

## Statements

| Person / Title / Company   | Quotes in original languages   |
|--|--|
| <b>Andreas Meyer</b><br>CEO SBB  | <p>Wir wollen den Frauenanteil im Management weiter erhöhen. Ein Hebel dafür ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Nicht nur für Frauen, sondern gerade auch für Männer. Wir brauchen Männer als Vorbilder, die als Führungskräfte 80 bis 90 Prozent arbeiten. Deshalb stehe ich für die aktive Förderung von Teilzeit bei Männern und Frauen im Management ein. Bis Ende 2017 wollen wir den Teilzeitanteil im Management auf 11% erhöhen.</p>   |
| <b>Martin Blessing</b><br>President UBS Switzerland  | <p>Wir wollen auf allen Ebenen des Unternehmens mehr Frauen einstellen, halten und fördern. So setzen wir uns weiter dafür ein, den Anteil von Frauen in Managementfunktionen auf einen Drittel zu erhöhen.</p> <p>Nous tenons à recruter, retenir et promouvoir davantage de femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la banque. Nous aspirons à continuer d'augmenter la proportion de femmes dans des postes de direction pour qu'elle soit d'un tiers.</p> <p>We are committed to hiring, retaining and promoting more women at all levels across the firm and will continue to build on our aspiration to increase the ratio of women in management roles to one-third.</p> |
| <b>Simona Scarpaleggia</b><br>CEO IKEA Switzerland and President Advance                   | <p>We are enjoying the benefit of a gender-balanced workplace – now is the time to take the next steps and contribute to a more inclusive society at large. With the two months paid paternity leave, IKEA Switzerland is continuing to improve the framework for women's economic empowerment – allowing men and women to better share the childcare responsibilities.</p>  |
| <b>Siegfried Gerlach</b><br>CEO Siemens Schweiz AG, Regionalgesellschaft                   | <p>Siemens Schweiz verpflichtet sich zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für gleichwertige Arbeit. Löhnen und Lohnentwicklungen überprüfen wir regelmässig mit anerkannten Hilfsmitteln. Des Weiteren wollen wir den Frauenanteil in Management-Positionen von heute 10 auf 20 Prozent bis ins Jahr 2020 erhöhen. Eine gezielte Förderung von Frauen soll genauso zum Erreichen dieses Ziels beitragen wie flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützung bei Betreuungsthemen.</p>   |
| <b>Prof. Dr. Winfried Ruigrok</b><br>Dean of the Executive School University of St. Gallen | <p>We see a clear business case in gender equality. We therefore commit to supporting the best female talents on their way to the top and strive for at least 30% women in our executive education programs until 2020.</p>  |
| <b>Beatrix Morath</b><br>Managing Director & Country Head AlixPartners                     | <p>In 1991, our Founder Jay Alix and a small group of senior leaders developed the core values at AlixPartners that continue to guide AlixPartners today: <i>Commitment, Professionalism, Teamwork, Common Sense, Personal Respect, Communication</i>. We do everything in our power to ensure that these core values are practiced by every member of our firm, including promoting a mind-</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>set of Diversity as a component of Personal Respect. Diversity and inclusion are therefore fundamental to our core values. We embrace the unique differences amongst us. It is what great firms like ours strive for and is simply the right thing to do. AlixPartners fosters equal opportunity in its workplace regardless of race, gender, or national origin. We provide a global training program for all employees on personal respect, and have a Diversity Task Force that is integrated with our Organizational Development &amp; Human Resources teams and reports directly to our Chief Executive Officer, Simon Freakley.</p> |
| <p><b>Dr. Anina Hille</b><br/>Projektleiterin Women's Business und Dozentin Institut für Finanzdienstleistung der Hochschule Luzern</p> | <p>I believe in gender equality and therefore I commit to bring both genders TOGETHER at our next Women's Business Supper on November 2nd, 2017 for the purpose that they connect with each other, learn from each other and interact with each other.</p>   |
| <p><b>Marcel Stalder</b><br/>CEO EY Switzerland</p>   | <p>I believe in gender equality. This is why I'm committed to achieving a rate of 50% women in our graduate recruiting, and to increasing the percentage of female partners at EY Switzerland to at least 25% by 2020.</p>   |
| <p><b>Urs Honegger</b><br/>CEO<br/>PriceWaterhouseCoopers Switzerland</p>   | <p>I believe in gender equality and therefore commit to increase our female pipeline to 20% female partners until 2020 by leading an open discussion about our culture and values, delegate co-ownership for filling the pipeline with eligible female talents to my fellow management board colleagues and set processes in place to foster equal promotion opportunities for women.</p>  |
| <p><b>Remo Lütolf</b><br/>Vorsitzender der Geschäftsleitung<br/>ABB Schweiz</p>   | <p>Bei ABB sehen wir Diversity als einen wichtigen Erfolgsfaktor. Die Vielfalt in der Zusammensetzung unserer Teams ist bereichernd. Wir investieren viel, um insbesondere Ingenieurberufe für Frauen attraktiver zu machen.</p>   |
| <p><b>Sara Müller</b><br/>Founder &amp; CEO Jobsharing-Consulting MS AG</p>   | <p>Wir verpflichten uns bis in einem Jahr, zehn Unternehmen zu finden, welche Jobsharing in Ihrer Firmenkultur aufnehmen und aktiv Jobsharing-Stellen anbieten. Zudem helfen wir mindestens 40 Personen dabei, einen Jobsharing-Partner zu finden, damit eine Bewerbung als Jobsharing-Paar überhaupt möglich wird.</p>  |
| <p><b>Kristine Braden</b><br/>Citi Country Officer<br/>Citibank Switzerland, Monaco and Liechtenstein</p>                               | <p>First point: 100% participation in the Unconscious Bias training for Citi Country Officer and senior management. Second point: Diversity Review completed in 2017, used to establish targets to be achieved within the next 3 years</p>   |
| <p><b>Nicole Burth Tschudi</b><br/>CEO Adecco Switzerland</p>   | <p>Hiring and promoting talented women leads to more innovation, profitability and productivity. To achieve gender equality, we commit to increase the quota of our female leaders to 35% within the next three years.</p>   |
| <p><b>Christoph Cornu</b><br/>CEO Nestlé Switzerland</p>  | <p>International Women's Day is an excellent opportunity to raise awareness on Gender Balance within all partner companies. At Nestlé Switzerland, we will be holding a series of internal events on the subject of <i>Leading together – women and men of all generations</i> to discuss on how we can accelerate our diversity and inclusion journey. All these actions taken at local level will contribute to the Nestlé Group achieving its global objective to be a gender-balanced</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | company by 2018 by creating the enabling conditions in its work environment to achieve annual increases in the percentage of women managers and senior leaders.   |
| <b>Robert Oudmayer</b><br>CEO Cembra Money Bank                          | I personally believe in gender equality, and am committed to promoting women in leadership positions at Cembra Money Bank.  |
| <b>Rebecca Guntern</b><br>CEO Sandoz                                     | With 50% female leaders in the local management team, Sandoz is highly committed to gender equality and strongly believes in the positive business impact of diverse teams. However, we all know that without an inclusive culture, diversity cannot produce the value we would like to see. Therefore, and to reach our full potential Sandoz will further focus to foster a culture of inclusion, in which diverse perspectives and a variety of leadership styles are promoted thus empowering women at all levels of the organization. Besides continuous focus and monitoring of our D&I KPIs we commit to a company-wide unconscious bias training further accelerating a culture of inclusion. Sandoz is a founding member of Advance which further underscores our commitment to gender equality.   |
| <b>Antimo Perretta</b><br>CEO AXA Winterthur                             | Die Zukunft ist männlich und weiblich – davon bin ich überzeugt. Daher setze ich mich persönlich für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ein. Wie jedes Geschäftsleitungsmitglied der AXA Winterthur unterstütze ich mit einem ganzjährigen Diversity-Sponsoring eine Mitarbeiterin in ihrem beruflichen Werdegang. Dabei lerne auch ich neue Blickwinkel kennen und kann diese Erkenntnisse der ganzen AXA zugutekommen lassen.  |
| <b>Dr. Frank Heckner</b><br>Office Leader<br>Egon Zehnder Switzerland    | At Egon Zehnder we strongly believe in gender equality. We have a longstanding history of providing our clients with solutions that mirror our own commitment to diversity. For the next years, we will strengthen our female consultant's base in Switzerland and continue being the partner of choice for our clients in realizing their female diversity agenda.   |
| <b>Neil Masterson</b><br>Chief Transformation Officer<br>Thomson Reuters | Thomson Reuters is committed to global equality, diversity and inclusivity for all employees. We recognize and celebrate differences in gender, while working towards equal representation at all levels of our business. We do this because an open and inclusive culture drives increased engagement, productivity, innovation and economic growth; because diverse organizations are proven to perform better; and our employees and customers expect this. We also create an environment where all employees are empowered to reach their full potential. Through targeted leadership programs and programs focused on the next generation of technologists we're continuously creating an environment in which women are empowered to reach their full potential. To this end we will: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ensure all roles have diverse slates and interview panels, with a special focus on leadership roles</li> <li>2. Personally sponsor our new women in technology sponsorship initiative, to build our pipeline of female tech leaders</li> <li>3. Deliver 10 or more TR-hosted Coder Dojos around the world, to help children understand the opportunity of a career in technology</li> </ol> |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Dr. Natascha Schill</b><br/>Managing Director<br/>Biogen Switzerland AG</p>   | <p>I believe in gender equality because it is good business sense. Therefore, we commit to further fuel our quest to advance women's leadership so that we maintain the current well-balanced gender representations at all levels within Biogen.</p>  |
| <p><b>Franco Morra</b><br/>HSBC Global Private Banking<br/>Regional Head for Europe<br/>International &amp; MENA,<br/>CEO HSBC Private Bank<br/>(Suisse) SA</p> | <p>I believe that everyone should be able to develop to their full potential and enjoy a successful career at HSBC, regardless of their background. I therefore commit to ensuring that meritocracy is at the heart of our decision-making process for recruitment, promotion and succession planning.</p>   |
| <p><b>Michèle Ruoff</b><br/>Senior Client Partner<br/>Executive Search Korn Ferry</p>   | <p>I believe in gender equality and therefore I commit to coach female talents in the Supply Chain, Operations and Digital field. I include female candidates in my searches whenever possible to ensure we will see more role models of women in senior Executive and Board positions!</p>  |
| <p><b>Pedro Hinder</b><br/>CEO Deutsche Bank<br/>(Switzerland) Ltd. and Head<br/>Wealth Management EMEA</p>   | <p>Moving gender equality ahead is the right thing to do for us as a company and for society. Diversity is an advantage in a business like ours with international clients of all ages and genders from Stockholm to Johannesburg and from Madrid to Riyadh.</p>   |
| <p><b>Pictet</b></p>  | <p>Pictet believes in gender equality and supports this initiative. The 8th of March, in an internal event, several measures supporting diversity will be announced to the staff.</p>  |
| <p><b>Werner Schiesser</b><br/>CEO BDO AG</p>   | <p>We believe in gender equality and therefore our commitment is:<br/>"BDO wants to enable each employee, irrespective of gender, hierarchical level, age or location, to fully engage her- of himself in the work environment and to flourish personally. We foster a culture of acceptance. It is proven that mixed teams take better decisions. For this reason, but also in view of the emerging shortage of qualified staff, we want to be an attractive employer also for women.</p> <p>BDO möchte jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin unabhängig von Eigenschaften wie Geschlecht, Stufe, Alter und Einsatzort die Möglichkeit geben, sich voll für das Unternehmen einzubringen und sich zu entfalten. Deshalb schaffen wir bewusst eine Kultur der Akzeptanz. Es ist erwiesen, dass gemischte Gremien bessere Entscheidungen treffen. Zudem müssen wir, als Folge des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, auch für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber sein.</p> |
| <p><b>Thomas Gottstein</b><br/>CEO<br/>Credit Suisse (Schweiz) AG</p>   | <p>I believe in gender equality and therefore commit to increasing the pool of talented females by striving towards a 50:50 gender split in all recruiting efforts on Campus.</p>  |
| <p><b>Stefan Pfister</b><br/>CEO KPMG Schweiz</p>   | <p>Die gezielte Förderung von weiblichen Führungs- und Fachkräften ist für uns seit langem ein Thema, an dem wir mit spezifischen globalen und nationalen Projekten arbeiten. Wir sind zwar noch lange nicht da, wo wir sein möchten, lassen uns davon aber nicht entmutigen. Bei der Frauenförderung handelt es sich nämlich nicht um ein nettes Wunschprogramm, sondern vielmehr um ein businessrelevantes, strategisches Thema.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Guido Schilling</b><br/>Managing Partner<br/>Guido Schilling Executive Search</p>  | <p>Erst mit einer starken Gender Diversity wird die Schweizer Wirtschaft ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Ich trage meinen Teil dazu bei, indem ich nach dem Grundsatz lebe: «Wer sucht, der findet». als Konsequenz daraus befindet sich auf jeder meiner Shortlists mindestens eine qualifizierte Frau.</p> <p>A strong gender diversity is vital for the Swiss economy to reach its full potential. I am contributing by living up to my principle: „Seek and you shall find“. Consequently, on each of my shortlists I present at least one qualified women.</p>   |
| <p><b>Taco de Vries</b><br/>CEO<br/>Randstad (Switzerland) Ltd</p>                       | <p>I believe in gender equality and therefore I commit to support the establishment of a Randstad Switzerland <u>leanin circle</u> available to all female employees by Q2 2017.</p>   |
| <p><b>Daniel Aghdami</b><br/>Managing Partner DART<br/>Talent &amp; Executive Search</p> | <p>I believe in gender equality. Our company is well positioned to positively influence gender equality in the financial sector through its hiring processes and values. Therefore, my team and I commit to ensuring at least three women make it onto every executive candidate slate, to attracting more senior women to the sector through our Access Talent program, and to continue to lead by the example of our own diverse team and equal hiring conditions.</p>   |
| <p><b>Simon Owen</b><br/>CEO Deloitte Switzerland</p>                                    | <p>Deloitte’s goal is to achieve full and systemic inclusion and leadership culture founded on fairness and respect, where we feel that everyone is valued and belongs. Gender equality is at the core of our efforts. Therefore, we commit to reach 30% of female leaders (Senior Managers to Partners) until 2020. Focus for next year is to de-bias all recruiting and talent processes. I believe it is the duty of every leader be it man or woman to personally drive forward gender equality. Deloitte is a member of Advance women.</p>  |
| <p><b>Dr. Doris Aebi</b><br/>Mitinhaberin aebi+kuehni AG</p>                             | <p>I believe in gender equality and therefore I commit to... actively contribute to an enhancement of women in C-level positions and boards by making sure that this topic is being raised with every client.</p>  |
| <p><b>Leif Agnéus</b><br/>CEO Manpower Schweiz</p>                                       | <p>Nous avons la profonde conviction que le succès et les réussites professionnelles tiennent davantage dans les compétences et les aptitudes. Femmes et hommes doivent disposer de chances égales sur le marché du travail. A l’heure où le marché a besoin de talents, les entreprises doivent s’adapter, jouer d’agilité et permettre de nouveaux modes de travail favorisant ainsi l’efficacité au détriment des préjugés. Nous nous y engageons au quotidien.</p> <p>Wir sind überzeugt, dass Erfolg und berufliche Leistungen in erster Linie auf Fähigkeiten und Kompetenzen beruhen. Frauen und Männer sollen die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Der Markt ist auf Talente angewiesen. Es ist daher an der Zeit, dass Unternehmen umdenken, Flexibilität beweisen und auf neue Arbeitsmodelle setzen, damit Effizienz über Vorurteile siegen kann. Dafür setzen wir uns täglich ein.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Heinz Haller</b><br/>Executive Vice President and<br/>President of Dow Europe,<br/>Middle East, Africa and India</p> | <p>I believe that diversity will help achieving sustainable value creation for businesses and society through continuous innovation.</p>   |
| <p><b>Roger de Weck</b><br/>Generaldirektor SRG SSR</p>  | <p>Förderung der Frauen im Kader, flexible Arbeitsformen, Teilzeitarbeit, Job-Sharing und (noch nicht ganz erreichte) Lohngleichheit: Wir tun das nicht nur aus Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und gemäss Grundwerten des Service public, sondern auch weil gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur dann zu gewinnen sind, wenn wir ihnen entgegenkommen.</p> <p>Promotion des femmes chez les cadres, formes de travail flexibles, travail à temps partiel, Job-Sharing et (nous sommes près du but) égalité des salaires: nous faisons tout cela non seulement pour la société et par adhésion aux valeurs du service public, mais aussi par ce que nous savons que pour avoir des collaboratrices et collaborateurs de grande qualité, il faut venir à leur rencontre.</p> <p>Promozione delle donne quadro, forme di lavoro flessibili, impieghi a tempo parziale, job sharing e parità salariale: Non lo facciamo solo perché è una nostra responsabilità nei confronti della società, ma anche perché sappiamo che per avere buone collaboratrici e buoni collaboratori bisogna andar loro incontro.</p> |
| <p><b>Urs Schaeppli</b><br/>CEO Swisscom AG</p>  | <p>Swisscom will für Kunden und Mitarbeitende Erlebnisse schaffen. Dazu ist Diversity ein ganz wichtiger Hebel. Deshalb haben wir in unseren Talent Management Programm mindestens 40% Frauen.</p> <p>Swisscom veut créer des expériences pour les clients et les collaborateurs. Et la diversité est un levier essentiel pour y parvenir. C'est pourquoi nous avons au moins 40% de femmes dans notre programme Talent Management.</p> <p>Swisscom vuole creare delle esperienze sia per i suoi clienti che per il suo staff. La diversità è una leva fondamentale in quest'ottica. Per questo le donne occupano il 40% dei posti nel nostro programma di Talent Management.</p>  |
| <p><b>Prof. Dr. Michael Hengartner</b><br/>President of the University of Zurich</p>                                       | <p>I profoundly believe in gender equality and in the power of diversity. We commit to make UZH a great place to study and work for people from all walks of life.</p>   |
| <p><b>Joachim Masur</b><br/>CEO Zurich Switzerland</p>   | <p>At Zurich Switzerland, we naturally want to see women in managerial roles; in fact we want more women in managerial roles. That is our clear objective. How will we achieve this? Number 1: The senior management has clearly acknowledged this as an objective. Number 2: We have clear measures. Number 3: We are monitoring these measures and Number 4: We are playing the long game - and you need to play the long game in this area.</p>   |
| <p><b>Jörg Bertogg</b><br/>Head of Commercial</p>  | <p>These days, male and female equality should be a given. Nevertheless, women remain underrepresented in managerial roles,</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Insurance Zurich Switzerland</p>   | <p>especially in our area of business. That's why, when it comes to recruitment for new Line Managers, I am committing to creating a balanced shortlist and to motivating qualified women to apply. Thirty percent of our Team Leaders are women. With this initiative, we aim to increase that percentage further.</p>   |
| <p><b>Patrik Gisel</b><br/>Vorsitzender der<br/>Geschäftsleitung<br/>Raiffeisen Schweiz</p> | <p>Die Qualität von Führung spielt in Zukunft eine entscheidende Rolle für den Erfolg von Unternehmen. Und ein Element diese Qualität zu erhöhen ist Diversität. Sprich: Frauen verstärkt im Management von Unternehmen zu berücksichtigen. Ich bin überzeugt, das erhöht die Innovation und Vielfältigkeit von Lösungen und Führungsentscheidungen. Darum habe ich zusammen mit meiner Geschäftsleitung beschlossen, ein Programm zu starten, das Frauen in Führungsposition verstärkt. Das Programm besteht aus drei Elementen: Erstens: In jeder Rekrutierung sind Frauen zu berücksichtigen. Sie haben den Anspruch, solche Positionen auch wahrnehmen zu können. Zweitens: Stereotypen ist eine klare Absage zu erteilen. Frauen erhöhen die Qualität in der Führung. Das ist völlig klar und alle anderen Meinungen sind veraltet. Drittens: Wir brauchen ein Programm, um Frauen zu motivieren Führungspositionen anzustreben. Das ist nicht immer einfach mit Themen wie zum Beispiel der Familie. Dafür müssen wir flexible Einsatzmöglichkeiten schaffen, die Frauen – wie erwähnt – motivieren. Ich bin überzeugt, dass dadurch die Führung von uns als Arbeitgeber massiv verbessert werden kann.</p> |
| <p><b>Veit Dengler</b><br/>CEO NZZ-Mediengruppe</p>   | <p>Die Karrierewege von Frauen unterscheiden sich kaum von jenen der Männer – bis das erste Kind kommt. Viele erleben einen Karriereknick, sobald sie eine Familie gründen. Deshalb unterstützen wir Eltern – Frauen und Männer – dabei, beides unter einen Hut zu bringen – mit Elternzeit, Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen.</p>  |