidenden Faktoren bei Besetzungen auf den beiden höchsten Levels. Angesichts der erheblichen Verantwortung dieser Positionen gibt es wenig Neigung zu experimentellen Ernennungen auf den höchsten Ebenen der Unternehmensführung. Daher sehen wir in dieser Hinsicht keine Neuerungen und empfehlen auch keine.

Dieser Bericht umfasst 203 analysierte Unternehmen. Im vergangenen Jahr wurden 143 Veränderungen im Verwaltungsrat verzeichnet – ein Anstieg von 17 % gegenüber 119 Veränderungen im Jahr 2023. Ebenso gab es 133 Wechsel in den Geschäftsleitungen, was einer Zunahme von 21 % gegenüber 106 Veränderungen im Vorjahr entspricht. Diese Zahlen verdeutlichen einen hochdynamischen und aktiven Führungsmarkt auf Top-Management-Ebene.

ERKENNTNISSE FÜR DEN VERWALTUNGSRAT

Die Verwaltungsräte von börsennotierten Unternehmen in der Schweiz werden weiterhin primär aus den Positionen von CEOs und divisionalen CEOs innerhalb der operativen Geschäftsleitung rekrutiert. Fachkräfte mit einer nachgewiesenen Erfolgsbilanz in der Verantwortung für Gewinn und Verlust (P&L) sind für diese Rollen besonders gefragt. Die Zusammensetzung der Verwaltungsräte wird durch Profile geprägt, die spezialisiertes Fachwissen mitbringen, das für die strategische Ausrichtung des Unternehmens entscheidend ist. Folglich haben divisional CEOs, CEOs und Führungskräfte mit umfassender Leitungserfahrung die höchste Wahrscheinlichkeit, Verwaltungsratsmandate zu erhalten.

Für Kandidaten ohne direkte P&L-Verantwortung bleibt der Weg zu einem Verwaltungsratsmandat weiterhin anspruchsvoll. In diesem Zusammenhang gehören CFOs sowie Frauen mit einer starken Erfolgsbilanz in einem spezialisierten Bereich zu den wenigen als geeignet angesehenen Kandidaten. Zudem sind Partner grosser Anwaltskanzleien in Verwaltungsräten präsent, was die Nachfrage nach juristischer und regulatorischer Expertise in der Unternehmensführung widerspiegelt.

Der durchschnittliche neue Verwaltungsrat ist 58 Jahre alt, männlich und hatte zuvor P&L-Verantwortung in der operativen Geschäftsführung

Im vergangenen Jahr wurden insgesamt 143 neue Ernennungen in Verwaltungsräte verzeichnet, darunter 17 (+3) neue Verwaltungsratspräsidenten und eine (-1) Verwaltungsratspräsidentin. Das Alter der neu ernannten Verwaltungsratsmitglieder lag zwischen 37 und 69 Jahren, mit einem durchschnittlichen Ernennungsalter von 58,01 Jahren im Vergleich zu 55,98 Jahren im Jahr 2023. Dies reflektiert einen allgemeinen Trend zur zunehmenden Seniorität in Verwaltungsratspositionen, was die Bevorzugung erfahrener Fachkräfte für Governance-Rollen unterstreicht. Aufgrund dieser Entwicklung empfehlen wir Führungskräften, zwischen 55 und 58 Jahren in nicht-exekutive Verwaltungsratspositionen überzugehen, mit der Möglichkeit, weiterhin eine operative Funktion auszuüben.

Der Anstieg des durchschnittlichen Alters von Verwaltungsratsmitgliedern ist weitgehend auf die zunehmende Komplexität der Unternehmenslandschaft zurückzuführen, die grössere Fachkompetenz, Seniorität und Erfahrung im Krisenmanagement erfordert. In Anbetracht dieser Faktoren unterstützen wir diesen Trend und empfehlen eine Überprüfung und Anpassung konventioneller Altersgrenzen für Verwaltungsratsmandate, wie die 70-Jahres-Grenze. Allerdings erachten wir eine maximale Amtszeit von 12 Jahren als sinnvoll, um eine effektive Governance und Erneuerung sicherzustellen, mit Ausnahme von Familienmitgliedern in familienkontrollierten Unternehmen.

Diversität innerhalb des Verwaltungsrats

Die neu ernannten Verwaltungsratsmitglieder repräsentierten 23 verschiedene Nationalitäten. Die Schweiz blieb mit 61 Ernennungen (-7 im Vergleich zum Vorjahr) dominierend, gefolgt von Deutschland mit 24 (+12) und den USA mit 9 (-1). Die Geschlechterverteilung unter den Ernennungen umfasste 91 männliche Verwaltungsratsmitglieder (+23) und 52 weibliche Verwaltungsratsmitglieder (+1). Dies markiert eine deutliche Verschiebung im Vergleich zur nahezu ausgeglichenen Geschlechterverteilung im Jahr 2023 (68 Männer und 51 Frauen).

Wichtigste Talentpools für Verwaltungsratsmandate

Der häufigste Karriereweg in den Verwaltungsrat führt weiterhin über die CEO-Rolle, mit 52 ehemaligen CEOs, die ein Verwaltungsratsmandat übernahmen (40 % der männlichen Verwaltungsratsmitglieder hatten zuvor als CEOs gedient, verglichen mit 25 % der weiblichen). Ein weiterer wichtiger Talentpool ist die CFO-Rolle mit 26 neuen Verwaltungsratsmitgliedern (23 % der weiblichen und 14 % der männlichen Ernennungen). Der dritte Schlüsselpfad ist die Position des divisionalen CEOs mit 19 neuen Ernennungen (8 % der weiblichen und 27 % der männlichen Mitglieder).

Zusätzlich spielt juristische Expertise eine Rolle, mit 12 Partnern aus grossen Anwaltskanzleien (9 % der weiblichen und 7,5 % der männlichen Ernennungen). Auch Unternehmensinhaber, die in Verwaltungsratsrollen wechselten, waren mit 10 Personen vertreten. Damit bleibt die Hauptquelle für Verwaltungsratskandidaten die operative Front-Rolle mit 81 von 143 Personen, was unsere langfristigen Daten bestätigen.

Best Practices für die Zusammensetzung des Verwaltungsrats

Eine allgemein gültige Best Practice für die Zusammensetzung von Verwaltungsräten zu bestimmen, bleibt eine Herausforderung, da Unternehmen im SPI-Index stark variieren. Daher verzichten wir auf eine Empfehlung. Unsere Daten erlauben es jedoch, für jedes Unternehmen massgeschneiderte Empfehlungen zu geben, die sich an der spezifischen Branche, Unternehmensgrösse und strategischen Prioritäten orientieren. Dennoch haben wir einige zentrale Empfehlungen zur Zusammensetzung von Verwaltungsräten gewonnen:

Technologische Expertise: Angesichts der tiefgreifenden Auswirkungen technologischer Fortschritte empfehlen wir dringend, Technologiekompetenz in den Verwaltungsrat zu integrieren mit der Schaffung eines «Technology Committees».

Balance zwischen Governance und Technologie: Viele Verwaltungsräte sind stark in regulatorischen und Governance-Fragen, es fehlt jedoch oft an technologischer Erfahrung. Wir empfehlen eine stärkere Vertretung von CEOs und divisional CEOs aus Technologieunternehmen anstelle von CTOs oder CIOs, da Letztere selten P&L-Verantwortung tragen.

Ehemalige Group-CEOs als Verwaltungsratsmitglieder: Die Ernennung des scheidenden CEOs in den Verwaltungsrat kann wertvolle Kontinuität und strategische Einsichten bieten. Trotz bewährter Corporate-Governance-Praktiken, die unmittelbare Übergänge von CEOs nicht gerne sehen, empfehlen wir, den scheidenden CEO direkt nach seinem Ausscheiden zu nominieren, da diese Profile von anderen Organisationen stark nachgefragt werden. Der CEO sollte allerdings nicht direkt Chairman werden.

Branchenwissen priorisieren: Unsere Daten unterstreichen die Bedeutung branchenspezifischer Expertise im Verwaltungsrat, um ein effektives Gegengewicht zum Executive Committee zu gewährleisten.

Wege zum Präsidenten oder der Präsidentin des Verwaltungsrats

Im vergangenen Jahr wurden 18 neue Präsidenten des Verwaltungsrats ernannt, von denen nur eine eine Frau war. Die Mehrheit dieser Ernennungen erfolgte aus einem Pool von Personen mit vorheriger Fronterfahrung, was die anhaltende Präferenz für Kandidaten mit Erfahrung in operativen Frontrollen unterstreicht.

Konkret hatten 11 der neu ernannten Präsidenten des Verwaltungsrats zuvor als Chief Executive Officer (CEO) gedient, was bestätigt, dass die CEO-Rolle weiterhin die wichtigste Talentpipeline für Präsidentin des Verwaltungsrats darstellt. Zusätzlich hatten drei Ernannte zuvor Positionen als Divisional-CEO inne. Bemerkenswert ist, dass nur eine Person aus einer nicht direkt operativen Führungsposition (CFO) in die Rolle des Verwaltungsratspräsidenten wechselte.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es äusserst selten ist, ohne vorherige Erfahrung in einer leitenden frontorientierten Funktion zum Verwaltungsratspräsidenten eines börsennotierten Unternehmens in der Schweiz aufzusteigen. Die Daten verdeutlichen, dass umfassende Managementenerfahrung, insbesondere in Positionen mit direkter Gewinn- und Verlustverantwortung (P&L), eine zentrale Voraussetzung für Führungspositionen im Verwaltungsrat bleibt.

Geschlechterunterschiede in Amtsdauer und Erfahrung auf Vorstandsebene

Von den 143 neu ernannten Vorstandsmitgliedern verfügten 85 über frühere Erfahrung auf Gruppenleitungsebene (Group Executive Committee, GEC). Dies unterstreicht, dass eine vorherige Geschäftsleitungsposition die

direkteste Voraussetzung für eine Verwaltungsratsposition bleibt. Unsere Analyse zeigt auch durch die langfristigen Daten, dass diese Erfahrung die wichtigste Qualifikation für die Berufung in den Verwaltungsrat darstellt. Unter den 91 männlichen Ernennungen hatten 58 (63 %) GEC-Erfahrung, während bei den 52 weiblichen Ernennungen nur 27 (51 %) dieses Kriterium erfüllten.

Ein auffälliger Trend ist, dass Verwaltungsrätinnen im Durchschnitt jünger (54,37 Jahre) als ihre männlichen Kollegen (58,01 Jahre) sind. Diese Differenz, kombiniert mit der geringeren Erfahrung auf GEC-Ebene, zeigt eine klare Lücke in Amtsdauer und Erfahrung (**Gender Tenure and Experience Gap**) zwischen den Geschlechtern auf Verwaltungsratsebene. Diese Lücke wird weiter verstärkt durch den geringeren Anteil weiblicher Ernennungen mit GEC-Erfahrung (51 % im Vergleich zu 63 % bei Männern).

Darüber hinaus wechseln Frauen offenbar früher als ihre männlichen Kollegen in den Verwaltungsrat, obwohl sie theoretisch länger in operativen Führungspositionen bleiben könnten. Die durchschnittliche Amtsdauer von Frauen auf GEC-Ebene beträgt 9,55 Jahre, während sie bei Männern bei 13,77 Jahren liegt – ein Unterschied von über vier Jahren. Angesichts der höheren Zahl männlicher Ernennungen stellt dies eine signifikante geschlechtsspezifische Abweichung in der beruflichen Laufbahn dar. Die Gründe für diese Diskrepanz gilt es zu diskutieren, doch sie wirft eine wichtige Frage auf: Warum treten Frauen früher aus operativen Führungsrollen aus als Männer?

Obwohl einige Personen weiterhin operative Funktionen ausüben, während sie bereits im Verwaltungsrat tätig sind, zeigt unsere Analyse, dass dies den übergeordneten Trend nicht wesentlich beeinflusst. Fast die Hälfte (51 %) der neu ernannten Vorstandsmitglieder ist weiterhin operativ tätig, und dieser Anteil ist bei Männern und Frauen nahezu gleich.

Diese Erkenntnis zeigt auch, ob Verwaltungsräte eher aktiv tätige Führungskräfte oder pensionierte Führungskräfte für Verwaltungsratspositionen bevorzugen. Beide Profile haben Vorteile – noch operativ tätige Verwaltungsräte behalten einen engeren Bezug zum Marktgeschehen, könnten jedoch mit Interessenkonflikten konfrontiert sein, während pensionierte Führungskräfte mehr Zeit für Verwaltungsratsthemen haben, aber möglicherweise weniger aktuelles Marktverständnis mitbringen. Die Antwort darauf ist auch im langjährigen Schnitt klar. Die Unternehmen bevorzugen einen fast paritätischen Mix aus noch operativ tätigen Verwaltungsräten und Profi-Verwaltungsräten.

Gender Tenure and Experience Gap: Ursachen und Auswirkungen

Es gibt keine eindeutige empirische Erklärung für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Amtsdauer und Erfahrung auf Vorstandsebene. Unsere Beobachtungen deuten jedoch darauf hin, dass ein wesentlicher Faktor die historische Unterrepräsentation von Frauen in operativen Frontrollen mit direkter P&L-Verantwortung ist. In den letzten zehn Jahren haben Unternehmen aktiv daran gearbeitet, die Diversität in Verwaltungsräten zu erhöhen – eine positive Entwicklung. Dennoch bleibt der Pool an weiblichen Kandidaten mit umfangreicher Managementenerfahrung, insbesondere in operativen Frontpositionen, sowohl in der Schweiz als auch international begrenzt.

Da die meisten Verwaltungsratsberufungen aus diesem Talentpool stammen, liegt der Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils im Verwaltungsrat in der Förderung von Frauen in P&L-Führungspositionen – insbesondere in Vertriebs- und kommerziellen Rollen. Dies war bereits in unseren früheren Analysen ein zentrales Thema. Um eine Frauenquote von mindestens 30 % auf Geschäftsleitungsebene zu erreichen, ist es entscheidend, **mehr Frauen für Vertriebsrollen zu gewinnen**. Da Unternehmen auf der operativen höchsten Ebene nur ungern Experimente eingehen, ist es unerlässlich, die Talentpipeline in kundenorientierten Funktionen – insbesondere im Vertrieb – zu stärken. Zudem ist es für weibliche Führungskräfte wichtig, die notwendige Erfahrung und Expertise zu erwerben,

bevor sie höhere Positionen übernehmen, da eine zu rasche Beförderung das Risiko von Karriererückschlägen erheblich erhöhen kann.

Keine Diskriminierung von Frauen im Verwaltungsrat

Angesichts der bestehenden Unterschiede in Amtsdauer und Erfahrung zwischen den Geschlechtern in Verwaltungsräten zeigt sich, dass hochqualifizierte Frauen stark nachgefragt sind. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen stehen Frauen derzeit vor weniger Hindernissen bei der Besetzung von Verwaltungsratspositionen, was darauf hindeutet, dass es auf dieser Ebene keine erkennbare Diskriminierung weiblicher Kandidaten gibt. Im Gegenteil: Da die Auswahlkriterien zunehmend anspruchsvoller werden, gestaltet sich der Auswahlprozess für männliche Kandidaten zunehmend wettbewerbsintensiv.

Während die mediale Berichterstattung oft einen starken Fokus auf Geschlechterdiversität legt, sind wir der Meinung, dass Verwaltungsratsdiversität nicht ausschliesslich unter diesem Gesichtspunkt betrachtet werden sollte. Der starke Fokus auf Geschlechterdiversität führt unweigerlich zu einer Stereotypisierung der Geschlechter, die wir gerade durch die Diversität zu verhindern versuchen. Vielmehr plädieren wir für einen multidimensionalen Ansatz, bei dem das Geschlecht zwar ein Faktor ist, aber nicht das primäre Kriterium. Ein gut ausbalancierter Verwaltungsrat sollte eine breite Palette an Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven widerspiegeln, um die Unternehmensführung und strategische Entscheidungsfindung zu optimieren.

Zusammenhang zwischen der Ernennung neuer Verwaltungsratsmitglieder und dem Aktienkurs

Unsere Analyse zeigt keine statistisch signifikante Korrelation zwischen der Ernennung neuer Verwaltungsratsmitglieder und Schwankungen des Aktienkurses eines Unternehmens. Die formelle Berufung von Verwaltungsratsmitgliedern auf der Generalversammlung (Annual General Meeting, AGM) fällt häufig mit der Veröffentlichung anderer Unternehmensmitteilungen zusammen, wodurch es schwierig ist, den direkten Einfluss von Verwaltungsratswechseln auf die Aktienkursentwicklung isoliert zu betrachten.

Konkret konnten wir keine konsistente Kursbewegung nach der Ankündigung neuer Verwaltungsratsberufungen vor der Generalversammlung beobachten. Allerdings waren Kursveränderungen als Reaktion auf umfassendere Unternehmensnachrichten zu erkennen, die während oder vor der AGM veröffentlicht wurden. Auf Basis dieser Daten kommen wir zu dem Schluss, dass die Ernennung neuer Verwaltungsratsmitglieder allein keine messbare Auswirkung auf die Aktienkursentwicklung hat.

ERKENNTNISSE FÜR DAS GROUP EXECUTIVE COMMITTEE

Ernennung von CEOs: Karrierewege, Demografie und Bildungsweg

Eine Analyse der 34 neu ernannten CEOs zeigt, dass 28 Personen (82 %) aus einer vorherigen CEO- oder divisionalen CEO-Rolle mit Gewinn- und Verlustverantwortung (P&L) hervorgingen. Dieses Erkenntnis unterstreicht, dass der häufigste und direkteste Weg zur CEO-Position über Führungspositionen an der Front- und P&L Verantwortung führt. Alternative Wege zur CEO-Position waren Chief Operating Officer (COO), Chief Financial Officer (CFO) und Chief Technology Officer (CTO), die jeweils zwei Ernennungen (6 %) ausmachten. Aufgrund der relativ kleinen Stichprobe betonen wir die nominalen Zahlen über prozentuale Schlussfolgerungen zu setzen.

Geschlechter- und Nationalitätsverteilung der CEOs

Unter den 34 neu ernannten CEOs waren nur zwei Frauen – eine wurde aus einer CFO-Position befördert, die andere aus einer divisionalen CEO-Rolle. Die restlichen 32 Ernennungen betrafen Männer. Hinsichtlich der Nationalität entfielen 12 der neuen CEO-Ernennungen auf Schweizer Staatsangehörige, gefolgt von 11 Deutschen, 4 Franzosen, 2 Italienern und 2 Österreichern sowie einer geringen Anzahl aus anderen Regionen. Die Mehrheit der CEOs wurde aus der Schweiz oder den Nachbarländern rekrutiert, was eine Präferenz für kulturelle Nähe widerspiegelt.

Bildungsweg der neu ernannten CEOs

Der am häufigsten vertretene Bildungsweg unter den neuen CEOs war Betriebswirtschaftslehre, mit 10 Personen, die einen Abschluss in diesem Bereich hielten, gefolgt von Ingenieurwesen (5), Wirtschaftswissenschaften (3) und Rechtswissenschaften (3). Zusätzliche vertretene Studiengänge betrafen Technologie (2) und Chemie (2). Bemerkenswert ist, dass 9 neu ernannte CEOs ihre Karriere über eine Berufslehre begannen, was deren Relevanz als Bildungsweg in die Unternehmensführung bestätigt.

Eine wichtige Erkenntnis ist, dass alle neu ernannten CEOs eine weiterführende Ausbildung über den Bachelor-Abschluss hinaus absolvierten. Von den 34 CEOs besitzen 25 einen Masterabschluss, was diese Qualifikation zur dominierenden akademischen Grundlage für eine CEO-Position macht. Zudem haben 5 CEOs einen Dokortitel erworben, obwohl dieser nicht als Voraussetzung für die Rolle gilt. Während Betriebswirtschaftslehre das dominierende Studienfach bleibt, gehören Volkswirtschaft und Ingenieurwesen im langjährigen Schnitt zu den top drei der akademischen Studiengänge von CEOs. Viele Ingenieurabsolventen ergänzen ihre technische Ausbildung mit einem MBA; diese Fälle wurden jedoch in dieser Analyse nicht den Betriebswirtschaftslehre-Zahlen zugerechnet.

Unsere Daten zeigen klare Trends in den Bildungswegen der neu ernannten CEOs, jedoch gibt es keine statistisch signifikante Korrelation zwischen dem Erreichen einer CEO-Position und dem Besuch einer bestimmten Universität oder Business School. Die Wahl der Institution scheint für die Karriereentwicklung zum CEO irrelevant zu sein, während Faktoren wie Führungserfahrung, Branchenkenntnisse und P&L-Verantwortung eine wesentlich entscheidendere Rolle spielen.

In diesem Zusammenhang hat Oliver Berger an verschiedenen Universitäten die Vortragsreihe «How to become CEO» durchgeführt, nicht zuletzt auch, um jungen Frauen die Wichtigkeit von Sales bzw. Frontrollen für die Karriereentwicklung aufzuzeigen.

Schlüsselerkenntnisse zur Karriereentwicklung von CEOs

Basierend auf diesen Erkenntnissen folgt die effizienteste Karrierebahn für angehende CEOs einem strukturierten Pfad, zusammengefasst von Oliver Berger:

"Abschluss eines Masterstudiums in Betriebswirtschaft, Einstieg in den Vertrieb, Übernahme von Führungsverantwortung und das Streben nach einer divisionalen CEO-Position. Von dort aus wird die Rolle des Konzern-CEOs zum wahrscheinlichsten nächsten Karriereschritt."

Zusammensetzung des Group Executive Committee

Die Grösse und Zusammensetzung von Group Executive Committees (GECs) variiert erheblich zwischen den Branchen und wird von mehreren Faktoren beeinflusst, darunter Unternehmensstruktur, regulatorische Anforderungen und strategische Prioritäten. Aufgrund dieser Unterschiede ist eine standardisierte Empfehlung für die Zusammensetzung von GECs aller SPI-gelisteten Unternehmen methodisch nicht sinnvoll. Stattdessen heben wir wesentliche Trends und Erkenntnisse aus unserer Datenanalyse hervor.

Steigende Einbindung der CHRO-Rolle

Eine bemerkenswerte Entwicklung der letzten Jahre ist die zunehmende Integration des Chief Human Resources Officer (CHRO) in das Group Executive Committee. Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Talentmanagement und in der Arbeitskräfteplanung hat diese Rolle an strategischer Bedeutung gewonnen. Während die Geschlechterdiversität in der Unternehmensführung ein zentraler Fokus ist, diente die CHRO-Position auch als wesentlicher Einstiegspunkt für Frauen in die Führungsebene. Acht von neun CHRO-Ernennungen im letzten Jahr betrafen Frauen.

Integration von Technologie-Führungsrollen

Die Rollen des Chief Information Officer (CIO), Chief Technology Officer (CTO) und Chief Digital Officer (CDO) werden zunehmend in Group Executive Committees integriert. Diese Entwicklung reflektiert die wachsende strategische Bedeutung von Technologie in Unternehmensentscheidungen. Abhängig von der Unternehmensstruktur und der Komplexität können diese Rollen jedoch mit der des Chief Operating Officer (COO) zusammengelegt werden.

Aufstrebende Rolle des Chief AI Officer

Mit dem schnellen Fortschritt in der Künstlichen Intelligenz (KI) und deren transformativen Auswirkungen auf Unternehmensprozesse erwarten wir das Aufkommen des Chief AI Officer (CAIO) als neue Führungsrolle. Während einige Unternehmensführer skeptisch hinsichtlich der langfristigen Bedeutung von KI bleiben, gehen wir davon aus, dass Unternehmen, die KI erfolgreich integrieren – nicht nur zur Effizienzsteigerung im Backoffice, sondern auch zur Automatisierung von Front-End-Services – einen erheblichen Wettbewerbsvorteil erlangen werden.

Abnehmende Repräsentation der General Counsel (GC) Rolle

Trotz der regulatorischen Relevanz der General Counsel-Position gibt es einen Trend, diese Rolle aus dem Group Executive Committee zu entfernen. Aufgrund der angebrachten Trennung von Legal und Compliance, erachten viele Boards und CEOs Legal zwar als sehr wichtig, aber Compliance als wichtiger. Daher beobachten wir, dass tendenziell der Chief Compliance Officer (CCO) zunehmend in die Führungsebene aufgenommen wird. Zudem empfehlen wir den Chief Risk Officer (CRO) in die Geschäftsleitung aufzunehmen, wo er aufgrund regulatorischer Anforderungen nicht bereits sein muss. Dieser Trend steht im Einklang mit sich entwickelnden regulatorischen Rahmenwerken wie dem Senior Managers and Certification Regime (SMCR) im Finanzsektor.

Ernennungen zum Group Executive Committee in SPI-gelisteten Unternehmen

Im vergangenen Jahr gab es 132 neue Ernennungen in die Group Executive Committees von SPI-gelisteten Unternehmen, was einem Anstieg von 21 % (26 zusätzliche Ernennungen) im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Die Verteilung der neuen Ernennungen ist wie folgt:

Group CEO: 34 Ernennungen (+9)

Group CFO: 22 Ernennungen (+2)

Divisional CEOs: 47 Ernennungen (+14)

CHRO: 9 Ernennungen (0)

CTO: 4 Ernennungen (+1)

COO: 4 Ernennungen (-5)

General Counsel (GC): 3 Ernennungen (+2)

Andere Rollen: Verbleibende Ernennungen auf verschiedene Funktionen verteilt

Wichtige Beobachtungen zum Wechsel in der Unternehmensführung

Die höchste Fluktuation wurde in den Positionen des Group CEO, Divisional CEO und CFO beobachtet, was auf eine anhaltende Dynamik in diesen Führungspositionen hinweist.

Im Gegensatz dazu bleiben die Rollen des CTO, COO und GC relativ stabil, da viele Führungskräfte diese Positionen bis zum Ruhestand innehaben.

Die Position des CHRO hat sich in den letzten sechs Jahren als die bedeutendste Ergänzung des Group Executive Committee herausgestellt. In vielen Fällen war diese Rolle zuvor nicht Teil des Führungsteams, was ihre wachsende strategische Bedeutung unterstreicht.

Zusammensetzung des Group Executive Committee in Bezug auf Geschlecht und Nationalität

Im letzten Jahr wurden 32 bzw. 24 % (26 bzw. 25 % im Jahr 2023) weibliche Führungskräfte in das Group Executive Committee von SPI-gelisteten Unternehmen berufen. Zum Vergleich wurden 100 männliche Führungskräfte bzw. 76 % (80 bzw. 75 % im Jahr 2023), was zu insgesamt 132 (vs. 106 im Jahr 2023) Ernennungen führte. Damit bleibt das Geschlechterverhältnis in der Führungsebene unverändert.

Eine genauere Betrachtung der spezifischen Rollen zeigt jedoch deutliche Unterschiede:

Nur 6 % der Ernennungen zum Group CEO waren Frauen.

50 % der ernannten Divisional CEOs waren Frauen, während der Frauenanteil unter den CFOs nur bei 22 % lag.

89 % der ernannten CHROs waren Frauen, ebenso 75 % der CTOs.

Diskriminierung weiblicher Führungskräfte auf Group Executive Committee-Ebene?

Diese Zahlen sollten mit Vorsicht interpretiert werden, da die Stichprobengrösse relativ klein ist. Beispielsweise wurden im letzten Jahr nur vier Chief Technology Officer (CTO) und neun Chief Human Resources Officer (CHRO) ernannt. Eine rein numerische Betrachtung könnte eine erhebliche Ungleichheit bei der Ernennung weiblicher Führungskräfte auf Group Executive Committee-Ebene nahelegen. Eine tiefere Analyse der Daten zeigt jedoch ein differenzierteres Bild.

Schnellere Karriereentwicklung für weibliche Führungskräfte

Obwohl die absolute Zahl der männlichen Ernennungen nahezu dreimal so hoch war wie die der weiblichen Führungskräfte, zeigen unsere Ergebnisse, dass Frauen das Group Executive Committee im Durchschnitt in einem jüngeren Alter von 48,35 Jahren erreichen, verglichen mit 50,30 Jahren bei ihren männlichen Kollegen. Dies deutet darauf hin, dass Frauen im Durchschnitt schneller in Spitzenpositionen aufsteigen als Männer.

Angesichts des zunehmend unterstützenden Unternehmensumfelds für Geschlechtervielfalt könnte argumentiert werden, dass Männer sich in manchen Fällen grösseren Barrieren gegenübersehen, wenn es um ihre Ernennung in Führungspositionen geht.

Unterrepräsentation von Frauen in CEO- und Divisional CEO-Positionen

Trotz dieses beschleunigten Karrierefortschritts bleibt die Frage: Warum gibt es nicht mehr weibliche Führungskräfte in CEO- oder Divisional CEO-Positionen?

Wie Oliver Berger immer wieder betont, liegt die Hauptursache in den frühen Phasen der Karriereentwicklung:

"Wenn wir nicht aktiv mehr Frauen für Vertriebs- und Front-Führungspositionen auf Junior-Level gewinnen und ihnen anschliessend Teamführungs- und P&L-Verantwortung übertragen, wird die Geschlechterparität auf dem Group Executive Committee ein unerreichbares Ziel bleiben."

Unsere Daten zeigen durchgehend, dass der direkteste Weg zu einer CEO-Position über den Vertrieb, Führungsverantwortung und P&L-Verantwortung auf Divisional CEO-Level führt. Führungskräfte, die Erfahrung im Verkauf der Produkte oder Dienstleistungen ihres Unternehmens, in der Teamleitung und in der finanziellen Verantwortung haben, sind die wahrscheinlichsten Kandidaten für CEO-Ernennungen.

Wenn Frauen überwiegend Backoffice-Rollen einnehmen, wird der Übergang in Front-Führungspositionen – und letztlich in die CEO-Rolle – erheblich erschwert. Da Unternehmen auf diesem Niveau bewährte Führungserfahrung und Expertise an der Kundenfront höher bewerten als Backoffice-Verantwortung, sind keine signifikanten Veränderungen im Geschlechterverhältnis auf oberster Ebene zu erwarten, es sei denn, es gibt grundlegende Veränderungen in den Karriereentwicklungswegen in früheren Phasen. Denn nur auf den unteren Levels gehen Unternehmen begrenzte Risiken ein und übertragen einer Person aus dem HR, Marketing, Finance etc. auch eine Frontrolle. Auf Stufe Group Executive Committee werden zu Recht keine Experimente gemacht. Zu viel hängt davon ab: Verantwortung für Mitarbeitende, Investoren, Kunden und nicht zuletzt auch die eigene Karriere. Erlangt die Führungskraft nämlich nicht rasch genug die Kreditibilität des eigenen Teams, verliert sie schnell den Rückhalt und wird ausgewechselt. Auch im Sport wird niemand ins Olympiakader berufen, der zuvor nicht seine Leistung in der entsprechenden Disziplin bewiesen hat.

Nationalitätstrends bei Group Executive Committee-Ernennungen

Eine Analyse der letztjährigen Ernennungen in das Group Executive Committee (GEC) zeigt eine deutliche Präferenz für Führungskräfte aus der Schweiz und den Nachbarländern. Unter den neu ernannten Führungskräften hatten:

- 46 die Schweizer Staatsangehörigkeit
- 26 die deutsche Staatsangehörigkeit
- 11 die französische Staatsangehörigkeit
- 9 die österreichische Staatsangehörigkeit
- 7 die italienische Staatsangehörigkeit

7 die US-amerikanische Staatsangehörigkeit

Diese Zahlen zeigen einen klaren Trend zur Rekrutierung von Führungskräften aus der Schweiz und den umliegenden europäischen Ländern, was die Bedeutung kultureller Nähe bei hochrangigen Ernennungen unterstreicht. Ähnlich wie bei der Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern setzen SPI-gelistete Unternehmen weiterhin auf Führungskräfte, die mit den kulturellen und regulatorischen Besonderheiten des Schweizer Geschäftsumfelds vertraut sind.

Dieses Muster legt nahe, dass die Globalisierung zwar die Mobilität von Führungskräften beeinflusst hat, regionale Expertise, sprachliche Übereinstimmung und kulturelle Passung jedoch weiterhin entscheidende Faktoren für die Auswahl von Führungskräften in Schweizer börsennotierten Unternehmen sind.

Ernennungen im Executive Committee in Bezug auf die Aktienkursentwicklung

Eine retrospektive Analyse der letzten drei Jahre zeigt, dass Ernennungen in das Group Executive Committee (GEC) keinen direkten Zusammenhang mit den Aktienkursbewegungen haben. Auf den ersten Blick könnte dies darauf hindeuten, dass GEC-Ernennungen die Marktwahrnehmung nicht beeinflussen und dass theoretisch jede Person ernannt werden könnte, ohne den Wert für die Aktionäre zu beeinträchtigen. Eine solche Annahme wäre jedoch irreführend.

Obwohl einzelne GEC-Ernennungen die Aktienkursentwicklung nicht unmittelbar beeinflussen, spielt die kollektive Führung des GEC eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Unternehmensstrategie, der Umsetzung sowie der effektiven Führung. Aus einer breiteren Stakeholder-Perspektive, die Mitarbeiter, Kunden und potenzielle Bewerber einschliesst, ist die Zusammensetzung des GEC von grosser Bedeutung. Diese Stakeholder suchen nach Repräsentation im Führungsteam, was langfristig die Unternehmensreputation, das Mitarbeiterengagement und die strategische Umsetzung beeinflusst.

Obwohl keine Beweise dafür vorliegen, dass GEC-Ernennungen den Aktienkurs beeinflussen, gibt es eine Position, die eine starke Wirkung auf den Aktienkurs hat: die des CEO.

Der Einfluss des CEO auf die Aktienkursentwicklung

Während der Aktienkurs hauptsächlich durch Nachrichten beeinflusst wird, zeigt unsere Analyse eine starke Korrelation zwischen neuen CEO-Ernennungen und der Aktienkursentwicklung. Dabei haben wir drei Aktienkurszenarien evaluiert: Erstens, die Aktie hat sich positiv entwickelt, befindet sich in einem Aufwärtstrend und der CEO wird von einem anderen Unternehmen rekrutiert. Ziel ist es die positive Performance zu halten (Szenario 1). Zweitens, die Aktie bewegt sich länger in einem Seitwärtstrend und das Unternehmen möchte der Aktie neue Fantasie verleihen (Szenario 2). Drittens, die Aktie bewegt sich in einem Abwärtstrend und das Unternehmen möchte durch die Ernennung eines neuen CEO die Aktie in einen Umkehrtrend bewegen (Szenario 3).

Mehrere wichtige Erkenntnisse lassen sich aus unserer Untersuchung ableiten:

Interne vs. externe CEO-Ernennungen

- Aktienkurse reagieren in der Regel positiver auf die Ernennung eines externen CEO im Vergleich zu einer internen Beförderung. Davon ausgenommen ist Szenario 1.
- Interne Kandidaten, insbesondere solche aus einer Position als Divisional CEO, lösen weniger unmittelbare Marktreaktionen aus, können jedoch eine grössere Kontinuität in der Führung bieten.

Branchenerfahrung ist entscheidend

- Es gibt einen deutlichen Unterschied zwischen branchenkundigen Führungskräften (mit tiefem Fachwissen in der jeweiligen Branche) und Quereinsteigern aus anderen Industrien.
- CEOs mit vorheriger Erfahrung in derselben Branche tendieren dazu, eine stabilere langfristige Performance zu erzielen, während externe Branchenwechsel das anfängliche Investorenvertrauen steigern können, jedoch mit einer steileren Lernkurve verbunden sind.

Erfolgsfaktoren für CEOs

Durch umfangreiche CEO-Interviews und Datenerhebungen der letzten drei Jahre haben wir eine Reihe von Best Practices identifiziert – eine "Erfolgsstrategie für CEOs", die folgende Punkte umfasst:

- Kritische Massnahmen vor und nach der Übernahme der CEO-Rolle
- Häufige Fehler, die vermieden werden sollten
- Der optimale Zeitpunkt für strategische Veränderungen
- Best Practices für Kommunikation, Teamstrukturierung und Strategieumsetzung

Da diese CEO-Erfolgsstrategie potenziell Auswirkungen auf Aktienempfehlungen hat, halten wir diese Daten vertraulich. Unsere Erkenntnisse ermöglichen es uns jedoch, vorherzusagen, welche CEO-Kandidaten basierend auf empirischen Beweisen erfolgreicher sein könnten. Interessanterweise zeigt sich, dass Bildung oder akademische Laufbahn keine Korrelation mit dem CEO-Erfolg haben. Stattdessen sind kulturelle Passung, spezifische Persönlichkeitsmerkmale, bisherige Erfolge, Kommunikationsfähigkeiten, Teamzusammensetzung und Strategieimplementierung die stärksten Indikatoren für eine erfolgreiche CEO-Ernennung und positive Aktienkursentwicklung. In der richtigen Konstellation haben diese Faktoren eine signifikante Auswirkung auf den Aktienkurs innerhalb eines begrenzten Zeitraums.

Fazit

Obwohl die meisten GEC-Ernennungen keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Aktienkursentwicklung haben, bleibt die CEO-Ernennung ein entscheidender Faktor für die Marktperformance. Investoren und Verwaltungsräte sollten daher Führungsqualitäten, strategische Visionen und kulturelle Passung bei der Auswahl eines CEO priorisieren.

Vier zentrale Empfehlungen für den Verwaltungsrat basierend auf dem Bericht

1. Mehr Technologiekompetenz im Verwaltungsrat verankern

- Trotz der wachsenden strategischen Bedeutung von Technologie stammen nur 3 % der neuen Verwaltungsratsmitglieder aus dem Technologiesektor.
- Unternehmen sollten aktiv nach Mitgliedern mit Erfahrung in digitaler Transformation, künstlicher Intelligenz und neuen Technologien suchen. Dabei sollte der Fokus auf CEOs und Divisional-CEOs aus Technologieunternehmen liegen und weniger auf CIOs, CTOs und CDOs.

2. Verjüngung des Verwaltungsrats und erfahrene Führung ausbalancieren

- Das Durchschnittsalter der neu ernannten Verwaltungsratsmitglieder stieg auf 58,01 Jahre, was einen Trend zu höherem Dienstalalter und Erfahrung im Krisenmanagement widerspiegelt. In Anbetracht der zunehmenden Komplexität der Unternehmensführung sollten Unternehmen die traditionellen Altersgrenzen (z. B. die

Altersgrenze von 70 Jahren im Verwaltungsrat) überdenken und gleichzeitig sicherstellen, dass Amtszeitbeschränkungen (z. B. eine maximale Amtszeit von 12 Jahren) durchgesetzt werden.

- Dieser Ansatz schafft ein Gleichgewicht zwischen Erfahrung und Stabilität und ermöglicht gleichzeitig die Erneuerung des Verwaltungsrats und die Einbringung neuer Perspektiven. Darüber hinaus sind ehemalige CEOs der Gruppe aufgrund ihres strategischen Verständnisses nach wie vor ein wertvolles Kapital für den Verwaltungsrat, und trotz der Corporate-Governance-Normen, die von einem sofortigen Wechsel abraten, sollten die Verwaltungsräte in Erwägung ziehen, kürzlich ausgeschiedene CEOs zu ernennen, um das institutionelle Wissen zu erhalten.

3. Frauen in frontorientierte Führungsrollen befördern

- Obwohl die Geschlechtervielfalt im Verwaltungsrat verbessert wurde, sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert in CEO- und Divisional-CEO-Positionen.
- Unternehmen sollten weibliche Führungskräfte gezielt in Vertriebs-Rollen fördern, um ihre Chancen auf Spitzenpositionen zu erhöhen.
- Sorgen Sie dafür, dass Initiativen zur Förderung der Geschlechtervielfalt über die Ernennung von Verwaltungsratsmitgliedern hinausgehen und sich auf den Aufbau einer starken Pipeline von weiblichen Führungskräften in frontorientierten Positionen konzentrieren.
- Ohne solche proaktiven Massnahmen wird die Kluft zwischen den Geschlechtern bei der Ernennung von CEOs und Verwaltungsräten fortbestehen, da die Unternehmen bewährte Führungserfahrung und Expertise gegenüber experimentellen Ernennungen bevorzugen.

4. Die richtige CEO-Ernennung hat signifikante Auswirkungen auf die Aktienkursentwicklung

- Externe CEO-Ernennungen lösen oft positivere Marktreaktionen aus als interne Beförderungen.
- Branchenexpertise ist entscheidend für langfristige Performance.
- Erfolgreiche CEOs folgen einer klaren Strategie, deren Umsetzung einen direkten Einfluss auf den Aktienkurs hat. Die Erarbeitung und Umsetzung der Strategie kann nicht dem CEO alleine überlassen werden, sondern sollte einem zuvor definierten «Playbook» folgen.
- Verwaltungsräte sollten daher die Auswahl eines CEO auch datenbasiert treffen und gezielte Onboarding-Strategien unterstützen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Falls Sie Fragen haben, steht Ihnen Oliver gerne zur Verfügung:

Oliver Berger

Teilhaber

oliver.berger@witena.com