

**Bestandsaufnahme
zum Status im Geschäftsjahr
2018**

**Der Orga-Report
- SMI-Unternehmen
- 2018**

- **Kernbotschaft:**

Erstmalig und überraschend:
die Vermessung des C-Level im SMI

- **Themen:**

Profil + Struktur + Reorga + Wandel + Nachfolge
+ Ressort + Compliance + Größe + Mandate +
Frauen

- **Offene Fragen:**

Vergleich D/A/CH + Erfolg + Personen + weitere
Indizees + Entwicklungen

- **Nächste Schritte:**

Diskussion + Vertiefung + Vermarktung

Neuigkeiten mit Überraschungen: Strukturen der Geschäftsleitung

	Botschaften
1.	Der SMI-Geschäftsleiter: Mann, Mitte 50, 10 Kollegen im Team - darunter eine Frau
2.	60% der Geschäftsleitungen umfassen 11 ± 2 Ressorts
3.	Die Wahrscheinlichkeit, dass der Vertrag verlängert wird ist hoch
4.	Differenzierte Strukturen für eine komplexe Welt - an Stelle organisatorischer „Reinformen“
5.	Die Mischungen aus Funktion, Region und Geschäftsfeld sind spezifisch
6.	Compliance und Sustainability sind in der Geschäftsleitung angekommen
7.	CEOs: manche halten sich mit ihrer Verantwortung sehr bedeckt
8.	Ein Viertel der Unternehmen ohne Frauen, lediglich 10% Frauen in der Geschäftsleitung: deren Ressortspektrum aber ist breit
9.	Geschäftsleiter als Verwaltungsräte: Wenige Mandate in wenigen Händen
10.	Neubesetzungen und Reorganisation in der Geschäftsleitung - nicht jedes Jahr, aber immer wieder
11.	Wege in die Geschäftsleitung: 2/3 von innen und 1/3 von außen
12.	Wechsel in die Geschäftsleitung: zur Hälfte als Aufstieg innerhalb des Ressorts
Σ	Die Rolle des Verwaltungsrates führt zu stark unterschiedlichen Konstruktionen der Geschäftsleitung

Der typische SMI-Geschäftsleiter ist männlich, Mitte 50, hat 10 Kollegen, von denen eine eine Frau ist

NachfolgerIn von außen: 33%

NachfolgerIn von innen: 67%



Unterschiedliche Organisationsformen mit Geschäftsleitung, erweiterter Geschäftsleitung, Executive committee oder Operations council

- Verlängerungen des Vertrages sehr wahrscheinlich
- ø Verweildauer 12,8 Jahre

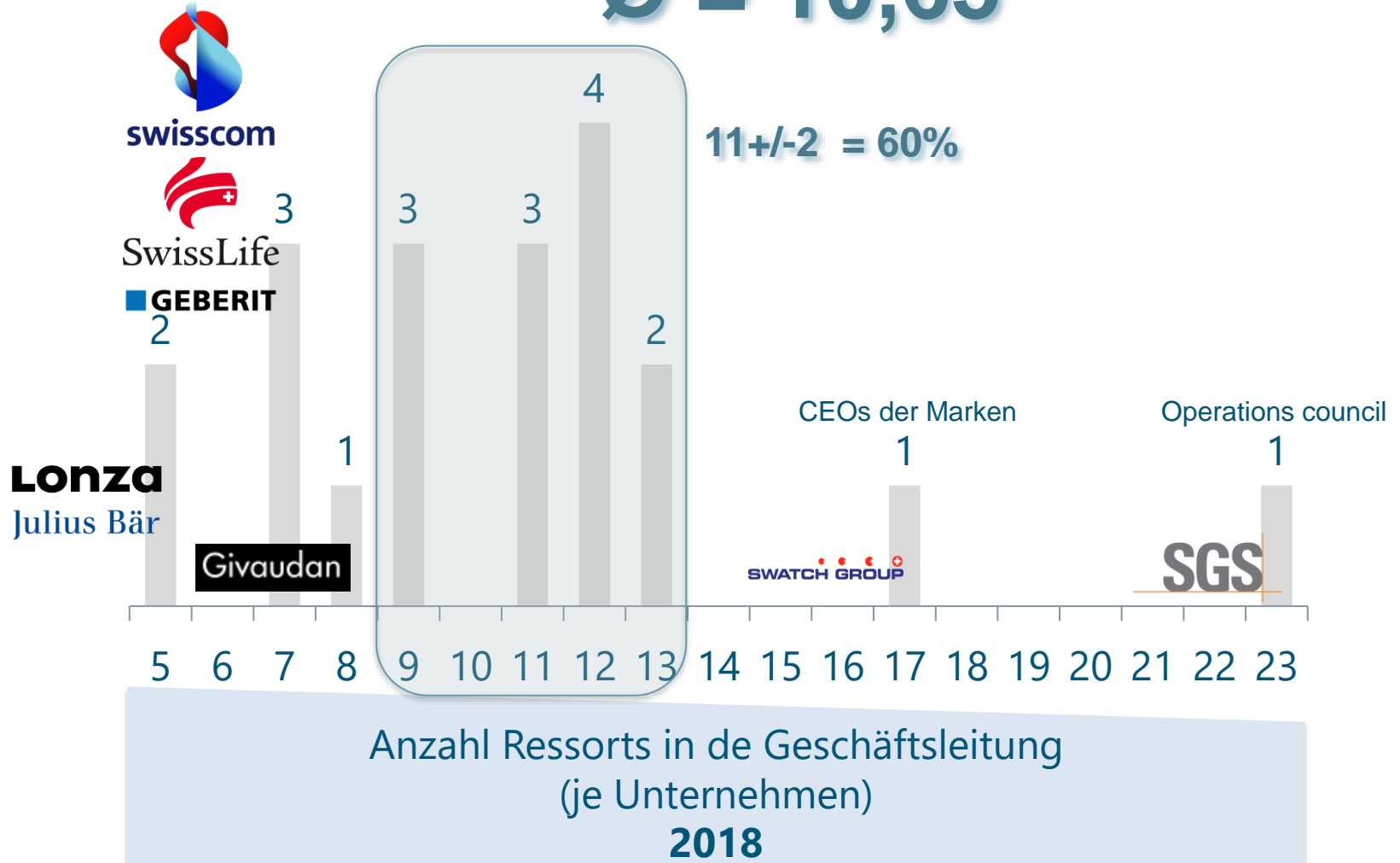


60% der Geschäftsleitungen umfassen 11 +/- 2 Ressorts

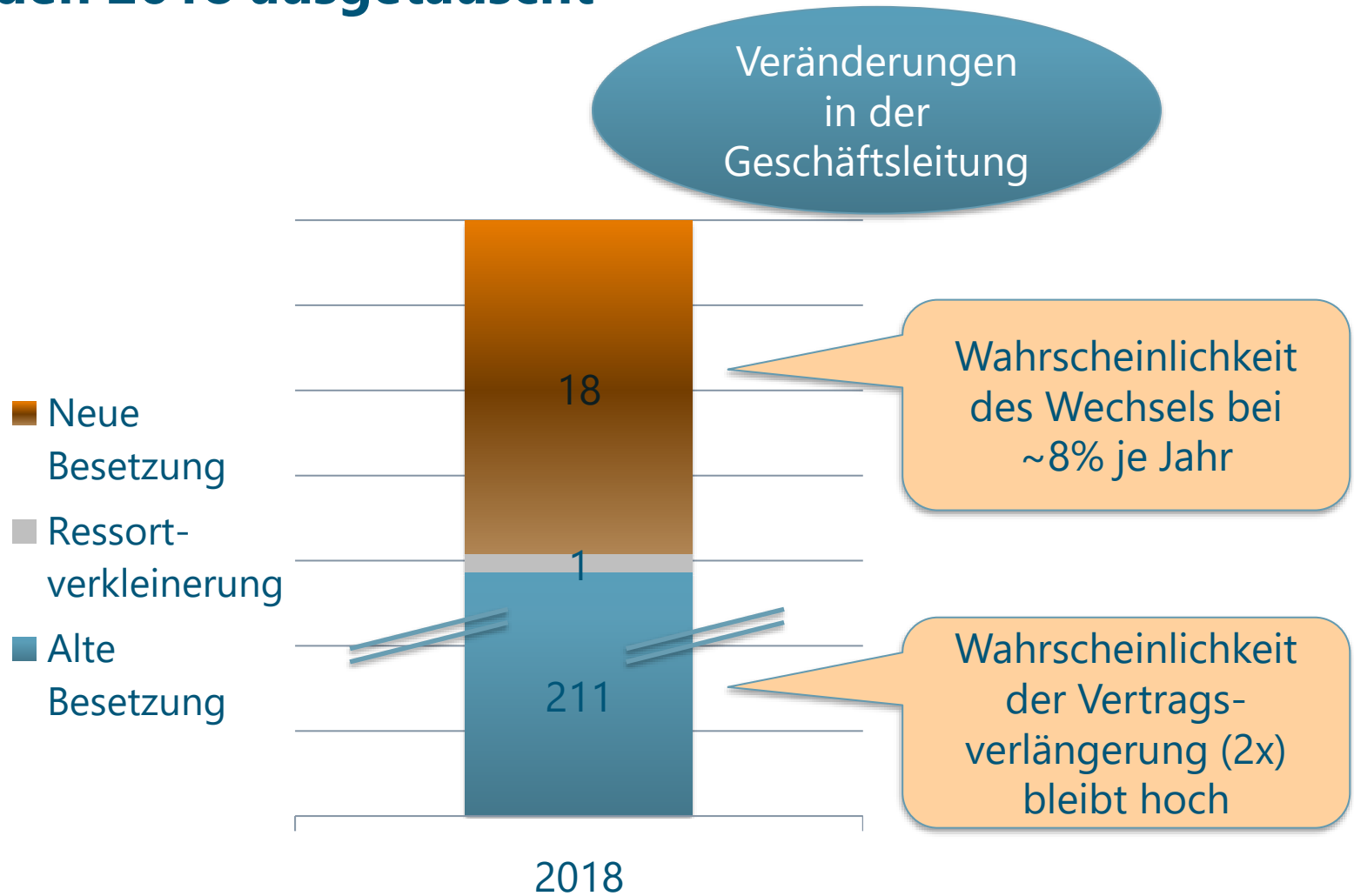
Ressorts je Unternehmen

Ø = 10,65

11 +/- 2 = 60%

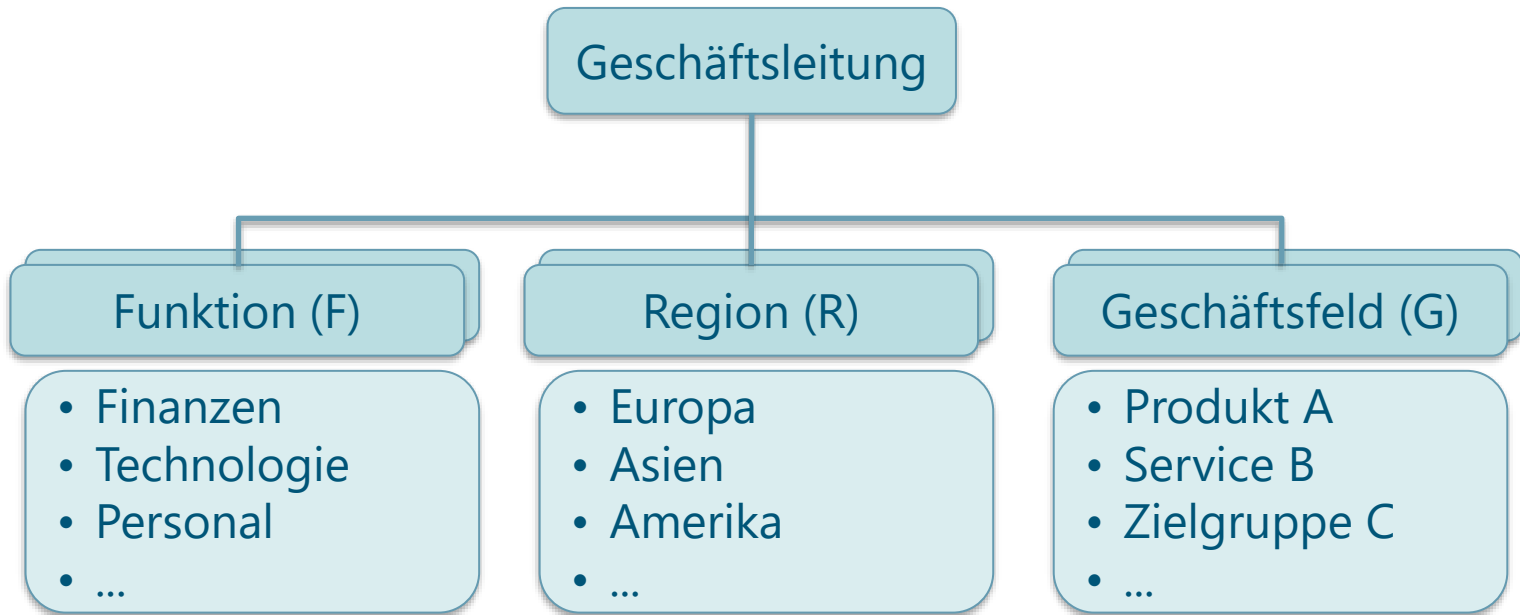




8% der Mitglieder der Geschäftsleitung wurden 2018 ausgetauscht



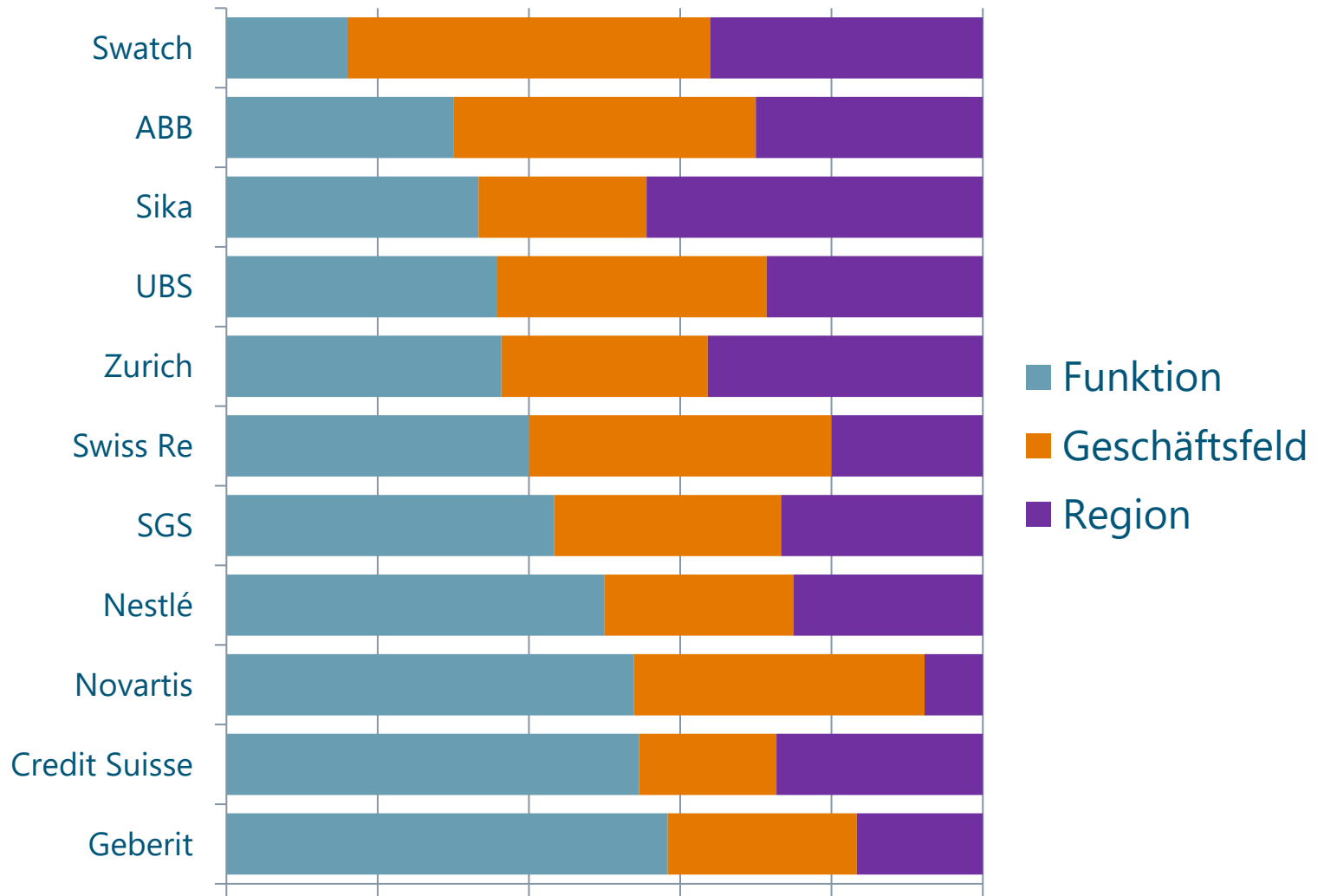
* Für 2018 19 Veränderungen im Jahr → rechnerisch \emptyset 12,8 Jahre bis alle Personen neu besetzt sind

Differenzierte Strukturen für eine komplexe Welt

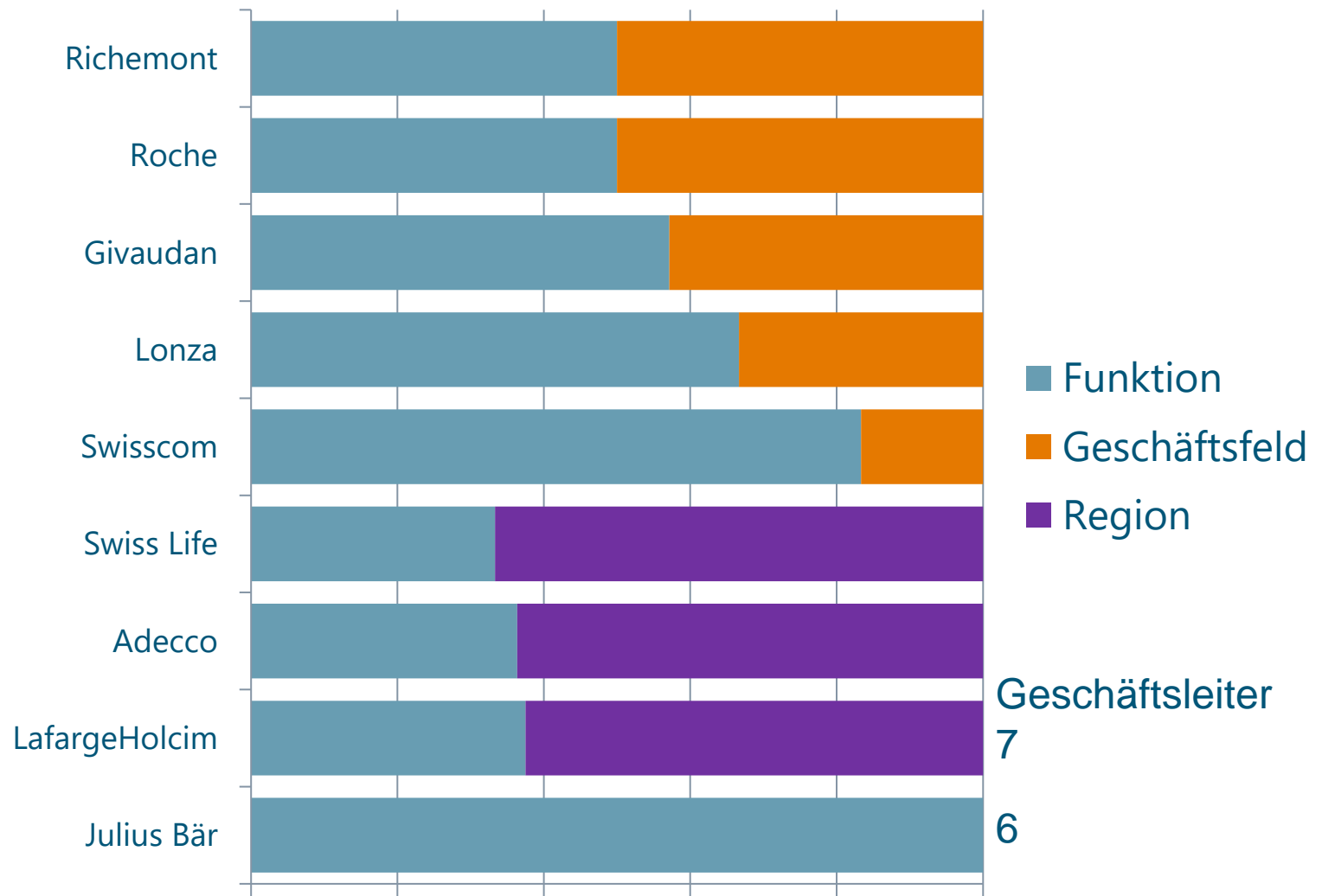


Kombination	Häufigkeit in 2018	Beispiele
F / R / G	11	ABB
F / G	5	
F / R	3	
F	1	Julius Bär

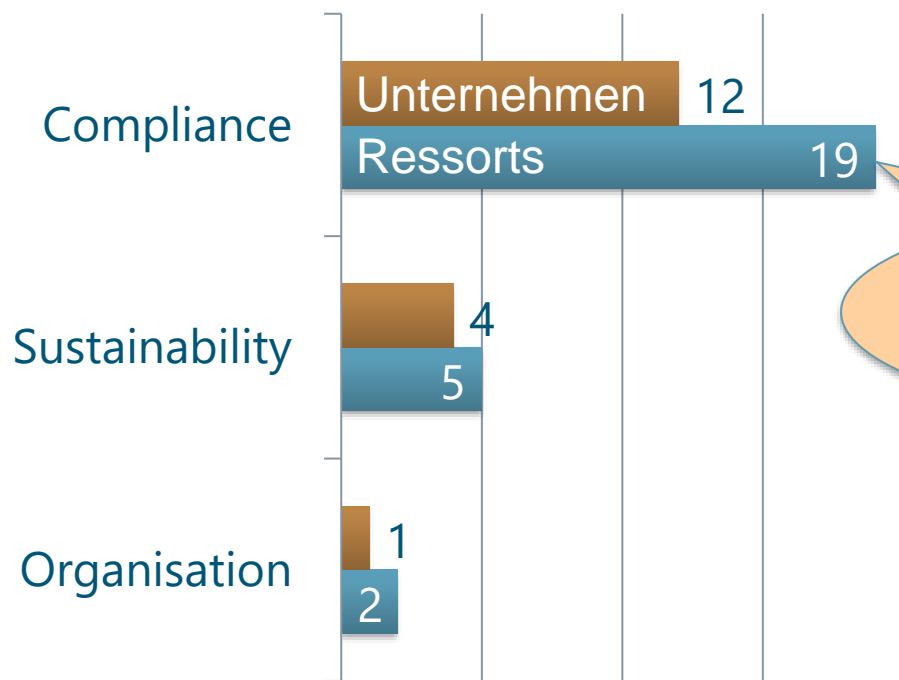
Jedes der 20 Unternehmen findet seine individuelle Mischung ...



... und es gibt auch noch ein paar „Reinformen“



Die Themen „Compliance“ und „Sustainability“ dringen in die Geschäftsleitungen vor, das Thema „Organisation“ verschwindet



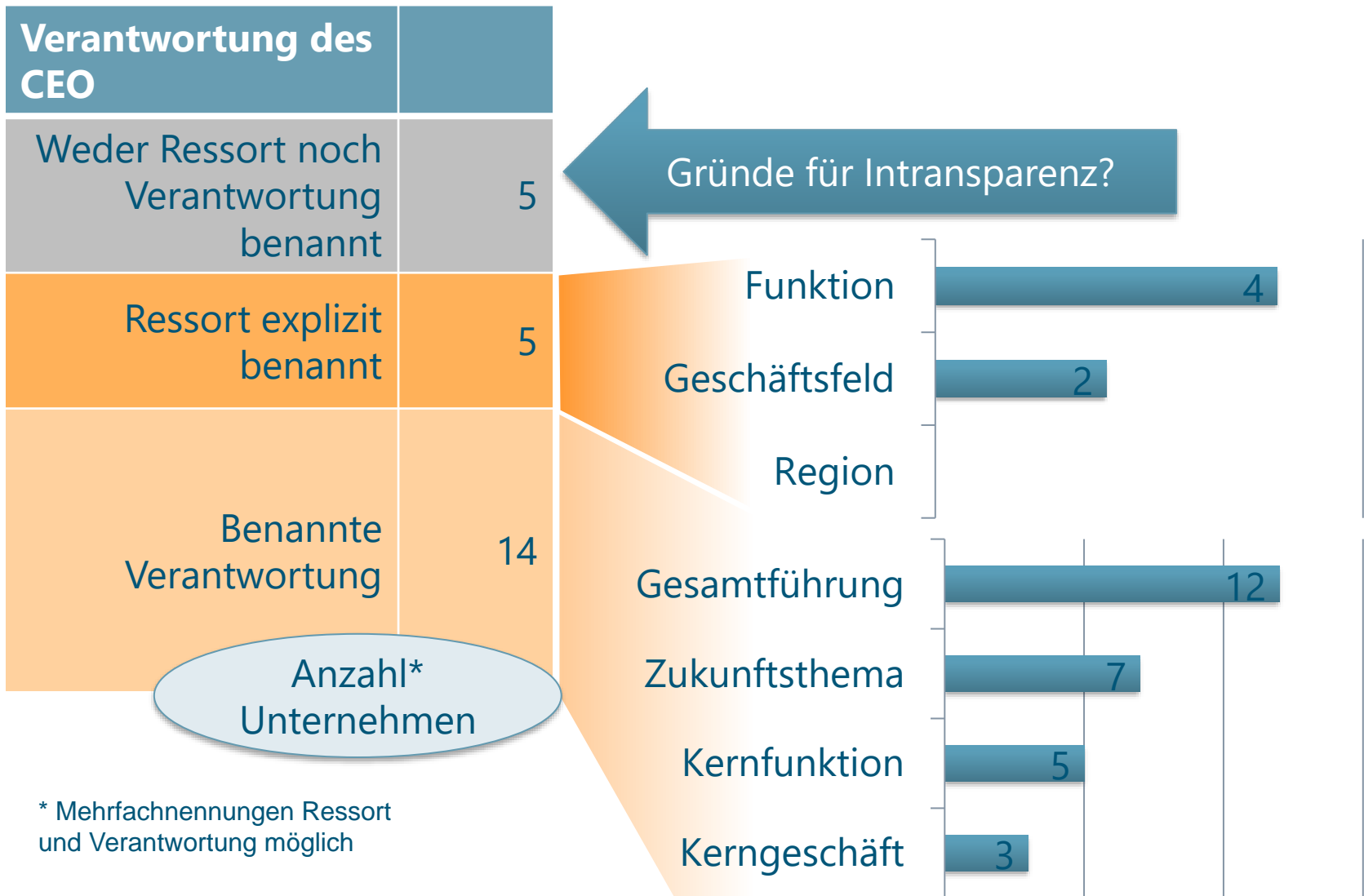
z.T. mehrere Compliance-Funktionen in einem Unternehmen

Human Resources ist in nurmehr 13 Unternehmen als Ressort vertreten

* Compliance = Compliance / Risk Management / Interne Revision / Recht

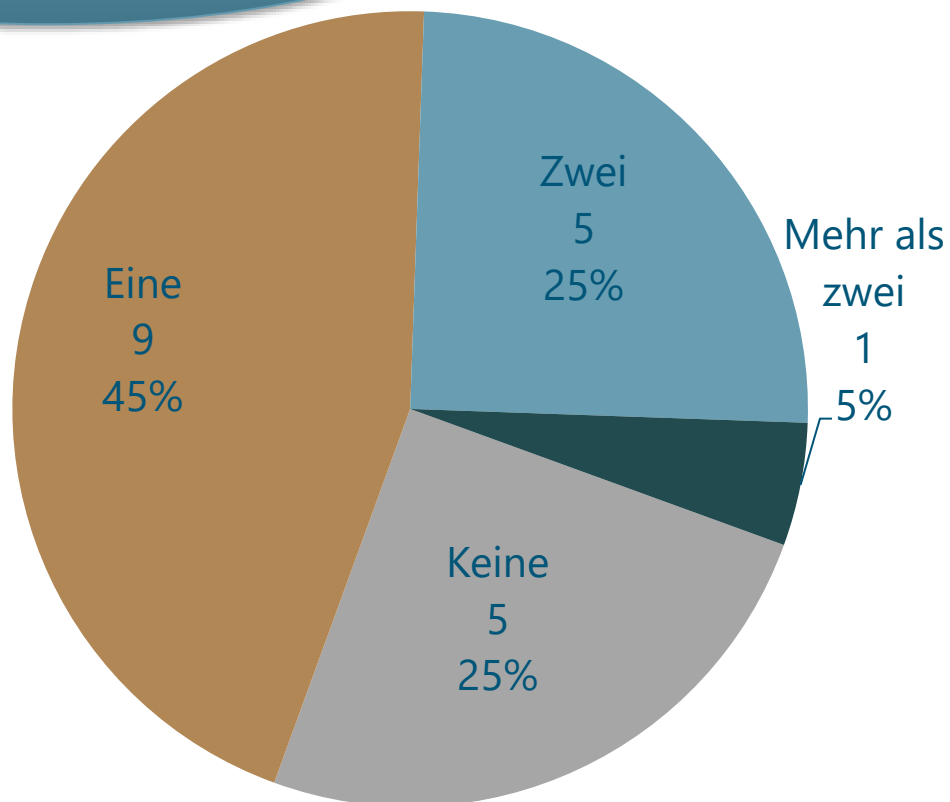
** Sustainability = CSR / Ökologie / Sustainability

5 CEOs halten sich bei ihrer Verantwortung bedeckt



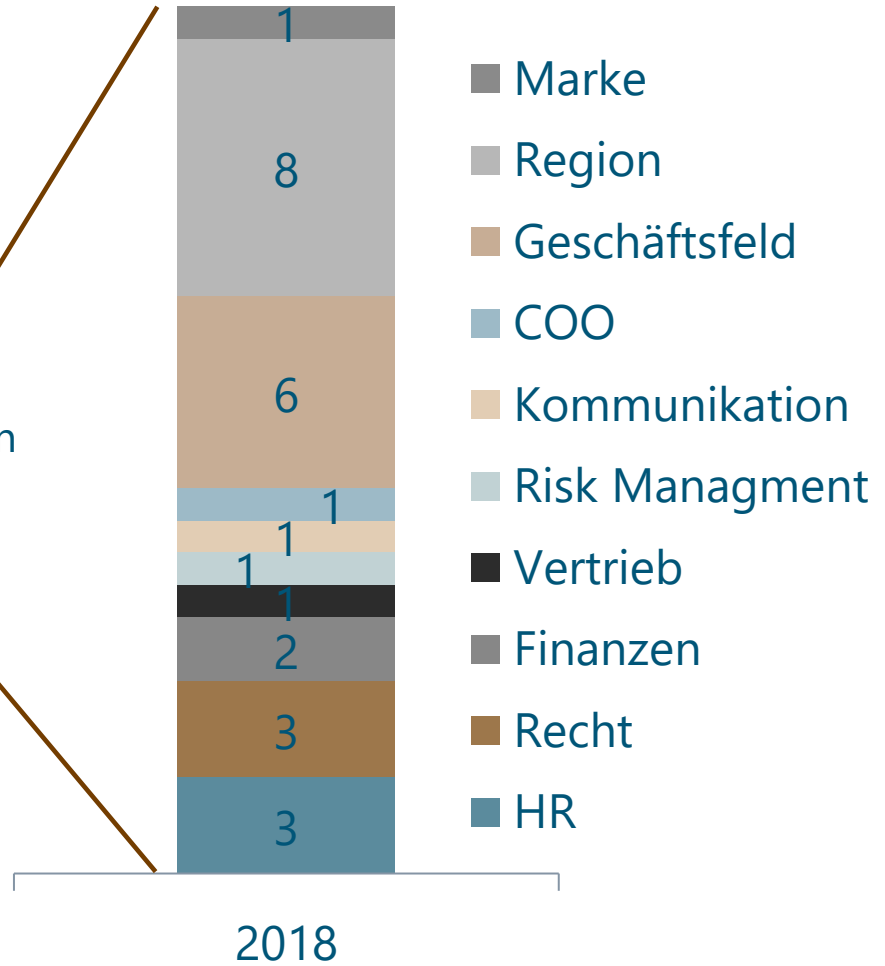
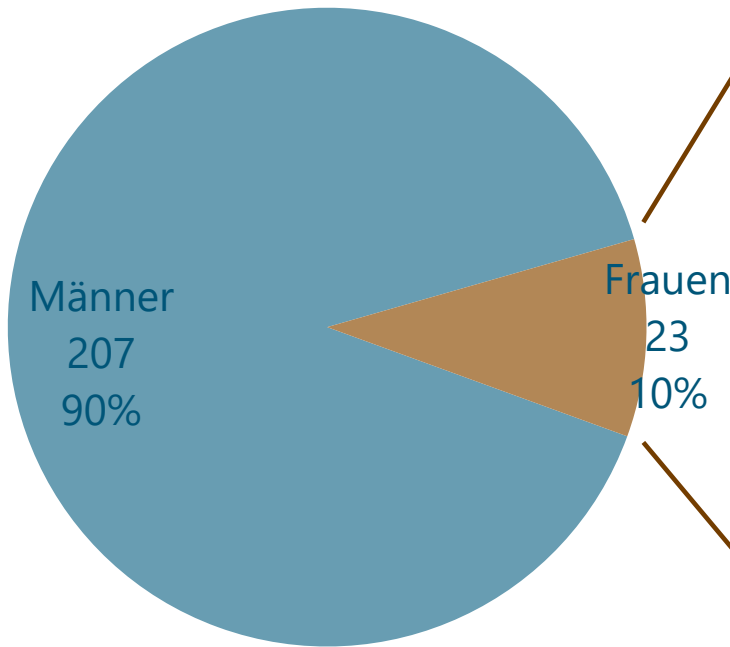
Ein Viertel der Unternehmen hat keine Frau in der Geschäftsleitung

Anzahl Frauen in der
Geschäftsleitung der SMI-
Unternehmen

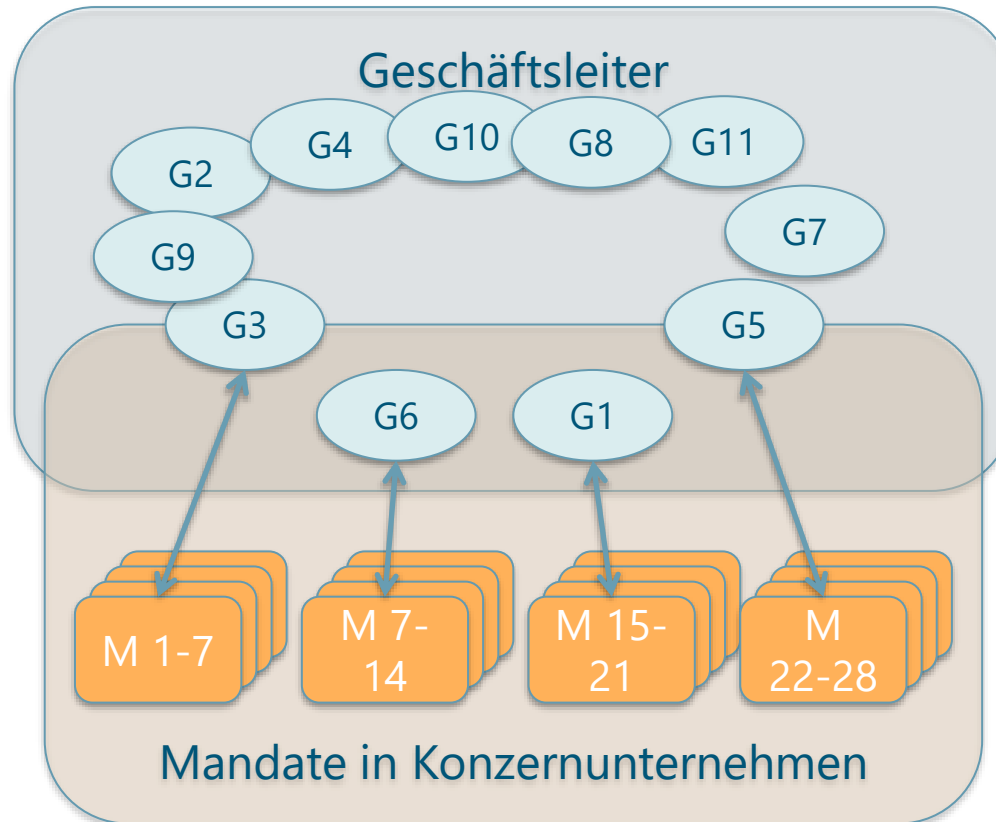


Frauen in der Geschäftsleitung: Geringer Anteil, breites Ressortspektrum

Anzahl Frauen in der SMI-Geschäftsleitung

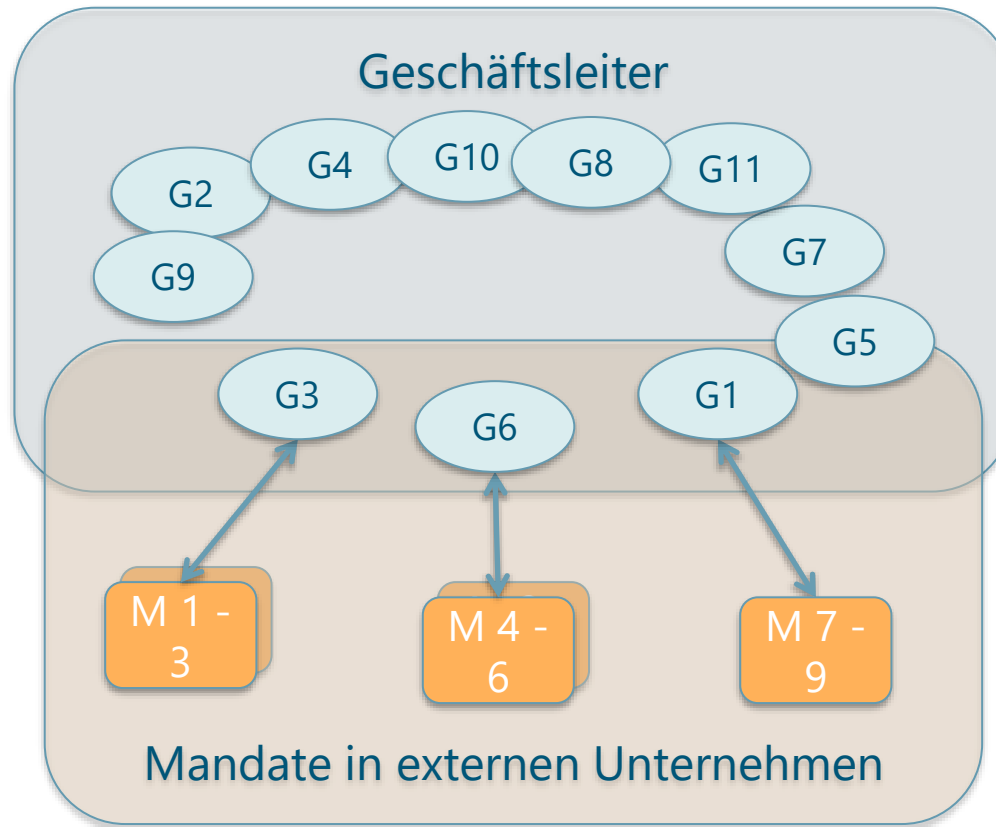


Nur rund ein Drittel der Ø 11 Ressorts sind mit Konzerninternen Mandaten verbunden



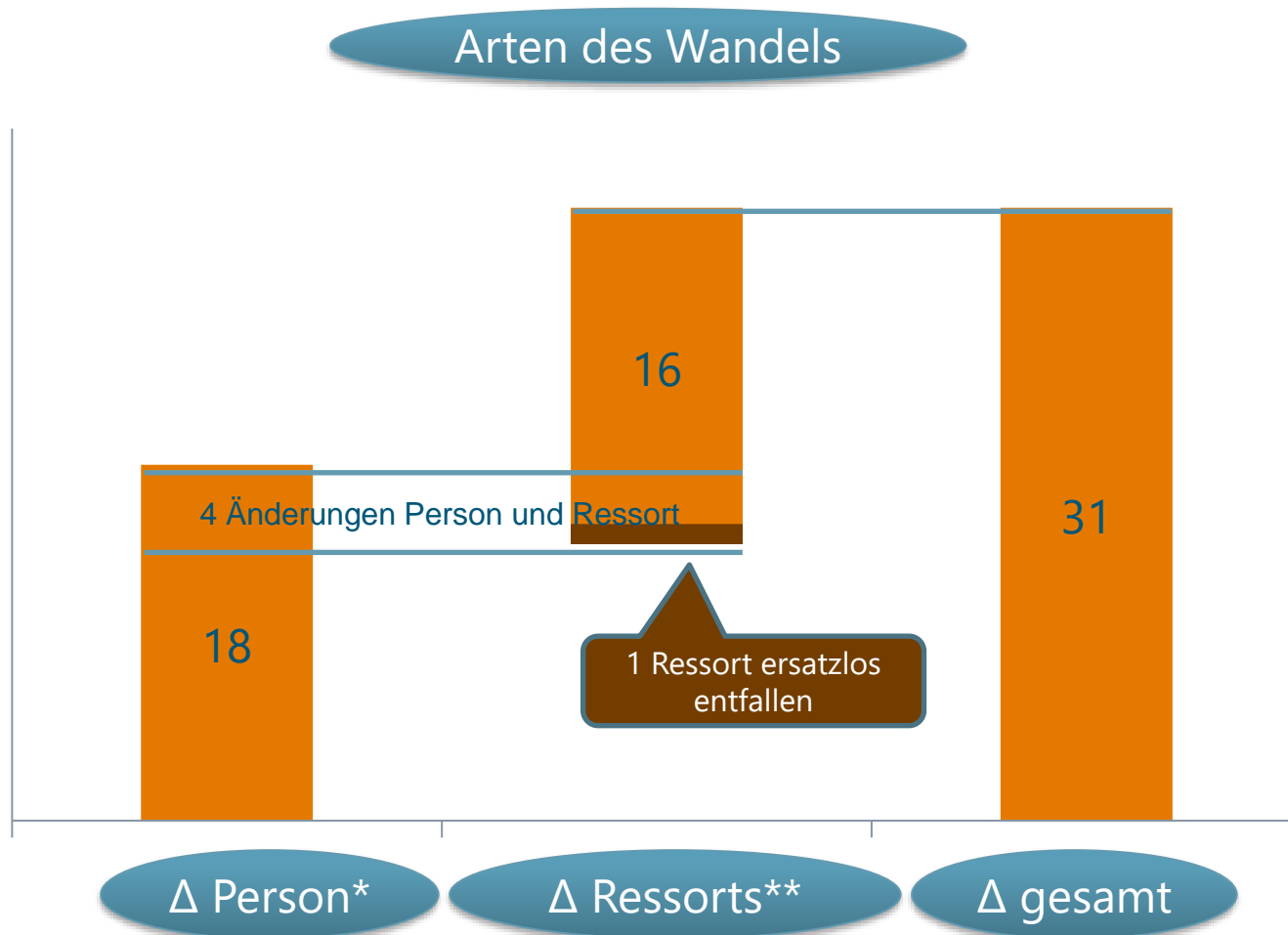
je Unternehmen	2018
Geschäftsleiter mit Mandat	3,7
Anzahl Mandate (pro Geschäftsleiter mit Mandat)	7,4

Nur wenige Geschäftsleiter sind über externe Mandate mit Fremdunternehmen verbunden



je Unternehmen	2018
Geschäftsleiter mit externem Mandat	2,4
Anzahl Mandate (pro Geschäftsleiter mit Mandat)	3,0

Rund 15% der Geschäftsleitungssitze unterlagen Veränderungen: – neue Personen, neue Aufgaben

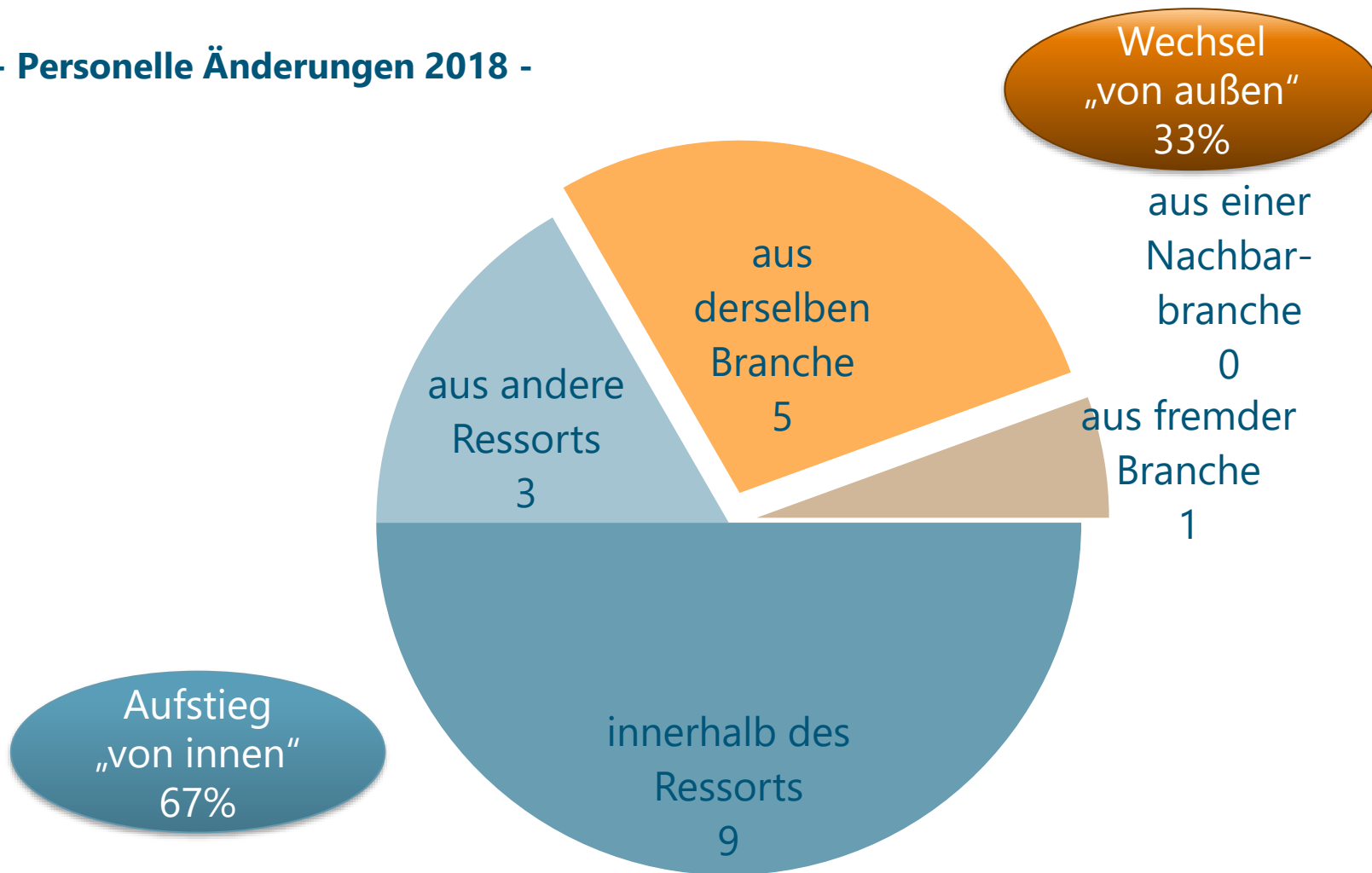


* Person = Neuzugang, Aufstieg innerhalb der Geschäftsleitung zum CEO, Ausscheiden

** Ressort: Wechsel Ressortzuständigkeit, Reorganisation

Der Aufstieg von innen ist der häufigere Weg in die Geschäftsleitung

- Personelle Änderungen 2018 -



* 2018: von innen = 11, von außen 11, k.A. = 4

Nächste Schritte dienen Vertiefung und Vermarktung

Thema	Ideen für nächste Schritte
• Vervollständigung	<ul style="list-style-type: none">• Organigramme der SMI im Status Quo• Literatur für Hypothesen und Basisannahmen
• Diskussion	<ul style="list-style-type: none">• sgo-intern: Vorstand• extern: befreundete Vorstände (SMI und außerhalb)
• Abgleich	<ul style="list-style-type: none">• Abgleich D – A – CH• Abgleich mit Hypothesen vervollständigen
• Vertiefung	<ul style="list-style-type: none">• Beantwortung von Fragen aus der Diskussion• Ideen aus parallelen Erhebungen in D, A und CH
• Vermarktung	<ul style="list-style-type: none">• ...

Nächste Schritte

Anhang



Die Studie zum Orga-Report ist eine Vollerhebung

Anlage der Studie

Merkmale der Studie	Ausprägung
Grundgesamtheit	<ul style="list-style-type: none">• 20 SMI-Unternehmen
Art der Untersuchung	<ul style="list-style-type: none">• Vollerhebung der Grundgesamtheit• Zeitraum: 01.01. - 31.12. 2018 bzw. Geschäftsjahr
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Anzahl der Ressorts• Bezeichnung der Ressorts• Einstufung der Ressorts<ul style="list-style-type: none">• Dimensionen für Gliederung (Funktion, Region, Geschäftsfeld)• Anzahl Dimensionen• Besetzung der Ressorts<ul style="list-style-type: none">• Person (Alter, Geschlecht)• Rekrutierung (innen, außen, Anlass, Prozess)• Aufgaben CEO (Funktion, Region, Geschäftsfeld, Stab, etc)• Organisationsdimensionen (Führungsspanne)
Vorgehen	<ul style="list-style-type: none">• Literaturgestützte Hypothesenentwicklung• Hypothesengestütztes Erhebungsdesign• Datenerhebung und Grobauswertung• Diskussion und Vertiefungsanalyse

Die Entwicklung der Organisationen kann erhoben und dargestellt werden

Fortführen der Studie

Merkmals der Studie	Ausprägung
Grundgesamtheit	<ul style="list-style-type: none">• 20 SMI-Unternehmen• Ländervergleich möglich (Daten liegen vor)<ul style="list-style-type: none">• Deutschland 30 DAX-Unternehmen• Österreich 20 Unternehmen ATX• Weitere Indizes möglich
Art der Untersuchung	<ul style="list-style-type: none">• Vollerhebung für 2 oder mehrere Zeiträume/-punkte<ul style="list-style-type: none">• 2018: 01.01. – 31.12. bzw. Geschäftsjahr• weitere Zeiträume/-punkte• Vergleich der Strukturen für 2 (bzw. 3) Zeiträume/-punkte zur Untersuchung der Entwicklung der Strukturen möglich• Kontinuierliche datenbankgestützte Erhebung mit beliebigen Auswertungszeitpunkten/-räumen möglich
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• analog zur Zeitraumerhebung
Vorgehen	<ul style="list-style-type: none">• analog zur Zeitraumerhebung

Der Prozess für den Orga-Report findet 2019 erste Höhepunkte

Initiative Ideen	Parallele Pilote	Annähernde Abgleiche	Erzählungen zu Ergebnissen	Folgefragen
2010 - 2018	06-18 – 06-19	06 – 2019 - 09	10 – 2019 – 12	> 2020
Grundidee	Test der Idee	Abgleich der Inhalte	Konzept für Vermarktung	Vertiefungen
Erste Methodik	Vereinbarung der Präsidenten	Vergleich der Methoden	- Wissenschaft + Praxis - gfo+SGO+ÖVO	
Erste Erhebung	gfo – Vorgehen - 2018 - +2012 / 2018 - evtl. 2015	Auswahl des Mixes für die Zukunft	Verkauf der Inhalte - Studie / Buch - Vorträge / Interviews - Mitgliederwerbung (Premium)	Verbreiterungen
Erste Auswertung (unvollständig)	SGO-/ÖVO-Vorgehen: parallel 2018	Pilot-Diskussionen - Unternehmen - Hochschulen	Schutzrechte	Vermarktungen
	Ländersynopse			

Der Orga-Report

