

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

POLEN



## FÜHRUNGSKRÄFTEREKRUTIERUNG IN POLEN: FAQ

S. 2



ÜBERBLICK:

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN (FAQ) –  
POLEN ▶

S. 8



NEW HIRE:

KATJA WEHMEYER ▶

S. 9



VAKANZ:

**Medizintechnik Indien:**  
CT EXECUTIVE SEARCH  
MIT GESCHÄFTSFÜHRERSUCHE  
BEAUFTRAGT ▶

## HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN (FAQ) – POLEN

Polen bleibt der bevorzugte Investitionsstandort deutscher Unternehmen in Mitteleuropa: mehr als jedes zweite Unternehmen mit Expansionsplänen in der Region nennt Polen als Zielmarkt. Entsprechend hoch ist der Bedarf an qualifizierten Führungskräften für lokale Tochtergesellschaften. Gleichzeitig zeigt sich der polnische Arbeitsmarkt angespannt: gut ausgebildete Führungspersönlichkeiten werden stark umworben. Auch kulturelle Unterschiede können den Rekrutierungsprozess erschweren.

In unseren FAQs beantworten wir die wichtigsten Fragen rund um den polnischen Führungskräftemarkt: Wie ticken Kandidaten? Was ist bei der Ansprache, Auswahl und Bindung zu beachten? Und wie gelingt es, auch unter Wettbewerbsdruck überzeugende Persönlichkeiten für Führungspositionen zu gewinnen?

Unsere Antworten basieren auf langjähriger Erfahrung in der Besetzung von Managementpositionen in Polen und berücksichtigen vor allem die Bedarfe deutscher Unternehmen mit lokalen Strukturen.

### **Wie attraktiv sind deutsche Unternehmen als Arbeitgeber in Polen?**

Viele Polen unterscheiden klar zwischen dem politischen oder historischen Bild von Deutschland als Staat und der Wahrnehmung deutscher Unternehmen. Auch wenn es – teils durch Geschichte, teils durch aktuelle politische Debatten – ein ambivalentes Verhältnis zu Deutschland als Nation gibt, ist das Image deutscher Firmen in der Regel deutlich positiver geprägt.

Deutsche Unternehmen werden meist mit wirtschaftlichem Erfolg, technischer Kompetenz und verlässlichen Arbeitsbedingungen assoziiert. Diese Zuschreibungen gelten unabhängig vom historischen oder politischen Kontext.

Trotz politischer Reibungen bleibt Deutschland für Polen der wichtigste wirtschaftliche Partner – als Handelspartner, Investor und Arbeitgeber. Viele polnische Fach- und Führungskräfte haben in oder mit deutschen Unternehmen gearbeitet, häufig auch in Deutschland. Das prägt das Bild stark positiv – auf persönlicher, wenn auch nicht unbedingt auf politischer Ebene.

Die Entscheidung für einen Arbeitgeber wird von Fach- und Führungskräften nicht auf Grundlage nationaler Sympathien getroffen, sondern nach konkreten Faktoren: Arbeitsplatzsicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten, Führungskultur, Gehalt, Standort, Ruf der Marke etc.

Deutsche Firmen schneiden hier in Polen oft besser ab als lokale Unternehmen oder auch internationale Konzerne.



## **Was macht den polnischen Führungskräftemarkt so besonders?**

Viele polnische Führungskräfte verfügen über exzellente akademische Qualifikationen und bringen internationale Erfahrung aus Auslandsstudiengängen oder Tätigkeiten in multinationalen Unternehmen mit. Die Kandidaten sind in der Regel sprachlich versiert, viele sprechen verhandlungssicheres Englisch. Deutsch hat dagegen in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren. Viele Führungskräfte haben Erfahrung mit internationalen Managementstandards, was den Einstieg in deutsche Unternehmensstrukturen deutlich erleichtert.

Genau wie ihre deutschen Kollegen bringen polnische Führungskräfte Leistungsorientierung, Pragmatismus und Verantwortungsbewusstsein mit. Gleichzeitig ist das Führungsverständnis in Polen häufig stärker hierarchisch geprägt – ein Aspekt, der gerade bei der Auswahl und insbesondere beim Onboarding berücksichtigt werden sollte, insbesondere wenn das deutsche Unternehmen flache Hierarchien bevorzugt.

So hoch wie die Qualität der Führungskräfte ist, so begrenzt ist das verfügbare Angebot. Wie in vielen Ländern Mittel- und Osteuropas herrscht in Polen nahezu Vollbeschäftigung, nicht zuletzt aufgrund der starken Präsenz deutscher Unternehmen im Land. Das treibt die Nachfrage nach qualifizierten Fach- und Führungskräften in die Höhe.

Gerade in industriestarken Regionen wie Breslau, Kattowitz, Posen oder Lodz werden erfahrene Führungspersönlichkeiten besonders intensiv umworben. Die stark gefragten Manager sind entsprechend anspruchsvoll – sowohl in Bezug auf Vergütung als auch auf Karriereentwicklung und Unternehmenskultur.

Viele der typischen Herausforderungen bei der Rekrutierung lassen sich auf den angespannten Arbeitsmarkt zurückführen. Lange Auswahlprozesse mit zahlreichen Interviewrunden bergen deshalb erhebliches Risiko: Kandidaten springen mitten im Bewerbungsprozess ab und entscheiden sich für schnellere, überzeugendere Angebote. Folgerichtig sind Schnelligkeit, Klarheit und Verbindlichkeit zentrale Erfolgsfaktoren bei der Führungskräfte-Rekrutierung in Polen.

## **Was ist bei Verhandlungen mit polnischen Kandidaten zu beachten?**

Natürlich ist das Gehalt ein zentrales Thema – besonders in einem angespannten Personalmarkt wie dem polnischen. Kandidaten kennen die Bandbreiten am Markt gut, auch durch Vergleichsportale oder persönliche Netzwerke. Arbeitgeber sollten daher mit einem marktfähigen und begründbaren Angebot in die Verhandlung gehen – und erklären können, wie sich das Gesamtpaket zusammensetzt (Fixum, Boni, Benefits, Firmenwagen etc.).

Viele Kandidaten fragen aktiv nach den Entwicklungsperspektiven im Unternehmen ("Was passiert nach 2–3 Jahren?"). Wer hier glaubwürdig Perspektiven aufzeigen kann, der punktet.

Aus interkultureller Perspektive sind die Fallstricke überschaubar, die meisten Kandidaten im Führungskräftebereich werden Erfahrung mit ausländischen bzw. deutschen Unternehmen mitbringen und in der Lage sein, sich auf die Gesprächssituation einzustellen. Wie überall, so empfehlen sich auch im Gespräch mit polnischen Kandidaten ein freundlicher, respektvoller Umgang sowie genuines Interesse an der Person.

Beachtenswert ist, dass Titel, Position und sichtbare Verantwortung in Polen oft bewusster wahrgenommen werden als in deutschen Unternehmen mit flachen Strukturen.

### **Wie kann eine Besetzung zügig und gleichzeitig sorgfältig umgesetzt werden?**

Schnelle Umsetzung ist kein Widerspruch zur Sorgfalt – sofern der Prozess sauber aufgesetzt ist.

Je präziser das Anforderungsprofil definiert ist, desto gezielter und schneller gelingt die Ansprache passender Führungspersönlichkeiten. Unklare Vorstellungen über die Rollen und den Aufgabenbereich führen häufig zu zeitraubenden Rückschleifen. Polnische Kandidaten erwarten schnelle Reaktionen. Wer zu lange zögert oder unklare Signale sendet, verliert gute Kandidaten – schlimmstenfalls an Wettbewerber, die zügiger entscheiden.

Nach Erfahrung von CT Executive Search und den Ergebnissen polnischer HR-Studien führen viele qualifizierte Führungskräfte parallel mehrere Bewerbungsprozesse und sagen deshalb noch während der Verhandlungen ab, gerade wenn der Entscheidungsprozess auf Unternehmensseite lang oder unklar verläuft. Wer einen Top-Kandidaten sichern will, braucht schnellen Zugriff auf ein belastbares Netzwerk, regionale Marktkenntnis und erfahrene Researcher, die gezielt vorgehen. Eine maßgeschneiderte Direktansprache (Executive Search) gilt deshalb als Mittel der Wahl.

Anstelle von mehreren Gesprächsrunden, die sich über Wochen hinwegziehen, empfiehlt sich ein kompakter Interviewprozess mit klar definierten Rollen und Entscheidungskompetenzen.

### **Wie kann sichergestellt werden, dass Kandidaten während eines laufenden Bewerbungsprozesses nicht „aussteigen“?**

Damit Kandidaten nicht abspringen, sind Tempo sowie transparente und verlässliche Kommunikation entscheidend. In einem engen Kandidatenmarkt ist Zeit ein kritischer Faktor. Ein zu langsamer Prozess signalisiert Desinteresse oder Entscheidungsunfähigkeit. Wer zügig kommuniziert, Einladungen schnell ausspricht und Termine zeitnah koordiniert, vermittelt Wertschätzung und hält das Momentum aufrecht.

Kandidaten sollten in jeder Phase wissen, was als Nächstes passiert – und wann. Unklare Abläufe oder Funkstille über längere Zeit führen leicht dazu, dass Alternativangebote attraktiver wirken. Auch kurze Zwischenstandsmeldungen („Wir melden uns am Freitag mit dem nächsten Schritt“) stärken das Vertrauen und halten den Kommunikationsfluss aufrecht.

Ein erfahrener Personalberater fungiert als organisatorisches und emotionales Bindeglied zwischen dem Unternehmen und dem Kandidaten. Wenn Kandidaten spüren, dass sich jemand ernsthaft für sie einsetzt und auf Augenhöhe kommuniziert, bleiben sie engagiert. Auch Rückfragen oder Unsicherheiten lassen sich so frühzeitig abfangen.

Nach unserer Erfahrung steigen Kandidaten auch dann aus, wenn sie nicht genau wissen, worauf sie sich einlassen – etwa, wenn die Stelle inhaltlich zu „vage“ bleibt. Deshalb ist es hilfreich, schon zu Beginn des Prozesses ein realistisches und dabei möglichst attraktives Bild des Aufgabenbereiches, des Teams und der Karriereperspektive zu vermitteln.

Wir erleben gelegentlich, dass Kandidaten im Gespräch mit verschiedenen Gesprächspartnern unterschiedliche Botschaften zur Rolle erhalten, beispielsweise zu strategischem Entscheidungsraum, Prioritäten oder zur Berichtsstruktur. Solche Divergenzen führen häufig zur Irritation bei Kandidaten, weil sie als fehlende einheitliche Linie innerhalb der Firma wahrgenommen werden. Wir empfehlen deshalb, Gespräche erst dann zu führen, wenn ein gemeinsames Rollenbild intern abgestimmt wurde.

### **Wie lässt sich ein Unternehmen in Polen als attraktiver Arbeitgeber positionieren, wenn das Gehaltsniveau nicht an der Spitze liegt?**

Dazu sollte ein Unternehmen gezielt andere Faktoren in den Vordergrund stellen, die für Kandidaten wichtiger werden. Zu den möglichen Stellschrauben gehören, unter anderem:

- **Entwicklungsmöglichkeiten**

Viele Kandidaten in Polen – gerade auf der mittleren und oberen Führungsebene – suchen nach echten Gestaltungsspielräumen und einer langfristigen Perspektive. Wer Verantwortung überträgt, individuelle Entwicklung unterstützt und Aufstiegschancen glaubwürdig aufzeigt, kann dadurch Gehaltsnachteile kompensieren.

- **Moderne Führung und Unternehmenskultur**

Ein kooperativer Führungsstil, offene Kommunikation und flache Hierarchien wirken vor allem auf jüngere Führungskräfte anziehend, die mit traditionellen, stark hierarchischen Strukturen hadern.

- **Flexibilität und Work-Life-Balance**

Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit – wer hier frühzeitig Angebote schafft, die Beruf und Privatleben vereinbar machen, punktet deutlich.

- **Gute Führungskräfte als Multiplikatoren**

Führungskräfte beeinflussen die Arbeitgebermarke intern wie extern. Wer im Managementteam glaubwürdige, zugewandte und kompetente Führungspersönlichkeiten hat, schafft Vertrauen – und gewinnt oft über persönliche Netzwerke leichter Zugang zu neuen Kandidaten.

- **Professioneller Rekrutierungsprozess**

Auch der Auswahlprozess selbst fungiert als Visitenkarte. Wer zügig, transparent und wertschätzend kommuniziert, kann auch bei moderater Vergütung überzeugen. Ein Kandidat, der sich ernst genommen fühlt, ist eher bereit, finanzielle Abstriche in Kauf zu nehmen.

Flexibilität und Work-Life-Balance spielen eine wachsende Rolle, nicht zuletzt seit das neue Fernarbeitsgesetz in Polen in 2023 in Kraft getreten ist. Viele Kandidaten fragen konkret nach internen Regelungen zum Homeoffice und den Erwartungen an ihre physische Präsenz im Büro. Bei vielen Unternehmen fehlen noch dazu feste interne Rahmenbedingungen. Wer hier frühzeitig Klarheit schafft, punktet bei Kandidaten.

### **Wie lässt sich vermeiden, dass ein Kandidat im Prozess widersprüchliche Signale zur Rolle erhält und dadurch abspringt?**

Bevor der erste Kandidat kontaktiert wird, sollten zentrale Punkte intern abgestimmt sein: die Zielsetzung der Position (idealerweise mit KPIs), der konkrete Verantwortungsbereich, relevante Schnittstellen im Unternehmen sowie der gegebene Gestaltungsspielraum. Alle Beteiligten (Fachbereich, HR, Geschäftsleitung) müssen ein schlüssiges Bild vermitteln. Ein schriftliches, abgestimmtes Briefing hilft dabei, diese Einheitlichkeit sicherzustellen.

Unterschiedliche Sichtweisen in Bezug auf Aufgaben, Berichtslinien oder Erwartungen können abschreckend wirken, insbesondere bei erfahrenen Führungskräften, die auf Klarheit und Struktur achten.

Widersprüchliche Signale entstehen oft dann, wenn Gesprächspartner unzureichend vorbereitet sind. Entscheidend ist deshalb, dass alle Interviewer den bisherigen Kommunikationsverlauf kennen und wissen, welche Aspekte im eigenen Gespräch vertieft werden sollen.

Wenn Kandidaten Nachfragen oder Irritationen zur Rolle äußern, ist das ein klares Warnsignal. Solche Rückmeldungen sollten ernst genommen und intern geklärt werden – idealerweise durch den Personalberater, der neutral moderieren und Unklarheiten beseitigen kann. Ein klar benannter Ansprechpartner – idealerweise der Personalberater oder ein HR-Mitarbeiter – sorgt für Kontinuität im Prozess und hilft, offene Fragen schnell und konsistent zu klären. Die Vakanz sollte weder „verkauft“, noch beschönigt werden. Wenn Kandidaten in unterschiedlichen Gesprächen abwechselnd hören, dass sie „strategisch wirken“ und dann wieder „operativ mitarbeiten“ sollen, wirkt das unausgereift.

Es ist besser, die Realität offen zu kommunizieren – Kandidaten honorieren Authentizität. Laut Vergütungsstudien zum polnischen Markt entscheiden sich Kandidaten nicht unbedingt für das höchste Gehalt, sondern für langfristig orientierte und verlässliche Arbeitgeber.

## **Wie mobil sind polnische Führungskräfte?**

Wie in allen Ländern hängt die individuelle Bereitschaft zum Ortswechsel stark von Faktoren wie Lebensphase, Karriereperspektiven, Standortattraktivität und Arbeitgebermarke ab. Regionale Wechsel sind grundsätzlich möglich, insbesondere wenn es sich um attraktive städtische Zentren wie Warschau, Krakau, Breslau, Kattowitz, Posen oder Danzig handelt. Pendeln oder temporäre Relokation sind eher akzeptiert als vollständige Umzüge mit der Familie – vor allem bei Kandidaten mit schulpflichtigen Kindern oder Immobilieneigentum. Kandidaten erwarten Unterstützung bei Umzug und Wohnraumsuche, ggf. auch Kompensation für die Anmietung von Zweitwohnungen.

In international agierenden Industrieunternehmen, bei IT- oder Engineering-Profilen ist die Mobilitätsbereitschaft tendenziell höher. Funktionale Führungskräfte (HR, Finance, Marketing) sind meist weniger mobil als z. B. Werksleiter, Projektmanager oder Vertriebsleiter.

Soweit die Theorie – in der Praxis stellt sich die Frage der Mobilität durchaus schwieriger dar. Denn das hohe Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen in Polen – insbesondere für Fach- und Führungskräfte – verringert die Mobilitätsbereitschaft spürbar. Qualifizierte Kandidaten finden häufig mehrere attraktive Optionen in ihrer Region. Der Druck, für eine neue Position umzuziehen, sinkt dadurch erheblich: „Warum umziehen, wenn ich auch hier ein gutes Angebot bekomme?“

Führungskräfte wissen, dass ihre Profile stark gefragt sind. Wer Auswahl hat, kann Ansprüche an Standort, Arbeitszeit, Gehalt und Flexibilität selbstbewusst formulieren – und lehnt Angebote mit Umzugsanforderung eher ab. In einem arbeitnehmerfreundlichen Markt spielen persönliche Kriterien – etwa Nähe zur Familie, Schulwege der Kinder, Eigentum oder soziale Netzwerke – eine größere Rolle. Unternehmen, die Mobilität verlangen, müssen mehr Überzeugungsarbeit leisten oder zusätzliche Anreize bieten.

## **Wie können Unternehmen flexible Arbeit attraktiv gestalten, ohne rechtliche oder organisatorische Risiken einzugehen?**

Rechtliche Unsicherheiten, steuerliche Fragen und organisatorische Herausforderungen im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsmodell sind nicht zu unterschätzen. Umso wichtiger ist ein umsichtig gestalteter Rahmen, der Flexibilität ermöglicht, ohne Risiken einzugehen.

Es klingt paradox, aber auch Flexibilität muss definiert und verbindlich geregelt sein. Ob es um Homeoffice, Gleitzeit oder hybrides Arbeiten geht – Unternehmen sollten mit schriftlichen, transparenten Regelungen arbeiten.

Dies betrifft Arbeitszeitregelungen (z. B. Erreichbarkeit, Kernarbeitszeit), Datenschutz und IT-Sicherheit im Homeoffice sowie Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege.

Beim mobilen Arbeiten aus dem Ausland (z. B. „Work from anywhere“) gelten besondere Vorschriften, etwa zu Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherung. In Polen – ebenso wie in Deutschland – empfehlen sich standardisierte Homeoffice-Vereinbarungen, die mit lokalen arbeitsrechtlichen Anforderungen konform sind. Bei komplexeren Konstellationen sollte juristische Beratung in Anspruch genommen werden.

Abgesehen von den rechtlichen Rahmenbedingungen ist es entscheidend, dass die gewünschte Flexibilität im Unternehmen auch tatsächlich gelebt wird. Dazu gehören der Blick auf Ergebnisse statt auf reine Anwesenheit, Vertrauen in eigenverantwortliches Arbeiten und die Fähigkeit, auch über Distanz verständlich und verbindlich zu kommunizieren.

## NEW HIRE

# KATJA WEHMEYER VERSTÄRKT CT EXECUTIVE SEARCH EUROPE ALS HEAD OF STRATEGIC RELATIONS AND DEVELOPMENT



**Katja Wehmeyer** ist seit Mai 2025 Teil des Berliner Teams von CT Executive Search. In ihrer Funktion verantwortet sie den Ausbau strategischer Partnerschaften im Bereich der Außenwirtschaft, insbesondere mit Verbänden, Industrie- und Handelskammern sowie Kanzleien und Beratungsfirmen. Gemeinsam mit Stakeholdern wird sie den praxisorientierten Fachdialog zur internationalen Fach- und Führungskräfteakquisition stärken und durch geeignete Informationsformate flankieren.

### **Katja Wehmeyer**

Head of Strategic Relations  
and Development  
CT Executive Search  
Europe GmbH

Die studierte Journalistin und Kommunikationswirtin verfügt über langjährige Erfahrung an der Schnittstelle von Außenwirtschaft, Kommunikation und Geschäftsentwicklung im B2B-Bereich. Sie war in Kommunikationsagenturen, als externe Kommunikationsberaterin sowie im operativen Marketing einer internationalen Beratungsgesellschaft tätig.

Telefon: +49 30 201 88 370  
katja.wehmeyer@ct-executive.com

*„Katja verfügt über umfassende Erfahrung in der Kommunikation im B2B-Bereich – insbesondere im Kontext von Internationalisierung. Wir freuen uns sehr, sie im Team zu begrüßen, und sind überzeugt, dass ihre Arbeit unsere Präsenz und Positionierung in wichtigen Märkten weiter stärken wird.“*

**Christian Tegethoff,**

Gründer und Geschäftsführer von CT Executive Search Europe GmbH

## MEDIZINTECHNIK INDIEN – CT EXECUTIVE SEARCH MIT GESCHÄFTS- FÜHRERSUCHE BEAUFTRAGT

Der indische Medizintechnikmarkt zählt zu den weltweit am schnellsten wachsenden Märkten mit einem Volumen von rund 11,8 Milliarden US-Dollar im Jahr 2023. Laut Prognosen wird sich der Markt bis 2030 auf über 20 Milliarden US-Dollar mehr als verdoppeln, bei einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von über 10 Prozent. Trotz dieses Wachstums werden rund 70 Prozent der Medizintechnikprodukte weiterhin importiert, was besondere Chancen für den Aufbau von Produktions- und Vertriebsstrukturen bietet.

Der indische Staat unterstützt die Branchenentwicklung mit staatlichen Anreizen wie der Einrichtung spezialisierter Medical Device Parks, dem Production Linked Incentive (PLI) Scheme sowie diversen steuerlichen Vergünstigungen. Renommiertere Hochschulen wie das Indian Institute of Technology (IIT) Bombay sorgen für einen kontinuierlichen Nachschub hochqualifizierter Fachkräfte.

Für deutsche Mittelständler ergeben sich daraus vielversprechende Wachstumschancen in diversen Segmenten der Medizintechnik. Gleichzeitig erfordern regulatorische Herausforderungen sowie ein komplexes Vertriebs- und Gesundheitssystem tiefe Branchenkenntnisse, starke Netzwerkeinbindung sowie kulturelles Gespür. Der Erfolg auf einem komplexen Markt wie Indien hängt dabei maßgeblich von einer kompetenten lokalen Führungskraft ab.

CT Executive Search unterstützt deutsche Mittelständler in dieser entscheidenden Frage und besetzt ab sofort die Geschäftsführung Indien für einen innovativen Medizintechnikhersteller aus Süddeutschland.

### Aufgaben und Verantwortlichkeiten

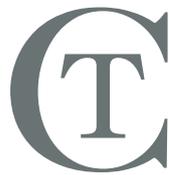
Die neue Führungskraft verantwortet:

- den strategischen Ausbau der Vertriebsaktivitäten im B2B-Umfeld (Krankenhäuser, Händlernetzwerke)
- den Aufbau eines schlagkräftigen Teams und die Entwicklung der lokalen Organisation
- die Positionierung des Unternehmens gegenüber Institutionen im indischen Gesundheitswesen

Profilanforderungen

- umfassende Branchenkenntnis im Gesundheitssektor mit Schwerpunkt Medizintechnik
- ausgeprägte Führungserfahrung und nachweisliche Kompetenz im Aufbau von Vertriebsstrukturen
- hohe Kommunikationsstärke und strategisches Verhandlungsgeschick im Umgang mit der deutschen Geschäftsführung
- ausgeprägte interkulturelle Kompetenz und sicheres Verständnis der Besonderheiten beider Märkte





## EXECUTIVE SEARCH



### EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

**CT Executive Search** ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

#### BERLIN

CT Executive Search Europe GmbH  
Central Office  
Französische Str. 12  
10117 Berlin, Germany  
Telephone: +49 30 201 88 370  
E-mail: [office@ct-executive.com](mailto:office@ct-executive.com)

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Office Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

