

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION

INDIEN



INDIEN – WACHSTUMSMARKT MIT SPEZIFIKA



S. 2

INTERVIEW:

Suresh Raina

„LOKALE MANAGER SIND FÜR ANFANGS-
UND WACHSTUMSPHASE BESSER
GEEIGNET“ ▶



S. 5

Norman Dentel

„GERINGES BEWUSSTSEIN FÜR
NACHHALTIGES WACHSTUM“ ▶



S. 7

Rahul Oza

„DAS INDISCHE ARBEITSRECHT IST
AUSFLUSS DES SOZIALISTISCHEN
URSPRUNGS INDIENS“ ▶

WACHSTUMSMARKT INDIEN

Indien ist mit seinen mehr als 1,3 Milliarden Einwohnern ein wichtiger Exportmarkt für viele europäische Unternehmen aus den Investitions- und Konsumgüterbereichen. Gleichzeitig entwickelt sich das Land zu einem Produktionsstandort, an dem internationale Unternehmen sowohl für den wachsenden Binnenmarkt, als auch für den Weltmarkt produzieren.

In den letzten Jahren ist der Löwenanteil der deutschen Direktinvestitionen nach Indien in die Automobilbranche gegangen, dahinter liegt der Dienstleistungsbereich, zu dem hier auch Forschung und Entwicklung gerechnet werden.

Angesichts des aktuell zwar verlangsamten, im Weltvergleich aber immer noch beachtlichen Wirtschaftswachstums von 5% (1. Halbjahr 2019) bietet Indien Chancen in den verschiedensten Bereichen. Ein einfacher Markt ist Indien indes keineswegs: Bürokratie, eine mangelhafte Infrastruktur und die besonderen Bedürfnisse der indischen Konsumenten stellen ausländische Unternehmen vor Herausforderungen. Auch die kulturellen, politischen und rechtlichen Unterschiede in den indischen Staaten müssen bei der Geschäftstätigkeit beachtet werden.

CT Executive Search unterstützt europäische Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen in Indien. Dabei arbeiten wir eng mit der führenden indischen Personalberatung Hunt Partners zusammen, die über Büros in Mumbai und Neu-Delhi verfügt. Auch in Indien ist die richtige Besetzung der Führungspositionen entscheidend für den Geschäftserfolg – als indisch-europäisches Team stellen wir sicher, dass die Unternehmen die Weichen von vorneherein richtig stellen.

„LOKALE MANAGER SIND FÜR ANFANGS- UND WACHSTUMSPHASE BESSER GEEIGNET“

Welche Besonderheiten definieren den indischen Markt? Was sind deren Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit in Indien?

Wer in Indien erfolgreich sein will, muss eine langfristige Perspektive haben. Unternehmen stehen vor vielfältigen Herausforderungen – dazu gehören regulatorische Themen, aber auch eine schwankende Nachfrage, wie wir sie etwa zurzeit beobachten. Unternehmen sind häufig kurzen Zyklen ausgesetzt, die die Umsetzung langfristiger Strategien behindern.

Indien ist ein großes Land. Die daraus resultierende geographische Streuung der Unternehmenseinheiten erschwert die Standardisierung von Prozessen. Überwachung und Kontrolle von Prozessen sind nicht einfach.



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

CT Executive Search

INTERVIEW



Suresh Raina

ist Partner bei Hunt Partners, einer der führenden indischen Personalberatungen. Er leitet die Bereiche Industrie und Infrastruktur, dabei arbeitet er mit multinationalen und indischen Unternehmen zusammen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, Entscheidungskompetenzen von der internationalen Unternehmensebene möglichst auf die Ebene der Landesgesellschaft zu transferieren. Damit ist vor Ort schnelleres Handeln möglich.

Wir beobachten, dass viele ausländische Unternehmen inzwischen auf einen lokalen Joint-Venture-Partner verzichten und ihre Geschäfte selbstständig betreiben.

Ein weiterer Trend ist ein lokales G&V-Modell, bei dem der Country Manager alle wichtigen Entscheidungen trifft – dies betrifft etwa die Zahl der Mitarbeiter, die Preisgestaltung und fällige Produktanpassungen. Damit werden Ressourcen gebündelt und Entscheidungen beschleunigt – im Ergebnis können die lokalen Kunden besser bedient und mehr Wachstum generiert werden.

Was empfehlen Sie internationalen Unternehmen im Bereich Talent Management? Welche Rolle spielt Talent Management auf dem indischen Markt?

Multinationale Unternehmen (MNCs) sollten eine Talentmanagementstrategie verfolgen, die über kurzfristige taktische Maßnahmen zur Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter hinausgeht. Alle MNC-Unternehmen möchten die besten verfügbaren Talente des Landes einstellen, um eine Wachstumsstrategie erfolgreich umzusetzen. Angesichts der Vielzahl von Möglichkeiten in Indien und des relativen Mangels an Managementtalenten müssen europäische Unternehmen das Umfeld und die verfügbaren Optionen sorgfältig abwägen.

Mit der fortschreitenden Professionalisierung der indischen Unternehmen haben besonders gefragte indische Führungskräfte weniger Anreiz, für die Landesgesellschaft eines ausländischen Unternehmens zu arbeiten.

Europäische Unternehmen, die eine Führungsposition besetzen wollen, müssen sich zunächst zwischen einem Inder und einem Expat-Kandidaten entscheiden. Wir empfehlen, die Antwort mit der „Lebensphase“ der Organisation zu verknüpfen.

Angesichts der Komplexität Indiens eignen sich für die Anfangs- und Wachstumsphasen lokale Manager meist besser, da sie nicht nur das lokale Umfeld verstehen, sondern auch über das Netzwerk verfügen, um die Dinge in Gang zu bringen.

Welche Besonderheiten des indischen Marktes sollten europäische Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigen?

Wir empfehlen, bei der Besetzung von Schlüsselpositionen besonderes Augenmerk auf die folgenden Kompetenzen zu legen:

- Mut ist eine wichtige Voraussetzung für den CEO einer MNC-Tochtergesellschaft in Indien. Das indische Chaos ist nichts für schwache Nerven. Nur mutige Menschen werden die Beharrlichkeit mitbringen, Kurs zu halten, für den Sieg zu kämpfen und dabei keine Kompromisse bei den Grundwerten einzugehen.

CT Executive Search kooperiert mit Hunt Partners bei der Abwicklung von Mandaten in Indien und dem südasiatischen Raum.

- Anpassungsfähigkeit: Kandidaten benötigen Erfahrung im Umgang mit Personen und Unternehmen in einem Umfeld, das sich fortwährend verändert.
- Umgang mit Ungewissheit: Sie müssen in der Lage sein, schnelle Veränderungen auszuhalten und dabei den Kopf frei zu haben - gleichzeitig müssen Wettbewerber und Märkte im Blick behalten werden.
- Interkulturelle Kompetenz: Einfache Missverständnisse können zu schweren Konflikten führen. Interkulturelle Unterschiede werden oft als der kritischste Faktor für internationale Projekte, Kooperationen und Joint Ventures genannt. Interkulturelle Kompetenz hilft auch dabei, die Synergien zu nutzen, die aus Vielfalt entstehen.
- Gute Unternehmensführung: Die Führungskraft muss werteorientiert sein und sich für Compliance und die damit verbundene Transparenz einsetzen. Unternehmen sollten nicht nur bei der Kommunikation mit der Zentrale vollkommen transparent sein, sondern auch unethisches Handeln vor Ort nicht tolerieren.

Inwieweit sind Kandidaten geografisch mobil und bereit, in eine andere Stadt zu ziehen?

Die Umzugsbereitschaft von Kandidaten ist von Fall zu Fall unterschiedlich. Die Bereitschaft zum Umzug hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Dazu gehören die familiäre Situation, die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeit, die Wachstumsperspektiven, der mögliche Vergütungszuwachs, die Lage der Stadt usw.

Grundsätzlich sind Umzüge in andere Städte aufgrund der Herausforderungen im Zusammenhang mit Wohnen, Schulwesen und Versorgungsmöglichkeiten für betagte Eltern aber kein einfaches Unterfangen.

Wir haben festgestellt, dass Kandidaten, die mit ihrer derzeitigen Position unzufrieden sind, häufig bereit sind, in vergleichbare Städte umzusiedeln - etwa von Mumbai nach Neu-Delhi. Es ist dagegen relativ schwierig, Kandidaten dazu zu bringen, sich in kleineren Städten oder an abgelegenen Orten niederzulassen. Kandidaten mit Kindern, die sich in Prüfungsphasen befinden, sind zu diesem Zeitpunkt normalerweise nicht sonderlich offen für einen Umzug.

Die Umzugsbereitschaft der Kandidaten hängt also von verschiedenen Faktoren ab. Eine attraktive Vergütung, eine gute Arbeitskultur sowie Unterstützung bei der Wohnungs- und Schulsuche sind auf jeden Fall Faktoren, die die Umzugsbereitschaft fördern.

Was können Unternehmen tun, um ihre Manager langfristig zu binden?

Indische Fach- und Führungskräfte sind grundsätzlich mobiler, jederzeit sucht über die Hälfte der mittleren und höheren Führungskräfte ernsthaft nach Alternativen. In der Kategorie „Junior Management“ ist dieser Wert noch höher.

Verschiedene Umfragen nennen diese drei als wichtigste Gründe für Jobwechsel:

1. Bessere Bezahlung
2. Bessere Karrieremöglichkeiten
3. Persönliche Gründe

Interessant ist, dass Fachkräfte mit Abwanderungsgedanken gewöhnlich keineswegs demotiviert sind. Mehr als 75% der indischen Kandidaten geben an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein, rund 70% bezeichnen sich als zufrieden mit ihren Organisationen.

In einer wachstumsstarken Wirtschaft wie Indien werden die Wechselraten weiterhin hoch sein und Unternehmen müssen dies in ihrer Personalpolitik berücksichtigen. Neben einer attraktiven Vergütungsstruktur können einige andere Maßnahmen den Unternehmen helfen, die Fluktuation einzudämmen:

- Stellen Sie von vorneherein Kandidaten ein, die an langfristiger Zusammenarbeit interessiert sind und verzichten Sie auf Job-Hopper.
- Hilfreich sind globale Rotationsprogramme für Leistungsträger, herausfordernde Zielsetzungen und Verantwortlichkeiten sowie Weiterbildungen zur Führungskräfteentwicklung.
- MNC-Unternehmen können die Mitarbeiter für internationale Projekte einsetzen, während sie weiterhin im indischen Geschäft involviert sind. Dies ermöglicht die Identifikation und Verbreitung von globalen „Best Practices“.
- MNC-Unternehmen sollten sich nachdrücklich für soziale und nachhaltige Ziele einsetzen, die durch aufgeklärtes Eigeninteresse befeuert werden. Dieser Faktor hilft den Mitarbeitern, einen Sinn in ihrer Arbeit zu finden.

„GERINGES BEWUSSTSEIN FÜR NACHHALTIGES WACHSTUM“

Welche Bedeutung hat Indien aus Ihrer Sicht für den globalen Markt und für europäische Unternehmen?

Indien zählt zu den größten Wachstumsmärkten, vielleicht ist es sogar der größte Wachstumsmarkt weltweit. Ich glaube, dass für europäische Unternehmen Beziehungen zu internationalen Partnern weiter an Bedeutung gewinnen werden. Ich wage sogar zu behaupten, dass europäische Firmen ohne Aktivitäten in China oder Indien irgendwann obsolet werden.

Die Globalisierung erfordert Wachstum von jedem Unternehmen. Wenn Unternehmen nicht wachsen und die Margen ausbleiben, dann setzt Schrumpfung ein. Schließlich verschwinden solche Firmen von der Bildfläche. Aus volkswirtschaftlicher Sicht kann sich daraus ein Flächenbrand ergeben. Arbeitslosigkeit führt dazu, dass die Kaufkraft sinkt – in der Folge haben immer mehr Unternehmen Probleme, ihre Produkte abzusetzen.



Norman Dentel

ist seit fast 20 Jahren für die Firma Würth tätig. Dabei hat er das Unternehmen bereits in China, Jordanien und den Vereinigten Arabischen Emiraten vertreten – seit vier Jahren leitet Herr Dentel nun die Würth Industrial Services India mit Sitz in Pune.

Welche Aktivitäten betreibt Würth in Indien?

Wir vertreiben in Indien Systeme, sog. Supply Chain Solutions, und DIN-Normteile. Dadurch tragen wir nicht nur zum Wachstum unseres Unternehmens bei. Wir schaffen auch die Möglichkeit, Positionen nach Indien zu verlagern, die sich in Deutschland und anderen Ländern aufgrund fehlender oder ungeeigneter Kandidaten nicht mehr besetzen lassen.

Zudem helfen wir Firmen dabei, einfache Aufgaben nach Indien auszulagern und ermöglichen somit die Fokussierung auf die Qualität anderer, wichtigerer Aufgaben. Dazu haben wir 2017 in Pune ein weiteres Büro gegründet, das der Erbringung von "Business Services" gewidmet ist. Es arbeitet für interne und externe Kunden, betreut werden Themen aus den Bereichen Einkauf, Logistik, Sales Support und Marketing.

Für diese Aktivitäten haben wir inzwischen schon über 100 Mitarbeiter eingestellt. Für 2020 planen wir eine Steigerung auf fast 200 Mitarbeiter alleine in diesem Segment.

Hier geht es aber nicht primär darum, "billige" Arbeitskräfte zu finden und dadurch Kosten zu reduzieren. Ziel ist vielmehr, die Wertschöpfungskette des jeweiligen Gesamtunternehmens zu evaluieren, um die besten Ergebnisse zu erreichen. Dies gilt nicht nur für uns als Würth, sondern auch unsere externen Kunden, für die wir Leistungen aus Indien heraus erbringen.

Warum hat sich Ihr Unternehmen für den Standort Pune entschieden?

Maharashtra ist der industriell am weitesten entwickelte Bundesstaat. Hierbei spielt Pune eine wichtige Rolle – es gibt hohe ausländische Direktinvestitionen und eine große Zahl von deutschen Unternehmen. Dies hat auch uns dazu bewogen, von Pune aus zu arbeiten. Die Stadt verfügt über renommierte Universitäten und eine gut ausgebildete Bevölkerung.

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Rekrutierung und Führung von Mitarbeitern in Indien gemacht?

Indien benötigt nicht nur Wachstum, sondern in erster Linie Entwicklung. Diese übernehmen wir auch intern, um die Brücke zwischen den Kulturen zu schlagen. Wir müssen als Firma sowohl deutsch, als auch indisch sein und Mitarbeiter finden, die für diesen Spagat geeignet sind. Hauptantriebsmotor ist dabei die demografische Entwicklung. Über zwei Drittel der Bevölkerung sind zwischen 15 und 64 Jahren alt, so dass es grundsätzlich viele potentielle Kandidaten gibt.

Bei der Rekrutierung fällt auf, dass alle Kandidaten auf dem Papier erst einmal alles können.

Mit Detailfragen trennt sich dann aber im persönlichen Gespräch ziemlich schnell die Spreu vom Weizen. In jedem Fall sollte man nicht gleich den erstbesten Kandidaten einstellen, sondern sich auch angesichts oftmals vieler Bewerbungen genug Zeit nehmen, um den richtigen Mitarbeiter auszuwählen.

Führung erfordert in erster Linie emotionale Intelligenz und Fingerspitzengefühl, um Fluktuation vorzubeugen. Dies ist in Indien nicht anders als in anderen Ländern. Wertschätzung der geleisteten Arbeit ist dabei genauso wichtig wie Gespräche über Familie und andere private Themen.

Auf der anderen Seite darf nicht zu viel Spielraum gelassen werden für individuelle Befindlichkeiten und Interpretationen, da dies zu unnötigen Diskussionen führt und ausgenutzt werden kann. Die Loyalität zum Unternehmen ist in Indien meist nicht so hoch wie beispielsweise in Deutschland. Wir haben es allerdings mit unserer Würth-Kultur geschafft, viele Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.

Mit welchen landesspezifischen Herausforderungen haben Sie und Ihr Unternehmen auf dem indischen Markt zu tun?

Indien wird oftmals mit China verglichen aufgrund der Größe der Bevölkerung. Anders als China ist Indien in meinen Augen allerdings nicht nur ein Staat, sondern besteht aus 28 kleinen Staaten. Jeder hat ein eigenes Parlament und eine eigene Regierung.

Somit sind die Rahmenbedingungen für das Geschäft auch nicht überall gleich. Das eröffnet gleichermaßen Möglichkeiten und Herausforderungen.

Ein anderer Aspekt ist der hohe Ressourcenverbrauch und die Verschmutzung der Umwelt. Als Firma versuchen wir, hier mit green thinking im Alltag entgegenzuwirken. In Indien ist Bewusstsein für nachhaltiges Wachstum immer noch sehr gering ausgeprägt. Es wird auch noch Jahre dauern, bis sich dies ändert. Allerdings gibt es auch sehr positive Beispiele von sauberen Städten, wie Mysore oder Kochi.

Korruption ist nach wie vor ein negativer Punkt, wie auch die administrativen Hürden und Dokumentationspflichten durch die Bürokratie.

„DAS INDISCHE ARBEITSRECHT IST AUSFLUSS DES SOZIALISTISCHEN URSPRUNGS INDIENS“

Indien gilt als ein bürokratisches Land mit komplizierten gesetzlichen Rahmenbedingungen. Was sollten Unternehmen, die den indischen Markt betreten wollen, aus rechtlicher Perspektive beachten?

Der Markteintritt erfordert einige Vorüberlegungen bezüglich der Rechtsform. Hier bieten sich für ausländische Unternehmen üblicherweise das Liaison Office, das Project Office, das Branch Office, eine LLP oder eine Private Limited Company an. Alle Markteintrittsmöglichkeiten haben unterschiedliche rechtliche und steuerrechtliche Auswirkungen, die gründlich begutachtet werden sollten, um negative Konsequenzen und Haftungen auszuschließen, etwa im Rahmen Indiens strenger Betriebsstättenpolitik.



Rahul Oza

ist Partner und Niederlassungsleiter der Beratungsgesellschaft Rödl & Partner. Er ist verantwortlich für die Standorte West- und Südindien des Unternehmens.

Eine Gesellschaftsgründung gilt für ausländische Unternehmen in Indien allgemein als ein formalistischer Prozess, der einen hohen Dokumentationsaufwand erfordert. Dies liegt insbesondere daran, dass Deutschland dem Beitritt Indiens zum Haager Apostille-Übereinkommen von 1961 widersprochen hat und Indien nicht als Signatarstaat anerkannt wurde. Dies hat zur Folge, dass alle behördenrelevanten Dokumente erst notariell beglaubigt, vom zuständigen Landgericht überbeglaubigt und anschließend vom jeweiligen Konsulat legalisiert werden müssen. Nach unserer Erfahrung kann eine Gesellschaftsgründung inländischer Personen hingegen innerhalb von 24 Stunden erfolgen.

Auch nach erfolgtem Markteintritt ist ein Ende der Bürokratie nicht in Sicht. Es gilt, einen konstant kritischen Blick auf das Compliance-Management der indischen Gesellschaft zu wahren. Wer hier Kosten spart, etwa auf Geheiß oder Empfehlung des indischen Managements, der spart definitiv an der falschen Stelle. Die Beseitigung der Folgen einer Non-Compliance ist immer teurer als die Sicherstellung der Einhaltung aller indischen Gesetze.

Was hat die indische Regierung unter Ministerpräsident Modi unternommen, um die Rahmenbedingungen zu verbessern? Welche Maßnahmen sind für die neue Amtszeit in der Pipeline?

Ministerpräsident Modi hat mit seinem Programm „Make in India“ und auch durch das Programm „Make in India Mittelstand“ in vielen verschiedenen Bereichen Markt-optimierungen vorgenommen und es jüngst geschafft, dass Indien von Platz 77 des Ease-of-Doing Business Index der Weltbank auf Platz 63 gestiegen ist.

Die größten Reformpakete waren in der letzten Legislaturperiode „Make in India“, „Clean India“, „Digital India“, „Skill India“ sowie „Start-up India“. Die Einführung der Goods and Services Tax („GST“) und die Demonetisierung haben sich dabei wahrscheinlich als die größten Innovationen der letzten Legislaturperiode erwiesen.

Das Jahr 2019 begann stark, indem die Regularien für grenzüberschreitende Darlehen (External Commercial Borrowings – „ECB“) deutlich gelockert wurden und es nun auch Handelsunternehmen erlaubt ist, Betriebsmitteldarlehen von der ausländischen Muttergesellschaft aufzunehmen. Darüber hinaus wurde im September 2019 die Körperschaftssteuer für produzierende Unternehmen, die am oder nach dem 1. Oktober 2019 gegründet wurden, auf 15% herabgesetzt.

Zu erwarten ist nun, dass die begonnenen Reformpakete weiter umgesetzt und fokussiert werden, um die Rahmenbedingungen für Investoren und Unternehmen zu verbessern. Dazu gehört, dass Foreign Direct Investment („FDI“) in weiteren Bereichen erlaubt wird. Weitere Projekte könnten die Überarbeitung des Justizsystems, die Anpassung des Finanzjahres sowie eine Kodifizierung und Vereinheitlichung des Arbeitsrechts sein.

Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten sollten Unternehmen im Blick haben?

Das Arbeitsrecht in Indien ist nicht uniform kodifiziert und unterscheidet sich auf bundesstaatlicher und sektoraler Ebene. So gelten unterschiedliche arbeitsrechtliche Vorschriften für produzierende oder dienstleistende Unternehmen.

Das indische Arbeitsrecht ist ein Ausfluss des sozialistischen Ursprungs Indiens, nun trifft es auf die kapitalistisch geprägte neue indische Generation. Dies hat zwei wesentliche Folgen. Zum einen wurde das indische Arbeitsrecht nur ungenügend an die neue wirtschaftliche Entwicklung angepasst, zum anderen ignoriert die Mehrheit der indischen Manager die ordnungsgemäße Anwendung des geltenden Rechtes, da sie es für faktisch überholt halten.

Indien benötigt dringend eine Umsetzung der geplanten Arbeitsrechtsreform. Hierbei muss eine sinnvolle Harmonie zwischen Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberinteressen geschaffen werden. Dieses Spannungsfeld ist unglaublich kritisch. Indien muss weiterhin das Wirtschaftswachstum fördern, etwa durch Auslandsinvestitionen. Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, die Lebensbedingungen der indischen Bürger teils dringend zu verbessern. Es gilt auch hier die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Jeder Arbeitgeber sollte sich gut aufstellen, um dem maroden, chaotischen und oftmals völlig ignorierten indischen Arbeitsrecht zu begegnen.

Die Erfahrung hat jüngst gezeigt, dass indische Behörden zunehmend kontrollieren, ob das zwingend geltende Arbeitsrecht sowie Arbeitsschutzregelungen eingehalten werden. Zu beachten ist, dass meist die Direktoren der indischen Gesellschaft für die Nichteinhaltung von Vorschriften haftbar gemacht werden können. Dies gilt unabhängig davon, ob die Direktoren sich in Indien oder im Ausland befinden.

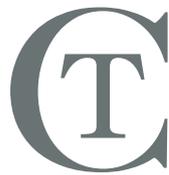
Oftmals verlangen indische Mitarbeiter von ausländischen Unternehmen höhere Standards hinsichtlich gewährter Arbeitnehmerrechte. Wer sich hier auf indisches zwingendes Recht beschränken möchte, wird Schwierigkeiten haben, gute Talente zu finden und an sich zu binden.

Wie sieht Ihre Mandantenschaft in Indien aus? Bei welchen Themen haben Ihre Mandanten besonders großen Beratungsbedarf?

Unsere Mandanten sind mittelstandsgeprägte Weltmarktführer. Aufgrund der Komplexität Indiens besteht ein umfassender Beratungsbedarf in den Bereichen Steuern, Recht, Wirtschaftsprüfung, der laufenden Buchhaltung und Compliance. Rödl & Partner Indien kann als multidisziplinäres Unternehmen ausländischen und inländischen Investoren und Unternehmen in allen diesen Bereichen beiseite stehen.

Aufgrund des wachsenden Marktpotentials Indiens besteht stärker denn je Beratungspotential in den Bereichen Markteintritt, Gesellschaftsgründungen, Joint Ventures, M&A und Steuerstrukturierungen.

Aufgrund der deutschen Kompetenz im Bereich Infrastruktur konnten wir ein erhöhtes Beratungsvolumen im Bereich der Ausschreibungen verzeichnen.



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, Russland/GUS, 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.

MOSCOW

CT Executive Search LLC
Central Office
Shlyuzovaya nab. 8,1
115114 Moscow, Russia
Telephone: +7 499 678 2111
E-Mail: office@ct-executive.com

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

