

## **Allgemeine Grundsätze für die Gewinnung von Führungspersönlichkeiten [m|w|d]**

### **1. Kriterien unserer Unternehmensphilosophie**

Im Mittelpunkt steht immer der Mensch.

Ein ausgeprägtes Verständnis für die Wünsche unserer Kunden und eine zielorientierte Arbeitsweise bilden das Fundament für eine langfristige, erfolgreiche Zusammenarbeit.

Fairness, Offenheit und Klarheit in der Kommunikation mit allen Beteiligten führen zu einem Höchstmass an Präzision, Verlässlichkeit und Effizienz.

Traditionelle Wertesysteme, hohe Sozialkompetenz und verbindliche Prinzipien beschreiben unser Selbstverständnis als loyaler Berater und zuverlässiger Partner.

### **2. Die Berater [m|w|d]**

Alle Partner [m|w|d] der Gesellschaft sind gestandene Unternehmerpersönlichkeiten [m|w|d], die nach dem Studium ihre berufliche Kompetenz in verantwortungsvollen Positionen auf Geschäftsführungsebene erworben und erfolgreich unter Beweis gestellt haben.

### **3. Zielsetzung**

Abgabe einer Empfehlung für sehr gut qualifizierte Kandidaten [m|w|d], die eine besondere Eignung für einen spezifischen Bedarf mitbringen und beratende Unterstützung unseres Auftraggebers bei der Endauswahl des zukünftigen Mitarbeiters.

### **4. Festlegung der Spezifikation**

Nach einem ausführlichen Gespräch mit unseren Klienten erstellen wir ein Aufgaben- und Suchprofil als Voraussetzung für die Identifizierung und Auswahl geeigneter Führungskräfte.

Die persönlichen und fachlichen Eigenschaften der Kandidaten [m|w|d] werden an der Spezifikation gemessen.

## 5. Research

Langjährige Kontakte zu Unternehmen und Führungspersönlichkeiten [m|w|d] ermöglichen eine zielgerichtete Ansprache qualifizierter Kandidaten [m|w|d].

Erfahrene Mitarbeiter [m|w|d] identifizieren geeignete Firmen und Personen, die den Anforderungen der Spezifikationen entsprechen. Darüber hinaus haben wir durch ein Netzwerk von assoziierten Partnern [m|w|d] umfangreiche Branchenkontakte und direkten Zugang zu Informationspersonen und potentiellen Interessenten.

## 6. Die systematische Suche

Identifizierte Kandidaten [m|w|d] werden zunächst im Rahmen vertraulicher Telefonate angesprochen um festzustellen, inwieweit die Gesprächspartner mit dem in der Spezifikation geforderten Profil übereinstimmen. Kandidaten [m|w|d], bei denen ein hoher Deckungsgrad festgestellt wird, werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

In umfassenden Interviews analysieren und bewerten wir detailliert Potential, Ausbildung, beruflichen Werdegang und persönliche Merkmale der interessierten Kandidaten [m|w|d].

Wir empfehlen nur Bewerber [m|w|d], die angebotene Position und Aufgabe in nachhaltiger Übereinstimmung mit ihren persönlichen und beruflichen Zielen ausfüllen können.

Von den interviewten Kandidaten [m|w|d] suchen wir im Regelfall drei aus, die den Spezifikationen am besten entsprechen. Über die geeigneten Kandidaten [m|w|d] erstellen wir für unsere Klienten einen vertraulichen Bericht, der sämtliche persönlichen und beruflichen Angaben über den vorgeschlagenen Kandidaten [m|w|d] enthält.

Dieser Bericht schliesst mit einer persönlichen Beurteilung des Kandidaten [m|w|d] im Hinblick auf die geforderte menschliche und fachliche Qualifikation.

Nach Absprache mit unseren Klienten koordinieren wir Vorstellungsgespräche, bei denen der zuständige Berater ebenfalls anwesend ist. Wir unterstützen unsere Klienten regelmässig bei der Entscheidungsfindung und prüfen die Referenzen des künftigen Mitarbeiters [m|w|d].

## Allgemeine Grundsätze für die Gewinnung von Führungspersönlichkeiten

Seite 3

### **7. Grundsätze unserer Beratungstätigkeit**

Wir sind im Verfahren der Direktansprache tätig und nehmen daher nur solche Aufträge an, bei denen wir eine zeitlich definierte Exklusivität geniessen und sicher sind, dass wir sie erfolgreich ausführen können.

Unser Honorar erhalten wir ausschliesslich von unseren Klienten und niemals von den Kandidaten.

Wir übernehmen für unsere Mandate eine Ergebnisgarantie und sind daher für unseren Auftraggeber so lange tätig, bis ein geeigneter Kandidat [m|w|d] unter Vertrag genommen wurde. Nach unseren Erfahrungen geschieht dies in der Regel in einem Zeitraum von ca. 8 Monaten nach Auftragserteilung. Wir bemühen uns aufgrund des oft engen Zeitfensters der Vakanz, die genannten Fristen entscheidend zu verkürzen.

Unsere Verpflichtung endet mit der Einstellung und erfolgreichen Integration eines von uns empfohlenen Kandidaten.

Falls wider Erwarten in den ersten Monaten Anpassungs- und Eingewöhnungsschwierigkeiten auftreten sollten, stehen wir beiden Vertragspartnern jederzeit für persönliche Gespräche zur Verfügung.

Alle Informationen, die uns zur Verfügung gestellt werden, bleiben strikt vertraulich. Die Kandidaten [m|w|d] erfahren erst dann von der Identität des Unternehmens, wenn dies notwendig und sinnvoll ist.

### **8. High Potential Service**

Als besonderes Angebot für Kandidaten [m|w|d] und Unternehmen beschäftigen wir uns mit Führungspersönlichkeiten [m|w|d], die keine aktuellen Veränderungsabsichten haben sowie mit Nachwuchsmanagern, die Rat und Unterstützung für ihre weitere Karriere- und Lebensplanung suchen.

Gemeinsam definieren wir potentielle Zielunternehmen, die ein hohes Mass an Übereinstimmung von Kultur, Mentalität, menschlicher Chemie und spezifischen Anforderungen mit dem Profil und den Wünschen des Kandidaten aufweisen. Wir stellen über diskrete Nachforschungen sicher, dass aktuelles Interesse besteht und initiieren die entsprechenden Kontakte.

## Allgemeine Grundsätze für die Gewinnung von Führungspersönlichkeiten

Seite 4

### 9. Honorargestaltung

Unsere Beratertätigkeit erfolgt auf fest vereinbarter, schon im Vorfeld transparenter Honorarbasis. Das Mindesthonorar beträgt € 25.000,--. Neben den Honorarzahlungen entstehen nur die im Zusammenhang mit der Beratung anfallenden Auslagen für Reisen und notwendige Bewirtungen der Bewerber und des Beraters, die zunächst pauschal mit € 8.000,-- je Projekt in Rechnung gestellt werden.

Nach Mandatsübertragung wird ein Drittel unseres Honorars – zur Deckung der Projektanlaufkosten – unmittelbar fällig, ein weiteres Drittel berechnen wir nach der schriftlichen Präsentation geeigneter Kandidaten. Die Abschlussrechnung erfolgt, wenn ein durch uns empfohlener Kandidat unter Vertrag genommen wurde.

Abweichende, individuelle Honorarvereinbarungen sind jederzeit möglich.

### 10. Anzeigendienst

Auf Kundenwunsch entwerfen und platzieren wir, ergänzend zur Direktansprache, Suchanzeigen in elektronischen Medien.

Das Honorar für die Sichtung und Bearbeitung der eingehenden Bewerbungsunterlagen sowie die Führung der Kandidateninterviews beträgt aktuell pauschal € 8.000,--.

Die Insertionskosten für die Nutzung der Internet-Portale sind in der Pauschale enthalten.

### 11. Sonstiges

Aufträge können von unseren Klienten jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. In einem solchen Fall hat die CVH Executive Management Partners GmbH Anspruch auf die Berechnung eines Betrages, der einer Rate des vertraglich fixierten Honorars des Projektes entspricht.

Als Erfüllungsort für alle Leistungen der CVH Executive Management Partners GmbH sowie als Gerichtsstand für beide Vertragsparteien wird Iserlohn vereinbart.