

Stellar

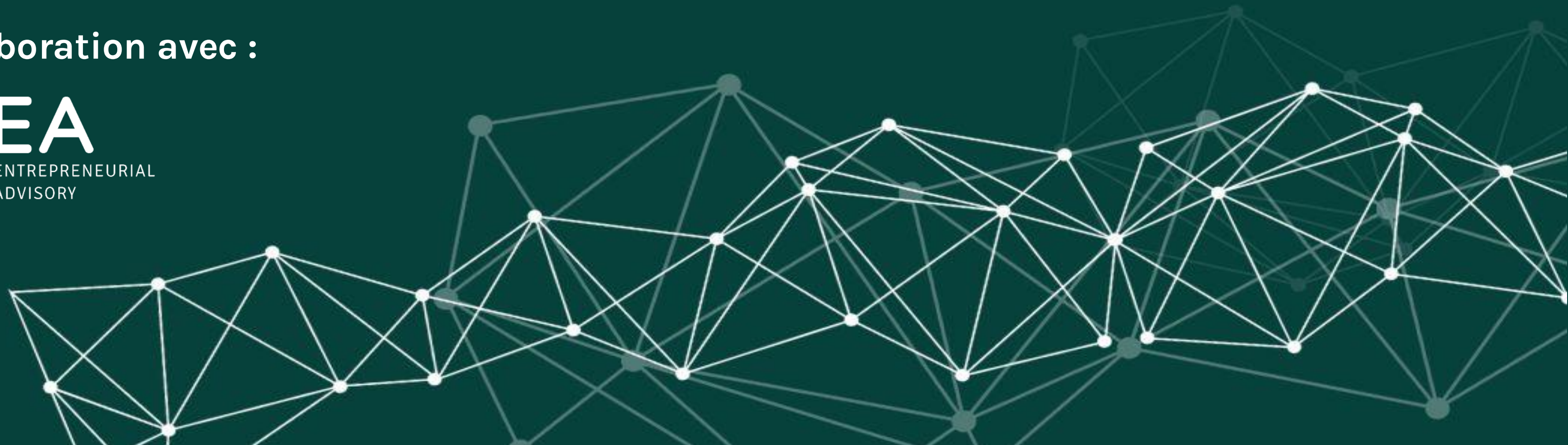
EXECUTIVE SEARCH

Solutions de succession et augmentation du nombre de conseillers clientèle sur le marché des Gérants de Fortune Indépendants (CH/LI)

Analyse de marché janvier - avril 2025

En collaboration avec :

ADVEA
ENTREPRENEURIAL
ADVISORY



Analyse du marché en vue d'attirer des conseillers clientèle et des solutions de succession appropriées sur le marché GFI (CH/LI)

1 Aperçu du marché suisse

2 Aperçu du marché du Liechtenstein

3 Voix du marché

4 Proposition de valeur Stellar



- > Fragmentation structurelle, pression croissante en faveur de la consolidation et ambitions élevées en matière de croissance et de besoins en RM
- > Pression de recrutement due à la taille du marché & à la proximité de la Suisse ; la planification de la succession gagne en importance stratégique
- > Expériences et perspectives de première main sur le recrutement, la succession et le positionnement sur le marché, ce qui motive réellement les GFI aujourd'hui
- > Comment Stellar soutient concrètement les GFI & les banques dans la croissance, la succession et la constitution d'équipes

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

1) Le Marché des GFI en Suisse





1

Le marché des GFI en Suisse

Le marché suisse des GFI est en train de subir des changements structurels, mais les perspectives d'avenir sont positives pour les GFI restants ainsi que les nouveaux acteurs.

Résumé – Le Marché des GFI CH

Le marché suisse des GFI subit d'importants changements structurels, mais reste un pilier important de la gestion de fortune

- > Le marché suisse des GFI traverse une période d'assainissement sous l'effet de la réglementation ; l'évolutivité et la taille critique seront essentielles à l'avenir pour rester compétitif et faire face à l'augmentation des coûts de la réglementation.
- > Les perspectives d'avenir pour le marché suisse des GFI sont néanmoins positives, ce que reflètent les acteurs du marché eux-mêmes → *GFI Industrieradar 23/24*.

Actuellement, 1'437 GFI sont en activité avec une fortune gérée d'environ 500 milliards de CHF ; d'ici 2026, il devrait encore exister environ 1'200 à 1'400 GFI.

- > Le nombre de GFI continuera de diminuer au cours des prochaines années (2025/2026 : futur paysage des GFI à environ 1'200 - 1'400) ; Le degré de professionnalisation des GFI continue d'augmenter, par conséquent les exigences posées aux partenaires professionnels également (banques dépositaires)
- > Une croissance accrue du marché est surtout attendue de la part des GFI leaders, car la croissance organique nécessite également des moyens d'investissement correspondants.

Nouvelles entrées sur le marché en cours, même après la nouvelle réglementation de la FINMA

- > Malgré le nouveau processus d'autorisation de la FINMA et des adaptations organisationnelles parfois coûteuses, de nouvelles entrées sur le marché sont en cours.

Déplacement structurel du pool de revenus ; les GFI dans le Top 50 augmentent leur part des revenus totaux

- > A l'avenir, les GFI leaders définiront de plus en plus le marché et se situeront au même niveau que les petites banques privées ; On peut s'attendre à ce que les GFI dans le Top 50 augmentent leur part de revenus totaux du secteur de 35% à 46% d'ici 2026 environ.

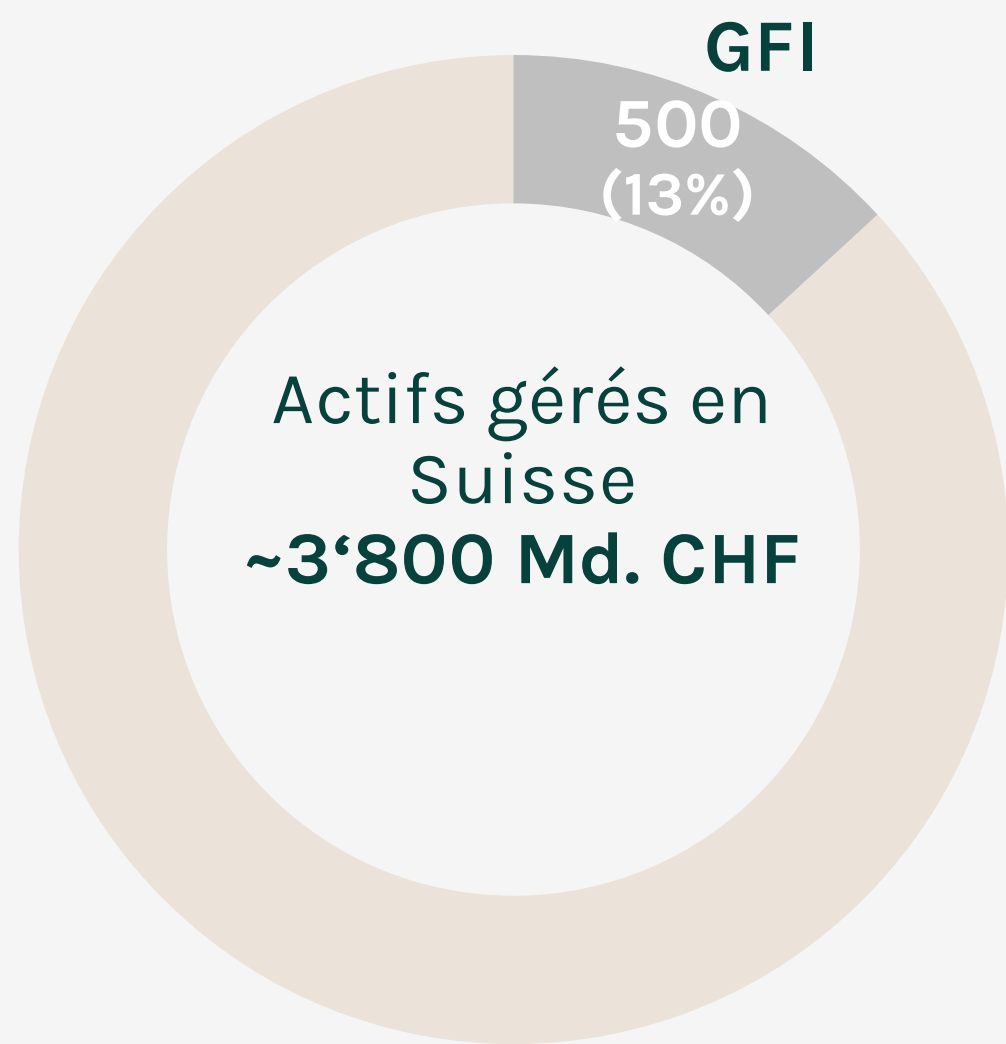


1 Le marché des GFI en Suisse

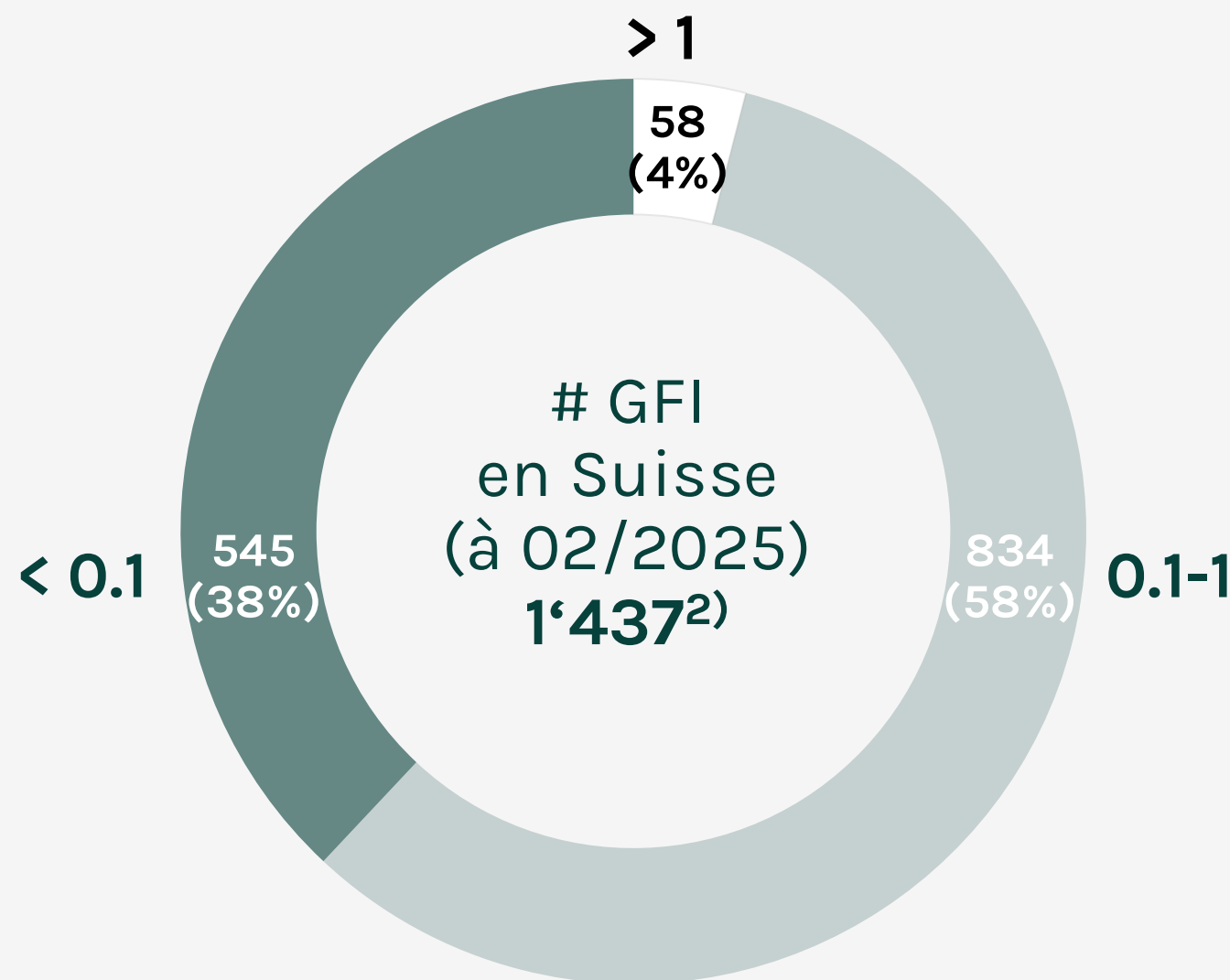
Le marché des GFI CH (1/3)

Le marché suisse des GFI est très fragmenté et avec ~500 milliards CHF d'actifs sous gestion, il représente un facteur économique important.

Parts de marché Wealth Management¹⁾



Classification selon AuM (CHF Md.)¹⁾



Résumé

- > ~500 milliards de CHF d'actifs gérés par les GFI ; le marché est caractérisé par une faible transparence et une forte fragmentation avec une multitude de micro-entreprises
- > 1'437 GFI actifs en février 2025 - contre 2'128 en 12/2020; toutefois, la dynamique du marché se poursuit en raison de la thématique de la réglementation



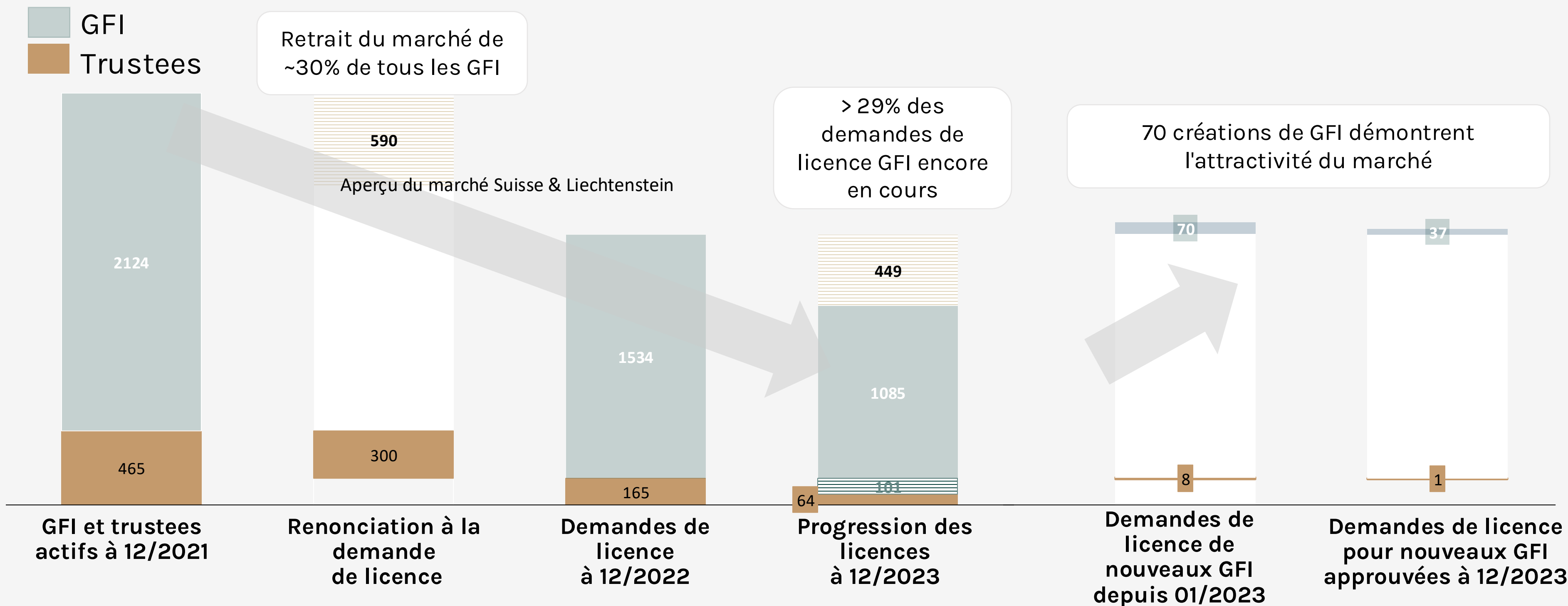
Sources: 1) Swiss Banking, Association suisse des gérants de fortune (ASG); ADVEA Research sur la base des données de l'ASG et de ses propres enquêtes auprès des clients; 2) Nombre de gérants de fortune titulaires d'une licence, y compris les gérants de fortune non encore titulaires d'une licence et les nouvelles demandes d'entrée sur le marché (base de données 02/2025)



1 Le marché des GFI en Suisse

Développements actuels du marché suisse des GFI, y compris le nombre de nouvelles entreprises créées en 2023.

Le marché des GFI CH (2/3)





1 Le marché des GFI en Suisse

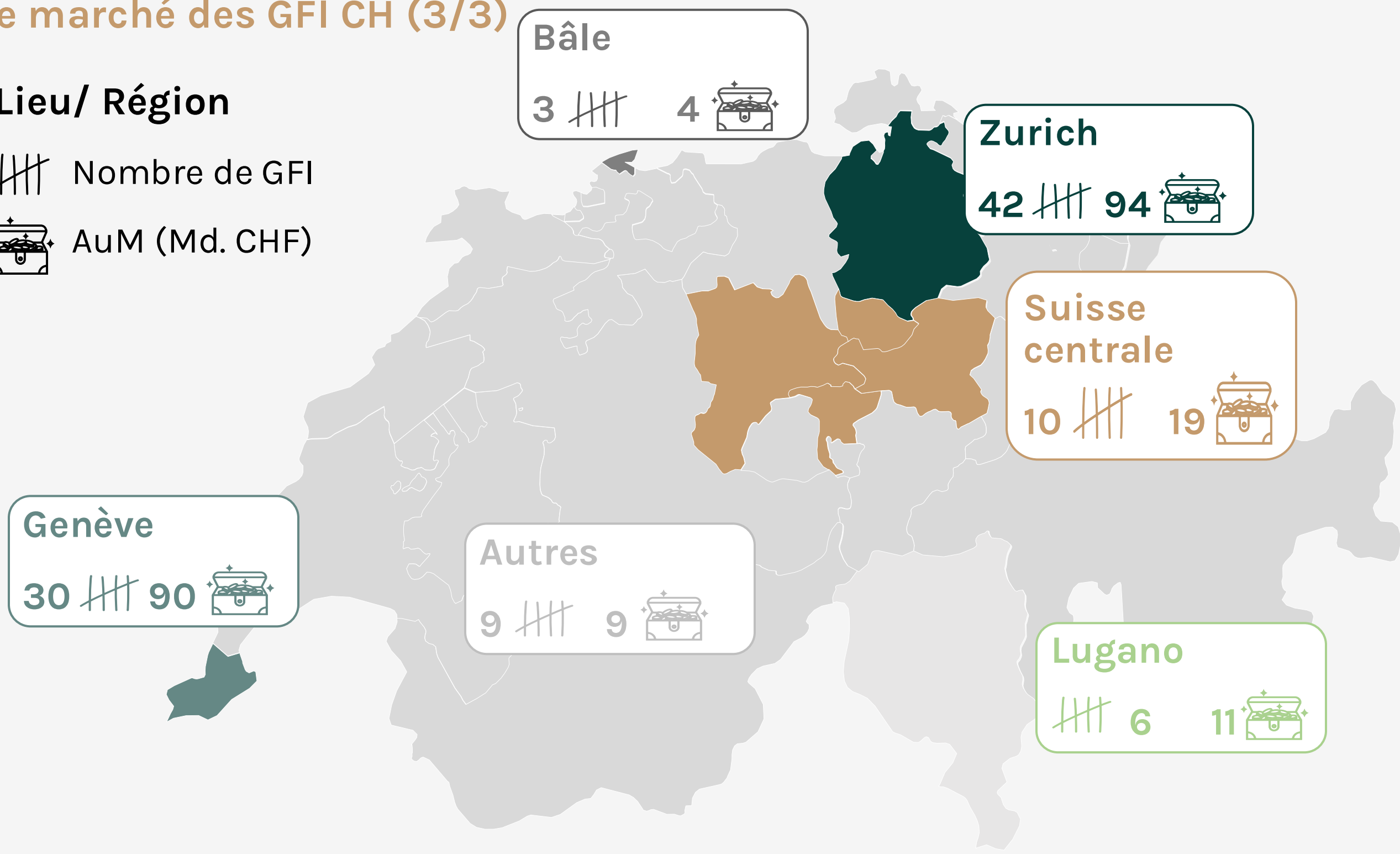
La répartition géographique des 100 premiers GFI sur le marché suisse indique les deux régions clés de Zurich et Genève.

Le marché des GFI CH (3/3)

Lieu/ Région

||| Nombre de GFI

👛 AuM (Md. CHF)



Résumé

- > Genève et Zurich, en raison de leur proximité aux banques privées, sont également d'importants centres pour les grands GFI (72 sur 100)
- > La Suisse centrale, Lugano et Bâle avec d'autres acteurs du marché parmi les 100 premiers GFI
- > Part de marché (abs./rel.) des
 - > Top 100 GFI: 227 Md. / 46%
 - > Top 50 GFI: 177 Md. / 35%





1

Le marché des GFI en Suisse

Divers facteurs d'influence entraînent des changements structurels importants sur le marché suisse des GFI, ...

Le marché des GFI CH – Perspectives (1/2)

L'augmentation des coûts et les exigences de professionnalisation provoquent des changements

- > Importance relative des coûts liés au risque et au compliance, les processus s'accroissant fortement; Triplement des coûts attendu¹⁾ – toutefois après plusieurs années de sous-pondération.
- > L'augmentation des coûts structurels exige des volumes minimums plus élevés pour des modèles d'affaires GFI rentables à long terme.

Contrairement à ce qui a été annoncé à maintes reprises, la consolidation demeure pour l'instant en suspens ; première poussée attendue en 2025

- > Après la fin des processus d'autorisation de la FINMA et des développements organisationnels parfois coûteux des GFI, il ne faut guère s'attendre à court terme à un changement des intentions de vente, déjà peu marquées jusqu'à présent ; la consolidation s'accélère toutefois à partir de 2025 en raison d'une « résignation à la nouvelle réalité ».

La croissance organique devient la priorité absolue - Extension des réseaux attendue

- > La croissance organique est plus facile à réaliser pour les GFI de grande taille avec des structures entrepreneuriales et des réseaux de partenaires ouverts, utilisés de manière conséquente pour générer des „leads“ ; une croissance plus élevée est attendue pour les GFI leaders.
- > En outre, des gains d'efficacité basés sur des économies d'échelle sont attendus.

Les exigences envers les banques dépositaires ne sont pas seulement exprimées, elles sont appliquées

- > L'insatisfaction à l'égard des prestations d'une banque dépositaire n'est plus tolérée ; la pression en faveur de la professionnalisation, mais aussi les exigences accrues en matière de qualité, de tarification et surtout de service ne permettent pas de poursuivre le « business as usual » des Desks Tiers-Gérants ou d'intermédiaires présentant des conflits d'intérêts inhérents.



1 Le marché des GFI en Suisse

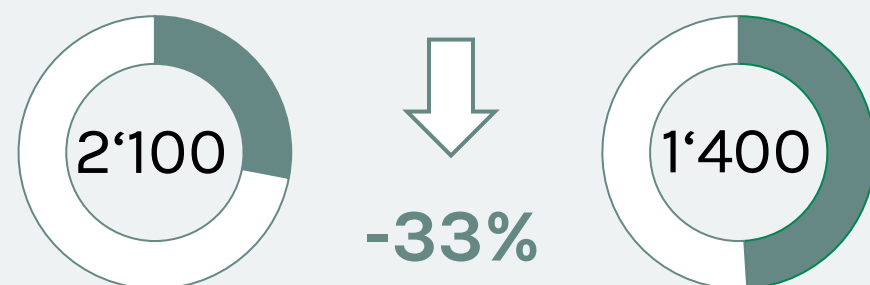
... qui entraînent à leur tour des déplacements parfois substantiels de pools de revenus.

Le marché des GFI CH – Perspectives (2/2)

2021

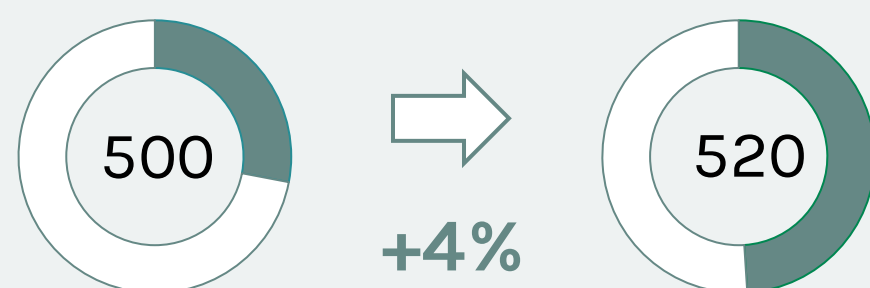
2025

#GFI



La professionnalisation sous l'impulsion de la réglementation entraîne un vaste assainissement du marché ; ce n'est que par la suite que l'on peut s'attendre à une consolidation liée au marché, qui entraînera une réduction d'un tiers des GFI, en particulier parmi les sociétés de gestion de petite taille

Actifs gérés (AuM, CHF Md.)



Les sorties de fonds liées aux cessations d'activité sur la période 2022/2023 seront largement compensées par la croissance de la clientèle et les créations de GFI en cours, émanant de banques privées (50 à 100 nouvelles entités par an, représentant des apports de CHF 10 à 20 Md par an)

Part des 50 premiers GFI en revenu brut (%)



La croissance organique exige, outre un état d'esprit entrepreneurial, des moyens d'investissement pour développer les réseaux et la perception de la marque ; les grands GFI grandissent plus fortement et en profitent davantage

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

2) Le marché des GFI au Liechtenstein





2

Le marché des GFI au Liechtenstein

Résumé – Le Marché des GFI LI

Le marché GFI LI, un pilier économique et de revenus important pour la place financière (part de marché de 13%)

91 sociétés de gestion d'actifs actives au LI - environ 57 milliards d'euros d'actifs sous gestion

Forte croissance des AuM, 18'268 relations clients, dont 91% de clients privés

Des tendances de croissance toujours stables et attrayantes en 2024

Le marché des gérants de fortune indépendants (GFI) est un pilier économique / de revenus important pour le marché financier du Liechtenstein.

- > Le marché des gérants de fortune indépendants au Liechtenstein est un pilier économique et de revenus important pour le marché financier LI. 679 collaborateurs travaillaient pour des GFI liechtensteinoises au premier semestre 2023 ; ce chiffre correspond à un nouveau record.
- > Fin 2023, 91 GFI géraient des actifs de clients d'environ 57 milliards d'euros, dont 46,1 milliards d'euros de mandats de gestion et 10,8 milliards d'euros d'autres services tels que le conseil en placement. Fin 2023, environ 25,4 milliards d'euros des actifs gérés étaient placés auprès de banques liechtensteinoises, le reste étant principalement placé dans l'UE/EEE.
- > Plus des trois quarts des GFI disposent d'une licence pour les activités transfrontalières et sont principalement actifs sur les marchés de la zone DACH, ainsi qu'en France, en Espagne et au Luxembourg.
- > Forte croissance d'actifs pour les GFI (CAGR +6% depuis 2017), notamment grâce au libre accès au marché suisse et à celui de l'UE/EEE. Le nombre de gérants de fortune privés est toutefois resté largement constant sur la période de cinq ans (nombre de gérants de fortune privés en 2017 : 106 ; 2023 : 91), tandis que le nombre de relations avec les clients finaux a fortement augmenté (nombre de clients finaux en 2017 : ~9 700 ; 2023 : ~18 268, dont 91% de clients privés).
- > En 2024, de nouveaux afflux d'argent et de nouveaux clients ont pu être acquis ; la majeure partie d'entre eux dans la gestion de portefeuille ; en outre, trois nouveaux IAM ont été approuvés par la FMA en 2024.



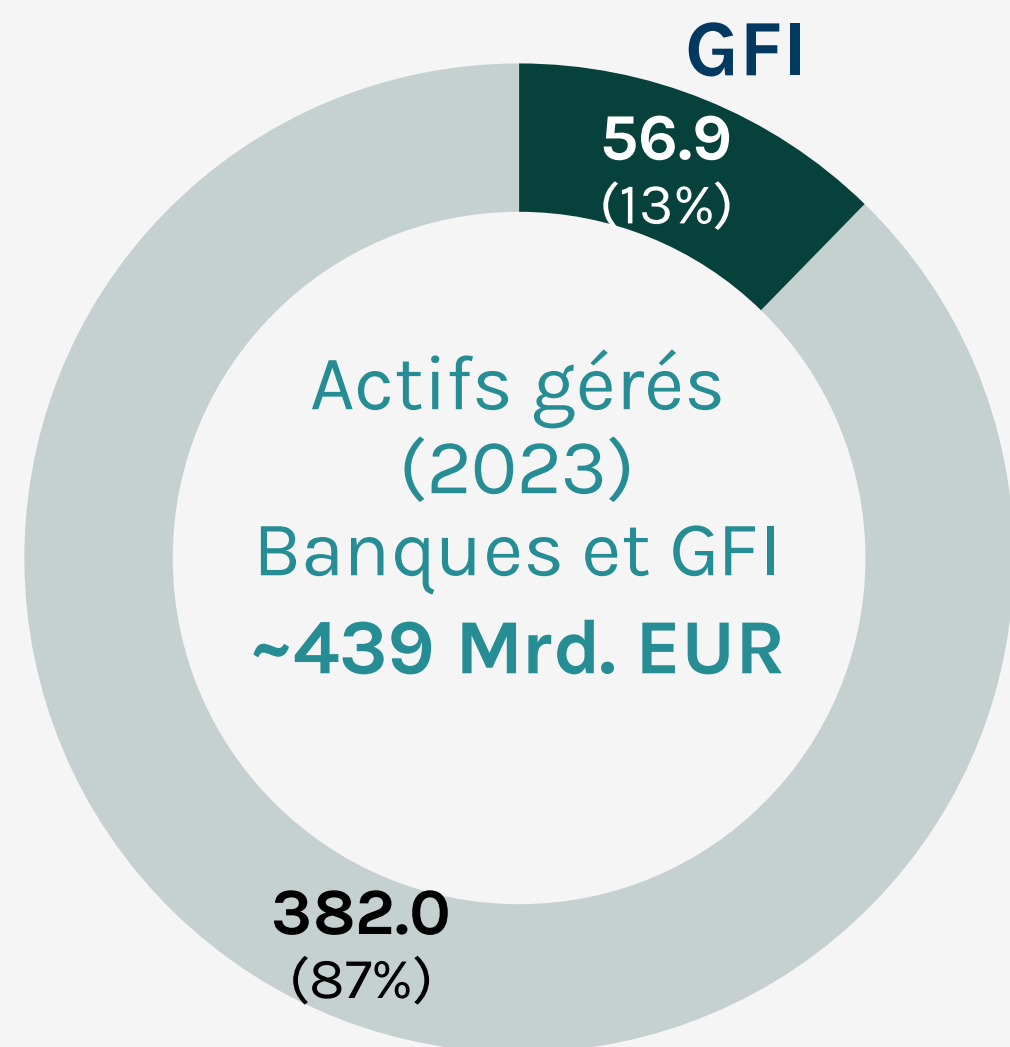


2 Le marché des GFI au Liechtenstein

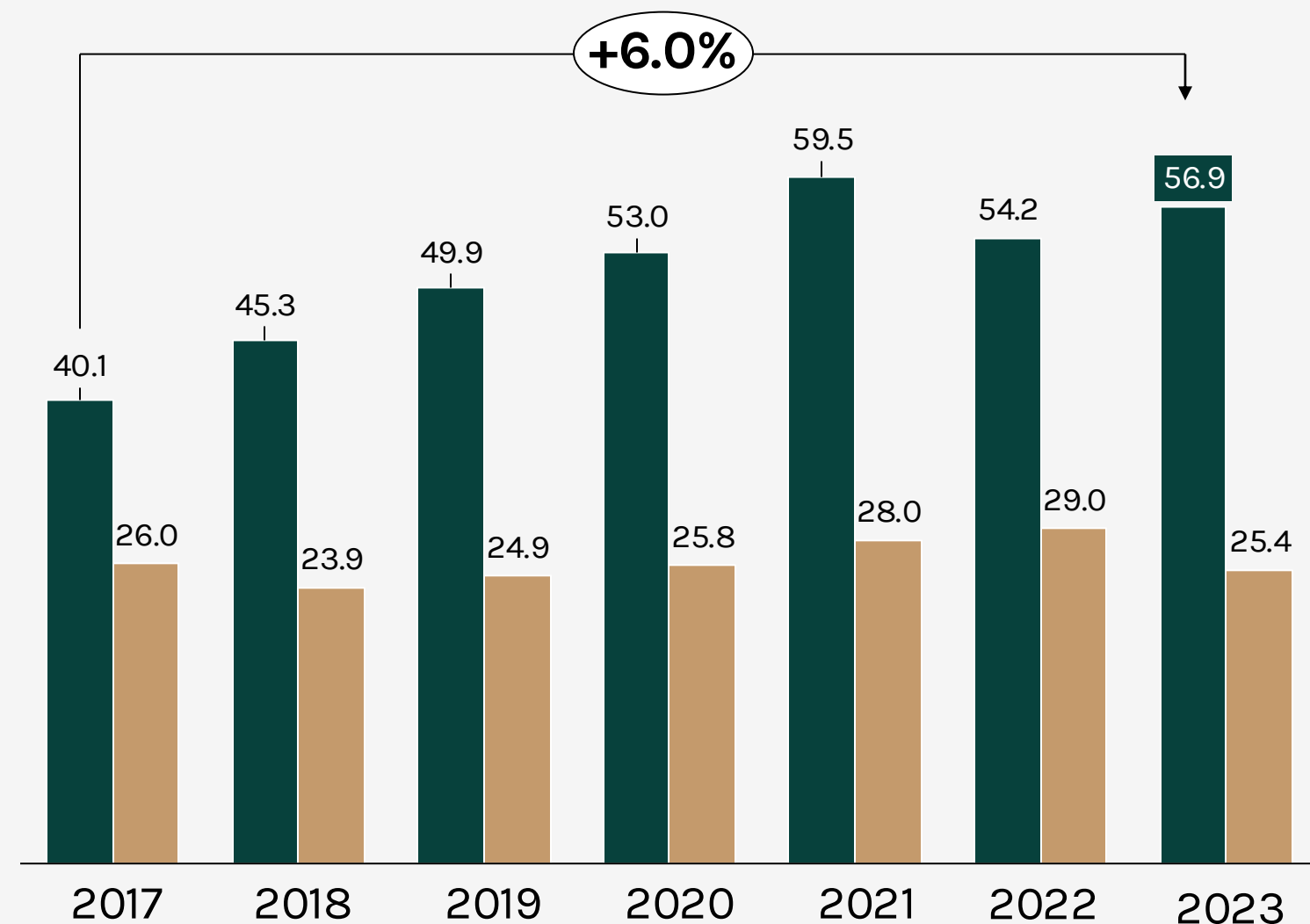
Le Marché des GFI LI (1/2)

91 GFI au Liechtenstein gèrent environ 57 milliards d'euros, connaissant une croissance très dynamique et faisant de plus en plus appel à des banques dépositaires étrangères.

Parts de marché Wealth Management¹⁾



Croissance des GFI en AuM (EUR Md.)²⁾



■ AuM ■ AuM (auprès de banques dépositaires au LI)

Résumé

- > Environ 91 de GFI gèrent près de 13% des actifs sous gestion avec ~57 milliards d'euros.
- > Forte croissance des AuM au cours des cinq dernières années (CAGR +6%), manifestation liée en premier lieu aux relations avec les banques dépositaires étrangères
- > Baisse des AuM de 8,9% (2021 à 2022) principalement due à l'évolution négative du marché



2 Le marché des GFI au Liechtenstein

Le Marché des GFI LI (2/2)

Groupes de clients cibles - par géographie¹⁾

Région DACH **60-70%**

FRA, ITA, ESP **~10-15%**

BE-NE-LUX **~5-10%**

CEE **~10%**

UK, USA **~5%**



1) AuM par domicile du client

Les GFI utilisent le Liechtenstein comme centre pour les affaires internationales - la région DACH comme premier marché de croissance.

Résumé

- > Les GFI au LI bénéficient du libre accès au marché de l'UE/EEE et de la Suisse
- > Plus de 75% de tous les GFI disposent d'une autorisation pour les services transfrontaliers
- > Activités à l'étranger principalement dans la zone DACH ainsi qu'en France, en Italie, en Espagne et au Luxembourg



2 Le marché des GFI au Liechtenstein

Le marché des GFI liechtensteinois reste stable et conserve son attrait en tant que centre pour les affaires internationales.

Le Marché des GFI LI - Perspectives

La professionnalisation organisationnelle devrait se poursuivre

- > Le nombre de GFI sur le marché financier du Liechtenstein est toujours considéré comme très stable. Ici aussi, on s'attend à une professionnalisation continue de l'organisation et à une augmentation constante des actifs gérés par le biais de GFI. Le degré de digitalisation est jusqu'à présent peu prononcé; une priorité absolue en termes d'investissement.

Tendance à l'ouverture de succursales au Liechtenstein par des GFI suisses pour faciliter l'accès au marché de l'UE/EEE

- > L'attractivité de l'accès facilité au marché de l'UE/EEE du Liechtenstein se poursuit et devrait attirer davantage de GFI suisses vers le Liechtenstein; le Liechtenstein sert de centre pour les affaires internationales, ce qui restera attractif dans les années à venir.

Consolidation par une réglementation croissante dans le domaine des trusts

- > En raison de la pression réglementaire croissante, le nombre de trustees de petite taille en particulier, continuera de diminuer au cours des prochaines années. La structuration de la fortune restera toutefois un facteur central sur le marché financier liechtensteinois et sera dominée par des trustees plus importants et plus professionnels.

Consolidation des banques locales sur la place financière du Liechtenstein

- > L'augmentation des réglementations et des obligations constitue également un défi pour les banques; une consolidation parmi les banques est attendue et par conséquent, une concentration croissante des AuM au sein des trois premières banques.

2

Gros plan sur le marché des GFI au Liechtenstein

Classement du Liechtenstein - perspective & pertinence



Proximité du marché & pression des talents

Au Liechtenstein également, la « guerre pour les RM » s'intensifie, notamment en raison de l'émigration vers le marché suisse et de la disponibilité locale limitée de conseillers clientèle expérimentés.

La planification de la succession gagne en importance

Comme en Suisse, de nombreux GFI considèrent la succession d'entreprise comme un sujet stratégique pour les 3 à 5 prochaines années au Liechtenstein.

Le recrutement se fait principalement par le biais de réseaux

L'accès aux candidats adéquats reste limité ; la confiance, la discrétion et le fit culturel dominant le processus de sélection.

Une collaboration avec les banques et les intermédiaires rarement structurée

Au Liechtenstein également, on constate une approche opportuniste du recrutement, les partenariats stratégiques restant plutôt l'exception.

La concurrence pour les parts de marché se fait sentir

Malgré un marché plus limité, de nombreuses sociétés de gestion cherchent à se développer de manière ciblée, souvent par le biais de gestionnaires expérimentés disposant d'un réseau transfrontalier.

Stellar

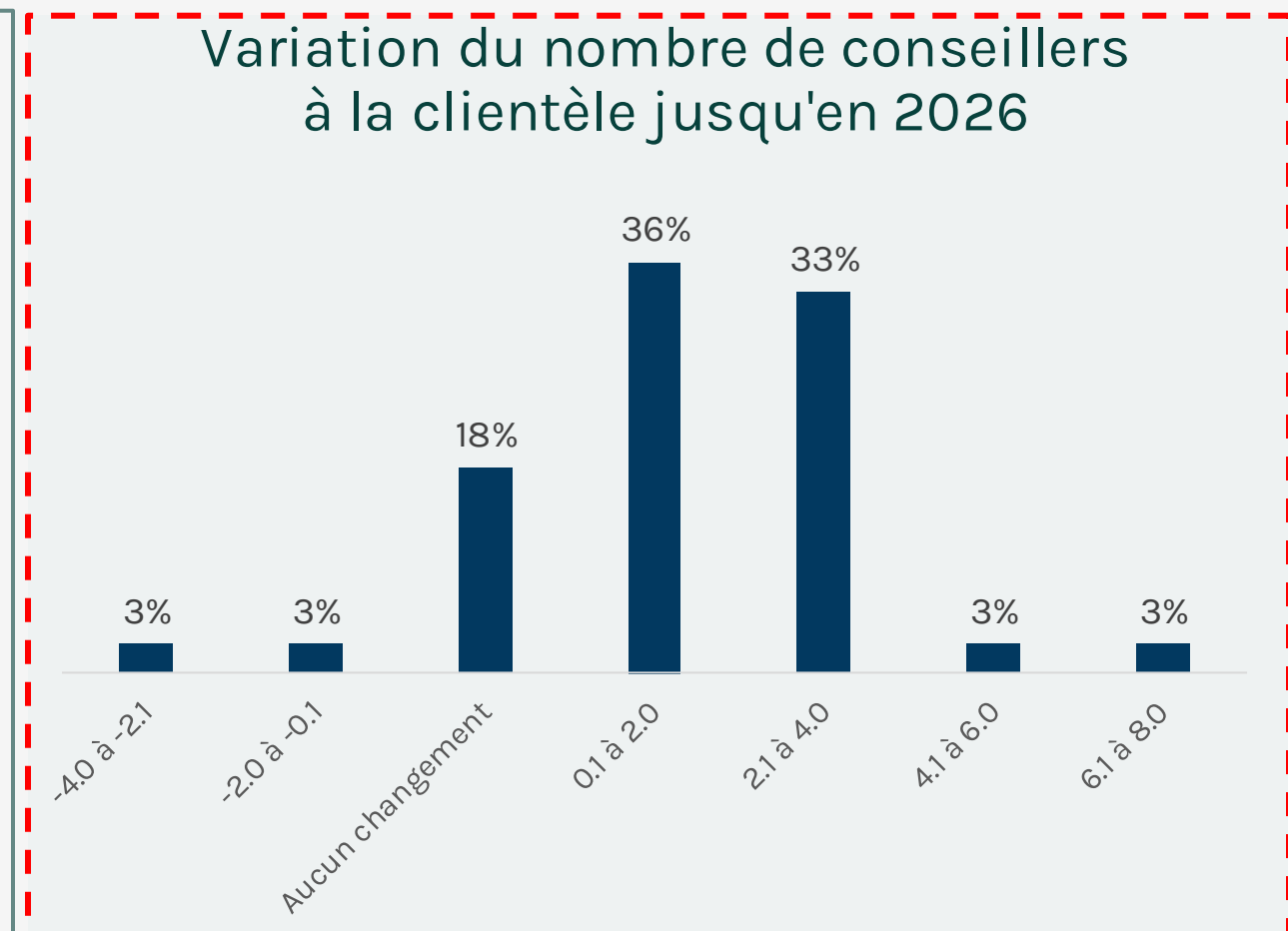
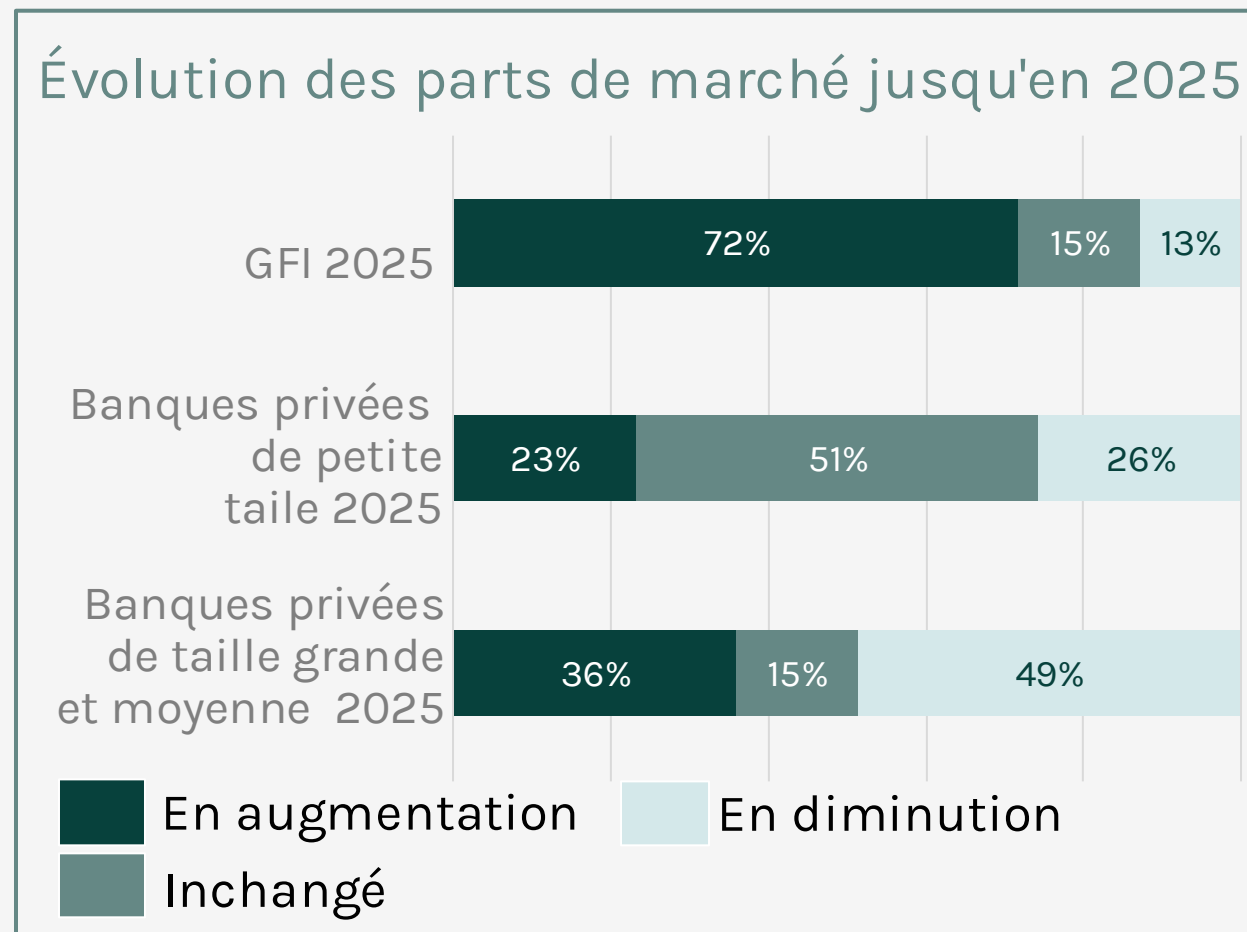
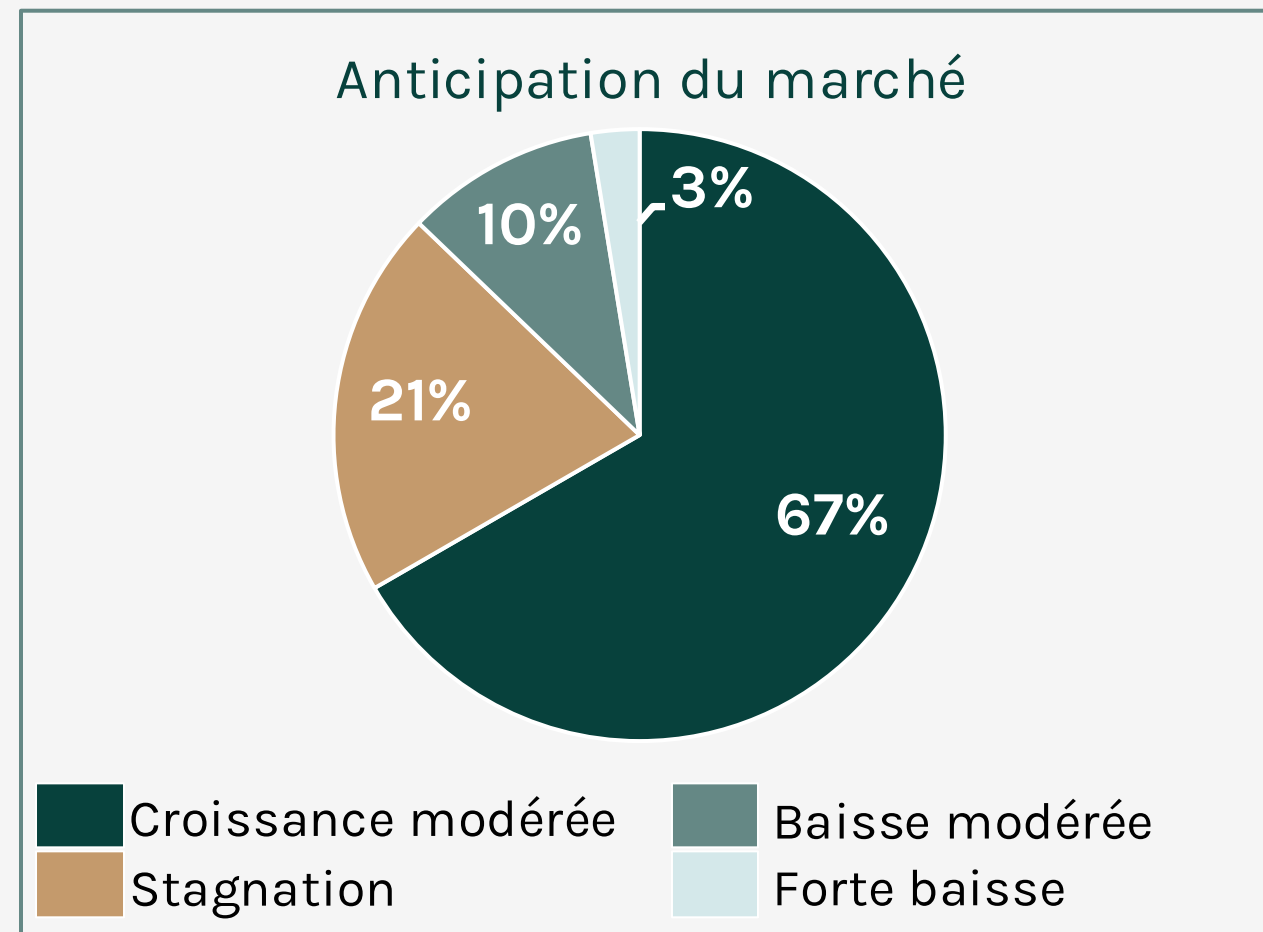
EXECUTIVE SEARCH

3) Voix du Marché (déclarations qualitatives)



Attentes positives des GFI quant à la croissance du marché ainsi que l'acquisition de parts de marché dans les années à venir.

Perceptions issues du GFI Industrieradar 2023/2024



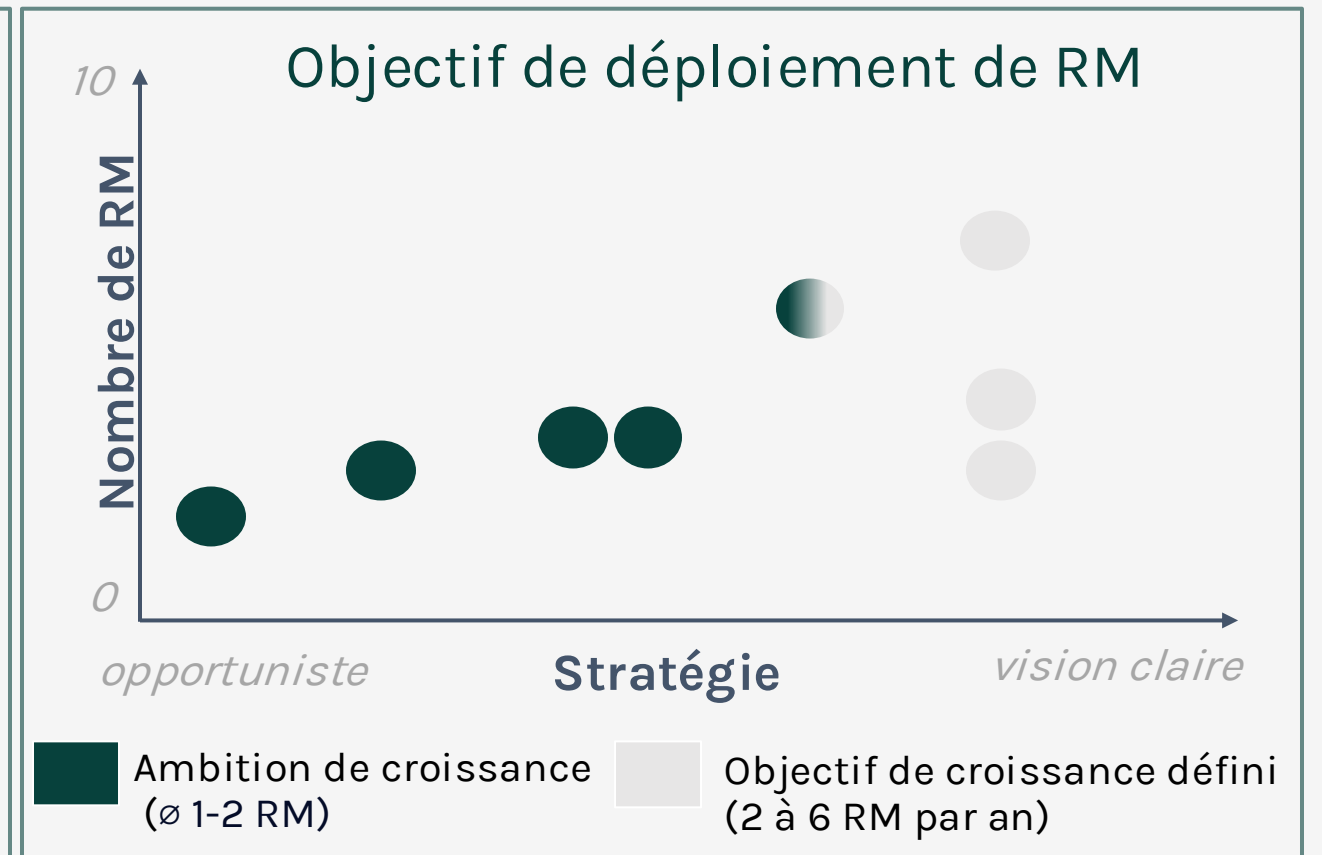
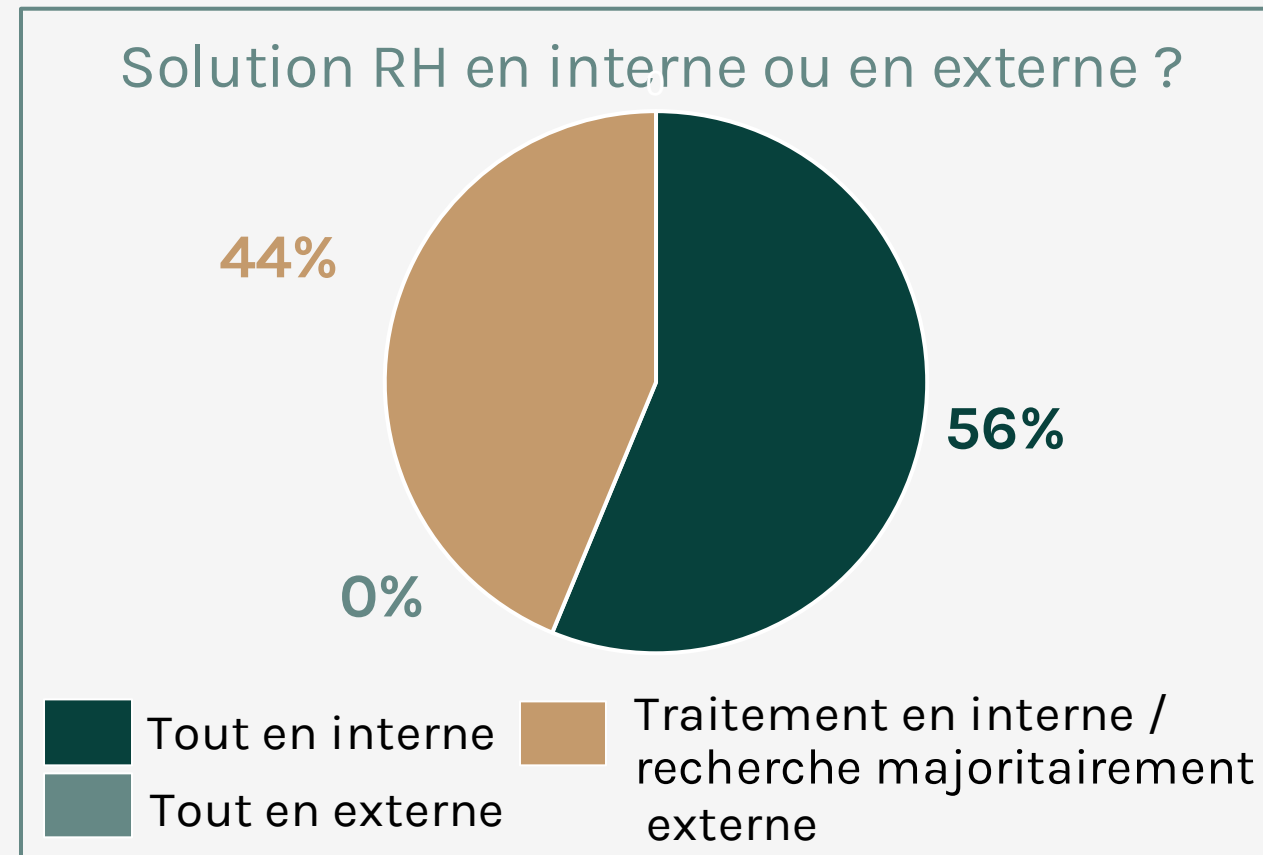
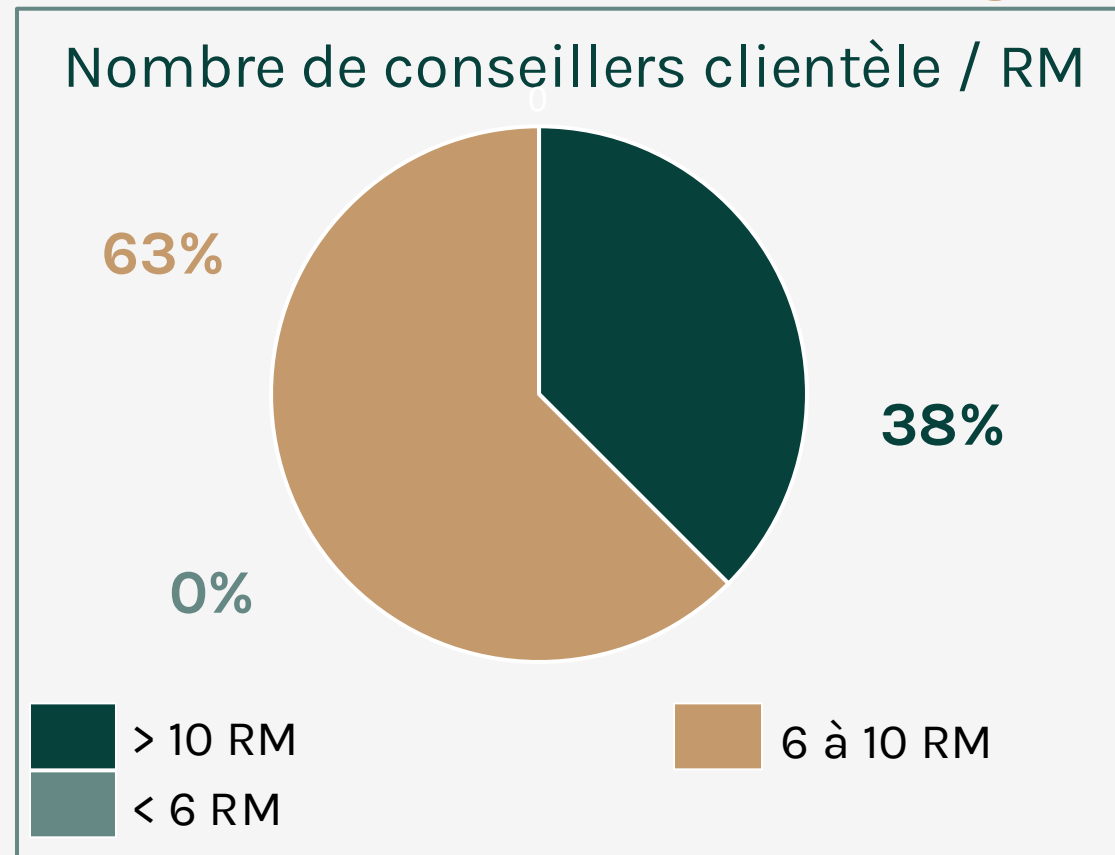
Principales conclusions

- > 67% des GFI s'attendent à une croissance globale positive du marché - 82% de tous les GFI s'attendent à une croissance de nouveaux actifs
- > 72% de tous les GFI s'attendent à un gain de parts de marché d'ici 2025, principalement au détriment des grandes et moyennes banques privées
- > „Guerre pour les RM“: >1 000 nouveaux conseillers clientèle nécessaires pour les ambitions de croissance
- > 54% citent une qualité de service élevée comme facteur essentiel de différenciation
- > 41% des GFI suisses gèrent >10 domiciles fiscaux parmi leur clientèle
- > L'automatisation des processus, l'efficacité et la consolidation des relations avec les banques dépositaires sont les principales priorités du développement du modèle opérationnel

3 Voix du Marché

Une croissance opportuniste par l'acquisition de nouveaux conseillers clientèle est présente partout - près de la moitié par le biais d'intermédiaires externes / de chasseurs de têtes.

Situation actuelle et stratégie



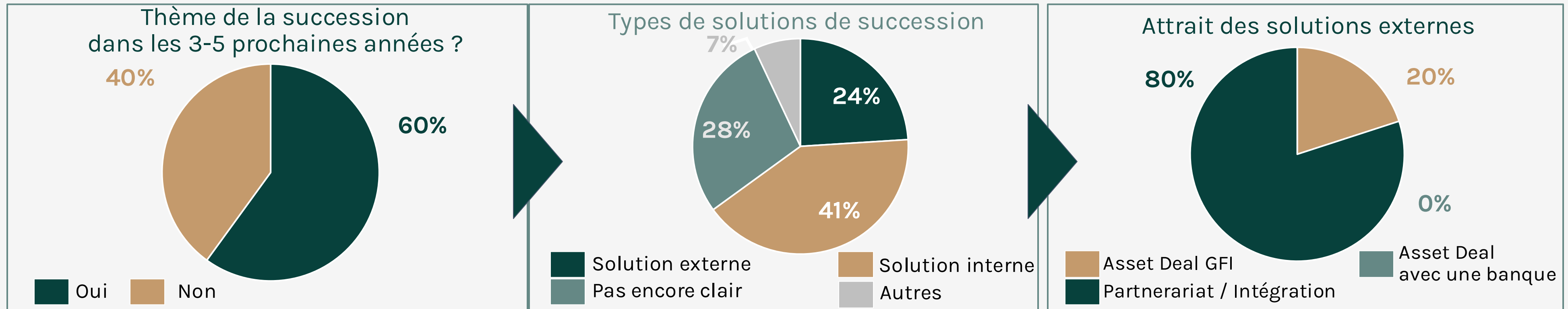
Principales conclusions

- > Le rapport entre le nombre d'AuM gérés et le nombre de RM illustre une image cohérente chez les personnes interrogées :
 - > AuM CHF > 1 Md. → > 10 RM
 - > AuM CHF 500 M. - 1 Md. → 6 - 10 RM
 - > AuM CHF < 500 M. → < 6 RM
- > ø Les AuM par RM s'élèvent donc à CHF ~80-100 Mio.
- > Aucune des personnes interrogées n'a complètement externalisé les RH ; près de la moitié (44%) possède une solution RH interne mais travaille avec des intermédiaires/chasseurs de têtes pour le recrutement de nouveaux collaborateurs / RM
- > La majorité des personnes interrogées ont une stratégie de croissance opportuniste - Cela signifie qu'elles examinent à tout moment de nouveaux RMs ou de nouvelles équipes, mais qu'il n'y a pas d'ambition de croissance clairement définie.

3 Voix du Marché

Une solution de succession interne est la variante préférée sur le marché - Des solutions externes sont envisageables, non pas via des banques mais via d'autres GFI.

Voix des clients – Thématique de la succession



Principales conclusions

- > Pour environ 60%, une solution de succession est à l'ordre du jour dans les 3 à 5 prochaines années
- > La variante préférée est une solution de succession interne ; pour cela, il faut un modèle de partenariat approprié au sein de la structure ou de jeunes talents de la prochaine génération qui reprennent la société à l'avenir
- > Près d'un tiers (28%) n'est pas encore sûr de la solution la plus appropriée (manque de pression...)
- > Des solutions externes sont également envisagées, l'option la plus populaire étant le partenariat ou l'intégration dans un autre GFI
- > Pour les personnes interrogées, un asset deal avec une banque n'entre en ligne de compte qu'en tant que solution de secours ou dernière variante

3 Voix du Marché

Principaux éléments des résultats de l'enquête

Comment s'effectue la recherche/le recrutement de nouveaux conseillers clientèle ?

Plus de 60% ont déjà collaboré avec des chasseurs de têtes pour trouver de nouveaux conseillers à la clientèle, mais préfèrent la variante de l'extension via les réseaux internes dans la mesure du possible

En principe, tous sont intéressés par une croissance par le biais de nouveaux conseillers à la clientèle ; la majorité préfère une croissance progressive (1 à 2 RM par an) ; des équipes entières sont plus difficiles à intégrer et représentent également un plus grand risque du point de vue des coûts



Forte responsabilité et autonomie comme conditions de base d'un nouveau conseiller à la clientèle ; pensée et action entrepreneuriale

La majorité des personnes interrogées travaillent avec des modèles de rémunération similaires : Une grande part de salaire fixe, dès que le conseiller à la clientèle couvre ses frais avec son business case, une rémunération variable supplémentaire (part des revenus) est versée

Le fit culturel est le facteur le plus important lors du recrutement de nouveaux conseillers à la clientèle ; l'analyse de rentabilisation financière vient après, ou doit simplement être financièrement correcte

L'imputation des coûts pour les différents business cases est traitée de manière différente:

- Pour certains, seuls les coûts variables (salaire / charges matérielles, etc.) sont facturés,
- Pour d'autres, une partie des coûts fixes de l'ensemble de la compagnie est également imputée

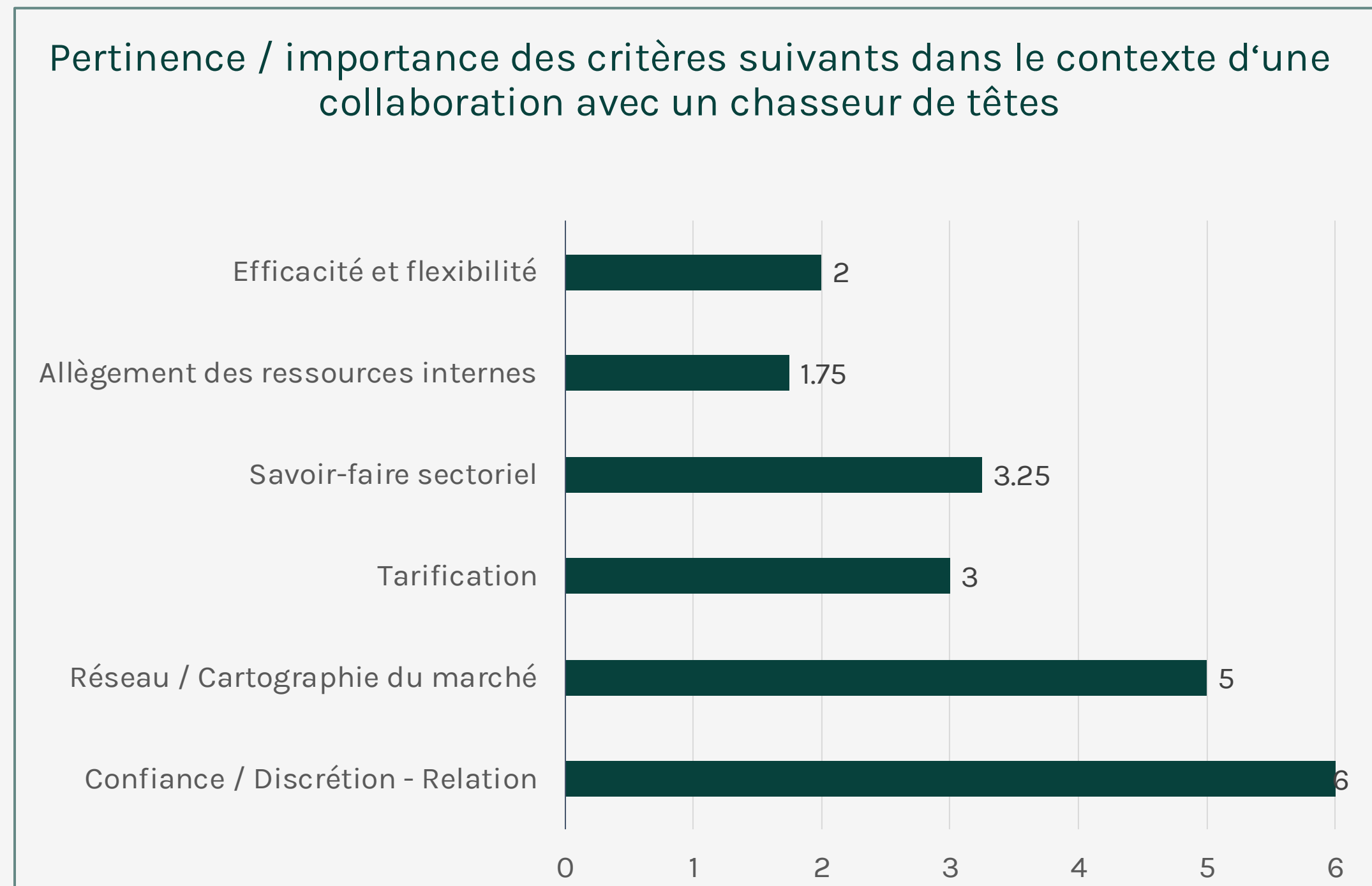
Philosophie/stratégie en matière de staffing – Des critères importants?

Modèle de rémunération – A quoi ressemblent les business plans?

3 Voix du Marché

Un partenariat de confiance basé sur la qualité et le savoir-faire est la condition sine qua non d'une collaboration à long terme.

La voix des clients – Valeur du chasseur de têtes pour l'acheteur



Principales conclusions

- > Les critères de confiance et de discrétion sont systématiquement cités par toutes les personnes interrogées comme les facteurs les plus importants pour la collaboration avec les chasseurs de têtes
- > Un réseau large et étendu est une condition de base qu'un chasseur de têtes doit remplir et qui est donc prioritaire
- > Les thèmes du savoir-faire sectoriel et de la tarification sont ensuite classés par ordre de priorité ; en ce qui concerne la tarification, il a souvent été mentionné qu'elle doit être appropriée et qu'elle doit être prise en compte dans les différents business case
- > Les thèmes tels que l'allègement des ressources internes, l'augmentation de l'efficacité et de la flexibilité semblent moins importants

3 Voix du Marché

Positionnement clair et différenciation de Stellar par rapport aux concurrents grâce à une approche et une offre uniques et adaptées aux besoins.

Éléments clés pour le modèle de service/offre



Principales conclusions

- I La confiance et la discrétion sont les critères les plus importants pour une collaboration durable et à long terme entre chasseurs de têtes et GFI/banques et sont donc décisives pour le succès
- II Un modèle de prix unique et basé sur le succès permet de se différencier clairement de la concurrence ; il crée également un positionnement unique et une intention de collaboration stratégique à long terme
- III Grandir ensemble et s'intéresser au succès de chaque business case grâce aux RM nouvellement gagnés
- IV L'accompagnement/le conseil sur des sujets stratégiques importants comme la succession renforce le partenariat et la confiance

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

4) De l'analyse à la solution - comment Stellar accompagne les GFI



Offre de services

„Voici comment nous accompagnons les GFI - avec stratégie, connaissance du marché et sensibilité.“



Executive Search pour spécialistes et cadres

- **Analyses de marché ciblées & acquisition de talents**
- **Stratégies individuelles de cartographie de talents** pour identifier les spécialistes et les cadres hautement qualifiés
- **Analyse des tendances spécifiques à l'industrie** pour optimiser la stratégie de recrutement
- **Projets gérés par des associés** pour des clients avec des modèles de prix innovants



Planification stratégique de la succession & pipeline des talents

- **Stratégie et planification des talents à long terme**
- **Développement de solutions de succession pérennes** pour des fonctions clés
- **Création et gestion de pools de talents exclusifs** pour assurer le succès de l'entreprise
- **Planification et mise en œuvre de processus de succession structurés**



Transfert d'équipe & expansion de marché

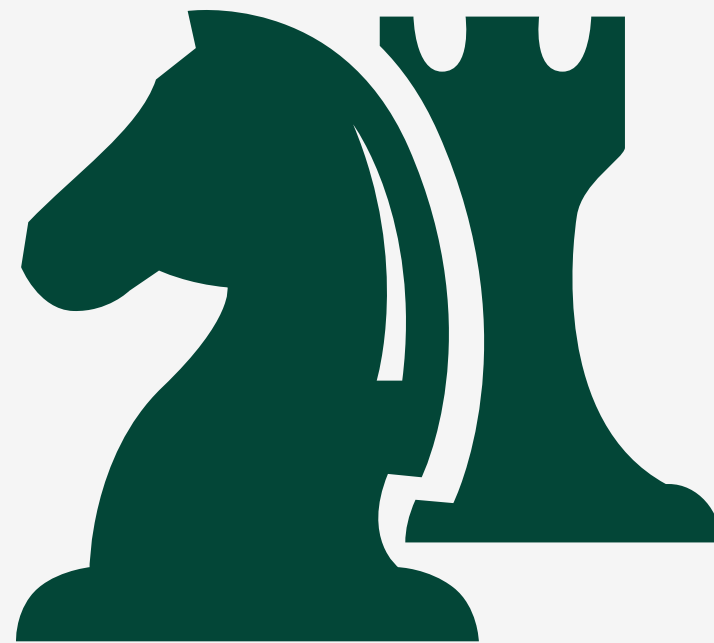
- **Dynamique d'équipe & stratégies de croissance**
- **Accompagnement de mouvements d'équipe** sur des marchés et régions existants et nouveaux
- **Évaluation du potentiel de pénétration du marché** pour une expansion ciblée
- **Conseil pour l'intégration de nouvelles équipes** dans des structures d'entreprise existantes



Capital humain et développement des talents

- **Analyse de marché & compétitivité**
- **Benchmarking des modèles de rémunération** pour un positionnement optimal sur le marché
- **Évaluation des facteurs d'attractivité des talents** pour une fidélisation durable des collaborateurs
- **Elaboration de programmes sur mesure** pour le développement des cadres

Solutions de succession GFI



Solution de succession interne

- > Executive Search & conseil pour l'acquisition de nouveaux talents / dirigeants



Collaboration avec les GFI

- > Facilitation et conseil pour identifier et réunir les partenaires adéquats



Reprise d'un GFI ou d'une banque (asset- ou share-deal)

- > Conseil stratégique et accompagnement dans le processus (le cas échéant avec une tierce partie pour le traitement réglementaire ultérieur).

Votre Partenaire Stellar



Thomas Bossard

Fondateur & Associé, Zurich

Associé-Fondateur de Stellar Executive Search, actif dans la recherche de cadres depuis 2011. Chasseur de têtes & conseiller stratégique privilégié pour les **banques, les gestionnaires d'actifs, les GFI, les family offices & les caisses de pension**, avec un **accent sur les postes clés**.

Expérience & Expertise du marché:

- 15 ans d'expérience de direction dans l'Asset Management & la banque
- 13 ans d'Executive Search - spécialisé dans les missions de recherche discrètes
- Réseau exclusif dans le secteur financier suisse
- Speaker & panéliste régulier (p. ex. EAM DAY 2024)

Votre Partenaire Stellar



Simona Cascarano

Associée, Zurich

Associée chez Stellar Executive Search, active dans la recherche de cadres depuis 2013. Spécialisée dans le recrutement de postes de **direction, d'experts pour banques, gérants de fortune, family offices** ainsi que le secteur **FinTech & Blockchain**.

Expérience et Expertise du marché:

- 8 ans de conseil en recrutement stratégique dans le Wealth & l'Asset Management
- 10 ans d'Executive Search dans le secteur bancaire et financier.
- Connaissance approfondie du marché & réseau solide

Votre Partenaire Stellar



Marc Thadani
Associé, Genève

Associé chez Stellar Executive Search, doté d'une solide expérience dans la gestion des relations client en banque privée. Spécialisé dans les **postes de direction pour les banques, les gestionnaires de fortune indépendants ainsi que les single et multi family offices.**

Expérience & Expertise du marché:

- 10 ans dans des fonctions de front office auprès de deux banques privées de premier plan
- Succès avéré dans le recrutement stratégique pour des postes clés
- Réseau bien établi de professionnels de la finance en Suisse romande

4

Votre prochaine étape avec Stellar



Introduction & concertation – Un premier entretien pour convenir ensemble des priorités et des objectifs stratégiques.



Offre de mandat & accord – Un mandat formel pour lancer le processus de recherche de cadres en définissant les critères clés, le calendrier et les protocoles de confidentialité.



Analyse du marché & recherche ciblée – Identification de candidats de haut niveau en utilisant notre réseau existant et approche stratégique ciblée pour élargir le pool de candidats.



Recherche et évaluation des candidats – Approche ciblée et screening pour évaluer l'adéquation stratégique avant de présenter une première shortlist. Transparence des progrès réalisés grâce à des rapports réguliers.



Sélection finale & transition – réalisation de séries d'entretiens structurés, soutien lors des négociations et onboarding pour assurer une transition harmonieuse.

Follow-up

Pourquoi Stellar?

- > **35+ ans d'expertise** entre associés dans la recherche de cadres et les services financiers
- > **Focalisation à 100%** sur les banques, GFI & Family Offices en Suisse & au Liechtenstein
- > **Approche directe & mise en œuvre** au niveau du partenaire, sans délégation
- > **Réseau organisé & accès** aux «candidats cachés» au niveau de la gestion clientèle, de l'investissement, de rôles de Direction et de Conseil d'Administration



Stellar Executive Search AG

Zürcherhof
Limmatquai 4
8001 Zurich

Stellar Executive Search SA

Rue de la Corraterie 5
1204 Genève

Thomas Bossard

+41 44 515 68 82

thomas.bossard@stellar-executive.ch

Simona Cascarano

+41 44 515 68 22

simona.cascarano@stellar-executive.ch

Marc Thadani

+41 22 510 99 60

marc.thadani@stellar-executive.ch



Siteweb: www.stellar-executive.ch