

SUCHE VON AUFSICHTS- UND BEIRÄTEN IN DEUTSCHLAND – EINE AKTUELLE BESTANDSAUFNAHME

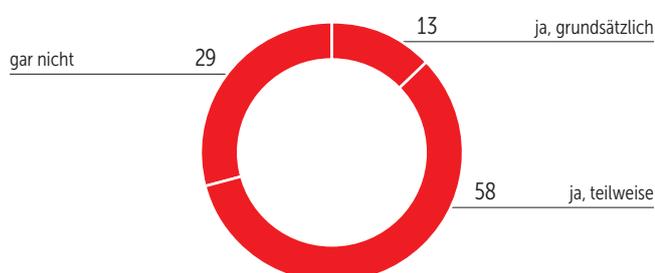
Management Summary

Der **zweite** Teil der BDU-Panel-Befragung „Suche von Aufsichts- und Beiräten in Deutschland – Eine aktuelle Bestandsaufnahme“ beschäftigt sich zentral mit den geforderten Kernkompetenzen von heutigen Aufsichts- und Beiräten und mit der Frage, für welche Auftraggeber diese Experten gesucht werden. Weiterhin werden ergänzend zum ersten Teil der Umfrage weitere, wichtige Rahmenbedingungen für die Arbeit der Personalberater bei der Kandidatensuche von Aufsichts- und Beiräten erfasst. In die Panel-Befragung sind die Einschätzungen von 67 Personalberatern mit Kenntnissen in diesem Teilsegment der Suche und Auswahl von Führungskräften eingeflossen.

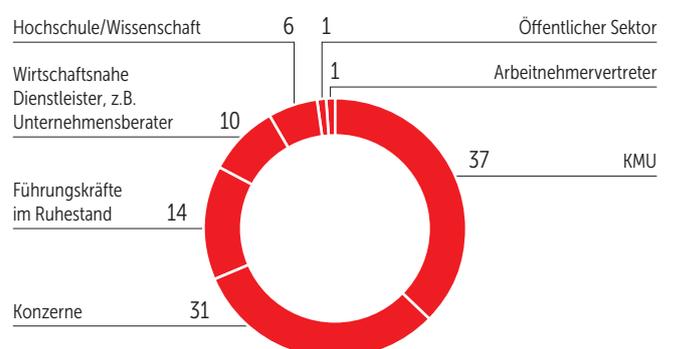
Zentrale Erkenntnisse sind:

- Bei Aufsichts- und Beiräten werden besonders die Kernkompetenzen Vernetzung, Unabhängigkeit, Fähigkeit zur Konfliktlösung und analytisches Verständnis erwartet und benötigt. Als weniger wichtig bewerten die Personalberater die Qualifikationen Vergütungs-Know-how oder HR-Wissen.
- Personalberater werden überwiegend von mittelständischen Unternehmen, Familienunternehmen und börsennotierten Unternehmen beauftragt. Im Öffentlichen Sektor ist die Nachfrage schwächer.
- In der Bewertung der Aufsichts- und Beiratskandidaten setzen die Personalberater in deutlich mehr als Zweidrittel aller Fälle Personaldiagnostik-Tools ein.
- 70 % der Suchmandate konnten die Personalberater spätestens nach sechs Monaten erfolgreich abschließen.
- Die Honorare der Personalberater im Spezialsegment „Suche und Auswahl von Aufsichts- und Beiräten“ orientieren sich in erster Linie am erwarteten Aufwand (46 %). Rund jede fünfte Honorarvereinbarung wird mit den Auftraggebern auf Basis der Höhe der Aufsichtsratsvergütung abgeschlossen.

EINSATZ VON PERSONALDIAGNOSTIK-TOOLS IN DER KANDIDATENBEWERTUNG (IN %)



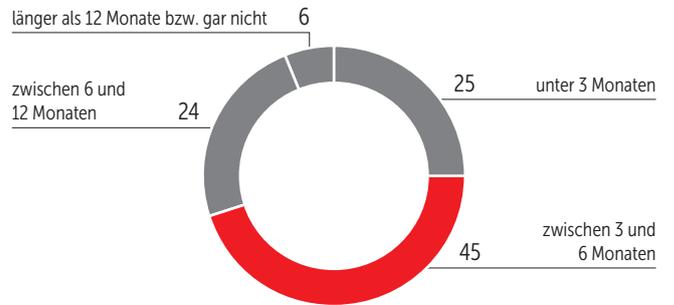
WOHER STAMMEN DIE AUFSICHTS- UND BEIRÄTE, DIE SIE IM RAHMEN IHRER SUCH- UND AUSWAHLPROJEKTE IN DEN VERGANGENEN ZWEI JAHREN PLATZIEREN KONNTEN? (IN %)



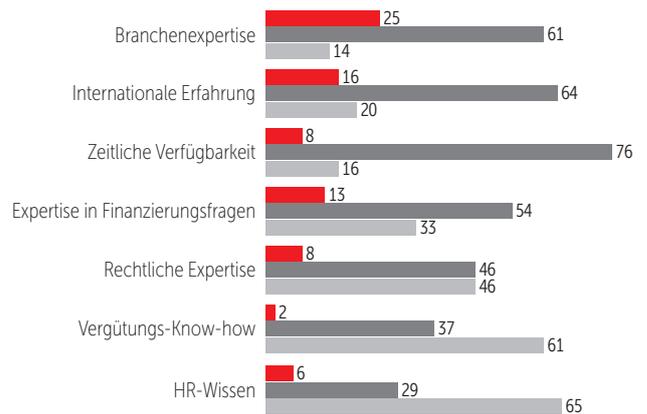
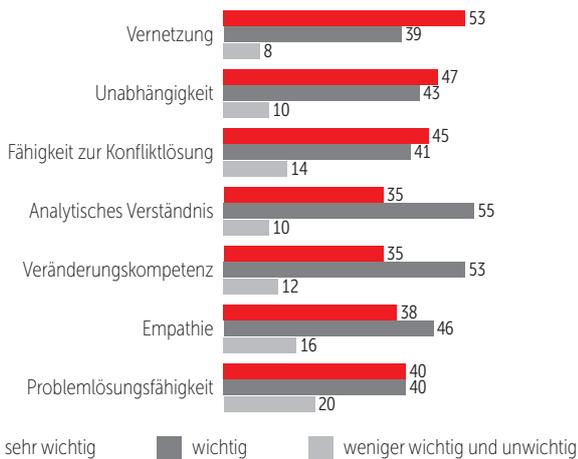
FÜR WELCHE AUFTRAGGEBER WERDEN SIE IM RAHMEN IHRER SUCHPROJEKTE „AUSICHTS- UND BEIRÄTE“ TÄTIG?



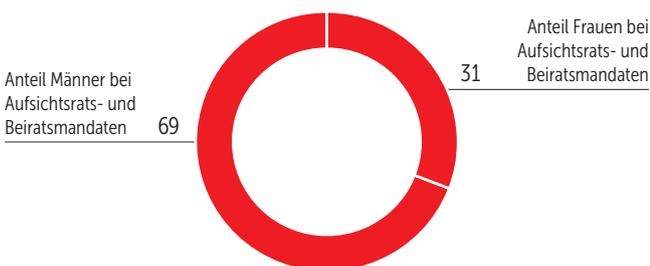
MIT WELCHEM ZEITAUFWAND KONNTE IHR UNTERNEHMEN DIE MANDATE ZUR BESETZUNG DER AUSICHTSRATSPOSITIONEN IM AUFGELAUFENEN JAHR ERFOLGREICH ABSCHLIESSEN (IN %)



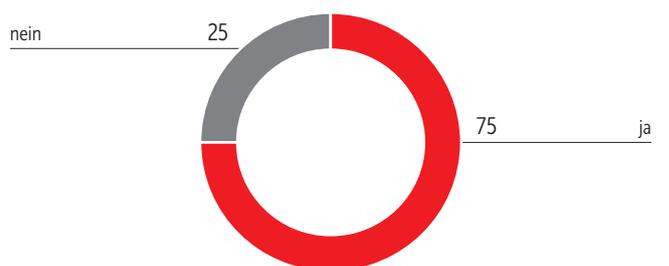
WIE WICHTIG SCHÄTZEN SIE DIE FOLGENDEN KERNKOMPETENZEN VON AUSICHTS- UND BEIRÄTEN BEI IHRER SUCHE NACH PASSENDEN KANDIDATEN EIN (IN %)



ANTEIL MÄNNER/FRAUEN BEI AUSICHTSRATS- UND BEIRATSMANDATEN DER PERSONALBERATER (IN %)



UNTERSCHIEDET SICH IHR HONORARMODELL IM BEREICH BESETZUNG VON AUSICHTSRATSPOSITIONEN VON DEM IM BEREICH EXECUTIVE SEARCH ANGEWANDTEN MODELL? (IN %)



FALLS JA, WORAN ORIENTIERT SICH IHR HONORAR IM BEREICH BESETZUNG VON AUFSICHTSRATSPOSITIONEN IN ERSTER LINIE? (IN %)

Erwarteter Aufwand für die Suche



Höhe der Aufsichtsratsvergütung



Tatsächlicher Aufwand



Größe des Klientenunternehmens



Sonstiges



Neben den umfangreichen Studien zur Marktentwicklung in der Managementberatung oder Personalberatung sowie zu den Themen „Vergütung“, „Honorare“ oder „KPIs“ führt der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) auch kürzere, agile Befragungen zu aktuellen Themen durch. In diesen Panel-Befragungen werden Consultingexperten mit Spezialwissen um Ihre Einschätzung gebeten. Die ausgewählten Befragungsthemen und deren Ergebnisse sollen Denkansätze und/oder Diskussionsstoff für die Herausforderungen in Wirtschaft und Industrie, aber auch in der Consultingbranche liefern.

In die Auswertung der vorliegenden Panel-Befragung sind die Antworten und Einschätzungen von 67 Personalberatern eingeflossen, die einen ihrer Tätigkeitsschwerpunkte in der „Suche und Auswahl von Aufsichtsrats- und Beiräten“ haben.

Befragungszeitraum: Dezember 2015/Januar 2016.

Als Ansprechpartner steht zur Verfügung:

Klaus Reiners, BDU-Pressesprecher, T +49 (0) 228 9161-16, rei@bdu.de