



# **gfo | DAX Orga Trend Report**

Analyse zu Status und Entwicklung für die Organisation  
der Vorstände im DAX (2018 vs. 2012)



# **gfo**

## Executive Summary

- € Die hohe Komplexität der Umfeldler ruft nach komplexen Strukturen – und der Ruf wird erhört: Wir finden eine Dominanz hybrider Formen. Aber: Es gibt sie auch noch – die einfachen funktionalen Strukturen.
- € Die hohe Dynamik der Umfeldler ruft nach dynamischen Anpassungen – und der Ruf bleibt unerhört: Die Grundstrukturen weisen eine sehr hohe Beständigkeit auf – und vielleicht ist das ja gut so?
- € Denn: Der (typische) DAX-Vorstand ist ein Mensch, Mitte 50, der sicherlich froh ist, dass sein Vertrag mit hoher Wahrscheinlichkeit 2x verlängert wird ...
- € ... und dass die Lage im Vorstand überschaubar bleibt: Denn die Millersche Zahl (7 +/- 2) gilt für 80% der Vorstand-Teams.
- € ... und er auch noch erfährt, was der CEO tut: Auch bei den (wenigen) CEOs, die aus ihrer Verantwortung noch ein Geheimnis machen.
- € Der größte Trend im Wandel der DAX-Vorstandsstrukturen liegt in der zunehmenden Bedeutung von Frauen – nach Anzahl Köpfen, Anteil an Teams und Anzahl Ressorts.
- € Der zweite Trend betrifft die Aufsichtsratsmandate: weniger Aufsichtsratsmandate – in weniger Händen.
- € Wandel auch durch neue Themen: Sustainability und Compliance sind schon angekommen – Digitalisierung noch nicht.
- € Dauerhafte Hoffnung auf Weiterentwicklung der Strukturen durch Reorganisation im Vorstand – nicht jedes Jahr, aber immer wieder, selten Reorientierung, meist Optimierung.
- € Blickrichtung für die Suche nach dem Nachfolger: In alle Richtungen, denn es gibt eine 50:50-Chance für die Wahl zwischen „von innen“ und „von außen“ ebenso wie für die Wahl zwischen „Kamin-“ und „Quer-Einstieg“

## Überblick

Executive Summary	2
Überblick	3
Komplexe Strukturen für eine komplexe Welt	4
Die Grundstruktur bleibt stabil	7
Und ist es nun eigentlich gut oder schlecht, dass die Strukturen so viel Beständigkeit aufweisen?	9
Mehr Frauen in Vorständen	14
Mehr Mandate in weniger Händen	16
Compliance, Sustainability & Organisation	19
Reorganisation oder Wandel?	20
Neubesetzung von innen oder außen?	22
Erkenntnisse	24