

**Knight Gianella**

Excellence in Executive Search and Board Appointments  
Our passion since 1965



## **Knight Gianella & Partner AG**



[www.knightgianella.ch](http://www.knightgianella.ch)



## Profil

- Gegründet 1965 als Mitglied der US-amerikanischen Knight Gruppe
- Seit 1996 unabhängiges, inhabergeführtes Beratungsunternehmen mit Boutiquecharakter
- Sandro V. Gianella            Partner seit 1987
- Stephan Reifferscheid       Partner seit 1994
- Dr. Fabienne Meier           Partnerin seit 2020
- Positionierung: Premiumsegment



## Leistungsspektrum

### ***Executive Search – Klient CEO/Management Board:***

- Alle CEO Direct Reports
- C-Suite Nachfolgeplanung
- Gender Diversity

### ***Board Advisory – Klient Verwaltungsrat/Shareholder:***

- CEO Suche und Nachfolgeplanung
- VR-Evaluation und Nachfolgeplanung
- Suche von VR-Mitgliedern
- Gender Diversity



## Werte und Normen

### ***Alle Mitarbeitende verkörpern die selben Werte:***

- Integrität
- Leistungsbereitschaft
- Kollaboration
- Mut

### ***Alle Mitarbeitende leben hohe ethische Normen:***

- Handeln ausschliesslich im Interesse des Auftraggebers
- Völlig unabhängig von Interessen Dritter
- Absolute Vertraulichkeit
- Insiderreglement



## **Geschäftsprinzipien:**

- Vertrauen und absolute Diskretion
- Höchste Professionalität vis-à-vis allen Stakeholdern
- Projektdurchführung in allen Phasen des Mandates durch die mandatsführenden Partner
- Tiefes Verständnis des Business Modells sowie der Kultur des Auftraggebers als entscheidende Basis für jedes Beratungsmandat
- Kunden- und aufgabenspezifische Konzeption und Durchführung der Beratungsmandate
- Aktuelles Beziehungsnetz der Partner unterstützt durch erfahrenes hausinternes Research und Datenmanagement sowie einer professionellen Projekt-Assistenz



## **Geschäftsprinzipien:**

- Validierung, Kalibrierung und Empfehlung der geeigneten Führungspersönlichkeit ausschliesslich durch die mandatsführenden Partner
- Objektive und lösungsorientierte Verhandlungsunterstützung bei der Gewinnung der ausgewählten Führungspersönlichkeit



## **Branchenübergreifender Beratungsansatz**

- Breites und tiefes Branchen Know-how, technologisch wie kulturell versiert und erfahren in ausgewählten Branchen wie:
  - Industrie, Technologie, Mobilität, Energie
  - Medizinaltechnik
  - Markenartikel, Konsum- & Luxusgüter
  - Banken, Versicherungen
  - Professional & Consulting Services
  - Logistik, Transportation, Airlines, Bahnen
  - Chemie, Pharma, Life Sciences
  - Immobilien, Bau, Projektentwicklung
  - Consumer, Retail
  - Telekom, Medien, Digital & Informatik



## **Kunden/Auftraggeber**

- (Börsenkotierte) Unternehmen, «globale Players»
- Namhafte und angesehene Familienunternehmen
- Schnell wachsende Unternehmen
- Start-up-Unternehmen
- Private Equity/Family Office/Private Investoren
- Öffentlich rechtliche Unternehmen
- Non-Profit Organisationen/Verbände



## **Globaler Wirkungsbereich (aus einem Firmensitz heraus)**

- Fokus auf Klienten mit Hauptsitz Schweiz/Deutschland. Davon rund 40% der Suchaufträge von Klienten ausserhalb der Schweiz
- Rund 80% der Suchaufträge mit globalem Suchradius
- Rund 60% der Shortlist-Kandidaten sind zum Zeitpunkt der Identifikation ausserhalb ihres Heimatmarktes tätig und/oder stationiert



## **Research Ansatz**

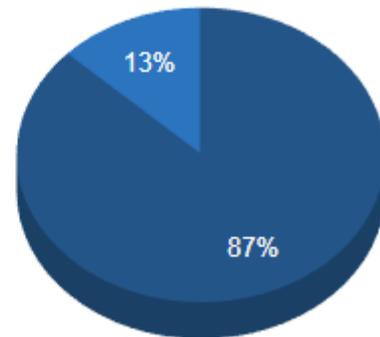
- Benchmark/Best in Class Analyse (Branchen und Unternehmen/Themen- und Profilschwerpunkte)
- Globales Datenbankmanagement
- Internetrecherche
- Social Media
- Persönliches Netzwerk der Partner
- (Gender) Diversity



## Ziel und Fazit

Schaffung von grösstem Kundennutzen mittels nachhaltig erfolgreicher Besetzungen  
(Erfolgsquote 98%, Repeat Business 70%)

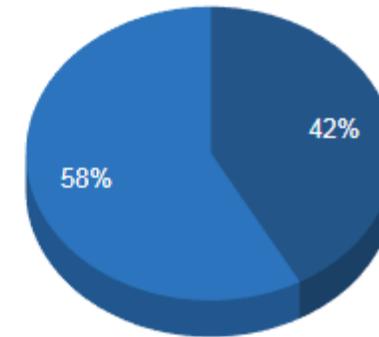
**Erfolgsquote Executive Search**



- Externe Führungskräfte
- Interne Führungskräfte

Davon 18% weibliche  
Führungskräfte

**Erfolgsquote Board Appointments**



- Weibliche Führungspersönlichkeiten
- Männliche Führungspersönlichkeiten



## Prozessablauf Executive Search

### Phase 1

- Einarbeitung in das Mandat
- Klientenbriefing
- Abstimmen des Zeitplans
- Ausarbeiten des Exposés
- Finalisieren der Spezifikation und des Profils
- Erarbeiten einer transparenten Suchstrategie
- Erarbeiten der Zielfirmenliste

### Phase 2

- Datenbankanalyse/Market Intelligence
- Erarbeiten einer Longlist
- Persönliche Direktansprache durch die mandatsführenden Partner
- Persönliches Interview und Evaluation durch die mandatsführenden Partner
- Validieren der Ergebnisse
- Erstellen der kompletten Dossiers
- Erstellen und Kalibrieren der Shortlist
- Auswahl und Abstimmen der zu präsentierenden Führungspersönlichkeiten mit dem Klienten

### Phase 3

- Präsentation der ausgewählten Führungspersönlichkeiten
- Begleitung des weiteren Selektionsprozesses
- Auswahl der finalen Führungspersönlichkeiten
- Referenzprüfungen, Assessments
- Gewinnen der finalen Führungspersönlichkeit
- Moderieren und Unterstützen bei den Vertragsverhandlungen
- Begleitung der Integration



## Prozessablauf Board Appointments

### Phase 1

- Einarbeitung in das Mandat
- Klientenbriefing
- Finalisierung der Spezifikationen und Anforderungsprofile(s)
- Zusammenstellen der Klienten- und VR-Mandatsdokumentation
- Erarbeiten einer transparenten Suchstrategie
- Markt- und Datenbankanalyse/ Market Intelligence
- Erarbeitung einer breitabgestützten Longlist im Sinne einer Auslegeordnung

### Phase 2

- Evaluation, Benchmarking und Validierung der Auslegeordnung
- Auswahl und Abstimmen der anzusprechenden Persönlichkeiten
- Persönliche Direktansprache durch die mandatsführenden Partner
- Präsentation des VR-Mandates
- Interviews, Beurteilung, Selektion
- Feedbackgespräche
- Information und Abgleich der Ergebnisse mit dem Klienten
- Erstellen der Dossiers
- Abstimmen einer Shortlist

### Phase 3

- Präsentation und Diskussion der Shortlist
- Persönliches vorstellen der final vorselektionierten Persönlichkeiten an die VR-Mitglieder
- Begleiten der weiteren Evaluation und Selektion durch die VR-Mitglieder inklusive finaler Entscheid
- Begleiten des externen Genehmigungsprozess
- VR-Mandatsvertrag



## **Geschäftsbedingungen**

### ***Exklusivität***

#### **Für den Klienten**

- Knight Gianella & Partner gewährt jedem Klienten während der Dauer eines Beratungsmandates die Exklusivität und garantiert, keinen vergleichbaren Auftrag zu übernehmen, um diesbezüglich jegliche Konkurrenzsituation im engeren Kandidatinnen- und Kandidatenzielsegment auszuschliessen

#### **Für Knight Gianella**

- Der Klient gewährt Knight Gianella & Partner das Exklusivrecht bei einer Mandatserteilung. In Absprache kann das Exklusiv-Recht aufgehoben werden, sofern dies für die Zielerreichung des Projektes von entscheidender Bedeutung sein sollte



## **Geschäftsbedingungen**

### ***Honorargrundsätze***

- Wir wollen unsere Klienten unabhängig und frei von Interessenkonflikten objektiv und neutral beraten. Deshalb übernehmen wir keine Mandate auf Erfolgshonorarbasis oder mit einer Honorierung auf Einkommensbasis der zu besetzenden Position oder der platzierten Führungspersönlichkeit
- In der Budgetierung richten wir uns darauf aus, ein uns anvertrautes Mandat professionell und engagiert im vorgegebenen Zeitrahmen zum erfolgreichen Abschluss zu bringen. Mit unseren Klienten vereinbaren wir deshalb bei Auftragserteilung ein Festhonorar, welches in monatlichen Teilbeträgen abgerechnet wird
- Unser Beratungshonorar berechnen wir auf Grund der Art, des Umfangs, des Schwierigkeitsgrades und der Komplexität der jeweiligen Aufgabenstellung



## **Geschäftsbedingungen**

### ***Honorargrundsätze***

- Aufwendungen für Research, Datenbankgebühren und -lizenzen, Infrastruktur, Sekretariat und Administration werden mit 10 bis 15 Prozent des festgelegten Honorars in Rechnung gestellt
- Spesen wie Reisekosten und allfällige Fremdleistungen werden separat verrechnet
- Wir garantieren unseren Klienten, sollte das Mandat nach Ablauf der vereinbarten Dauer noch nicht zum erfolgreichen Abschluss gebracht werden können, eine Fortsetzung der Beratungstätigkeit ohne Zusatzhonorar, jedoch unter Verrechnung der Aufwendungen und Spesen, bis zum Abschluss. Dasselbe gilt, sollte sich innerhalb der ersten zwölf Monate eine Besetzung nicht als nachhaltig erweisen