

Stellar

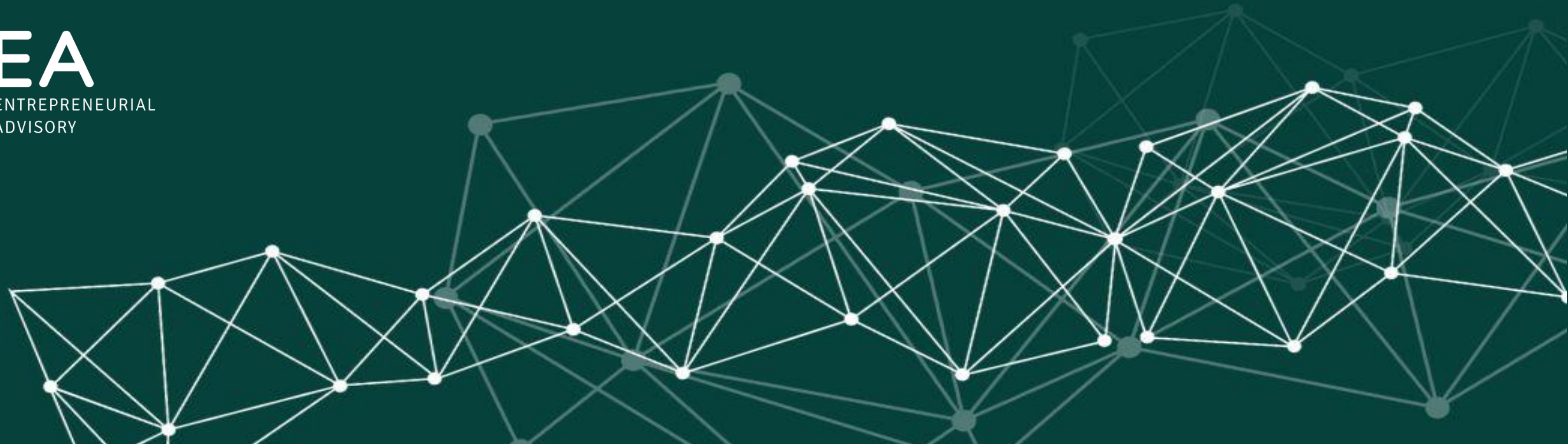
EXECUTIVE SEARCH

Nachfolgelösungen und Zuwachs an Kundenberatern im uVV-Markt (CH/LI)

Marktanalyse Januar – April 2025

In Zusammenarbeit mit:

ADVEA
ENTREPRENEURIAL
ADVISORY



Marktanalyse zur Gewinnung von Kundenberater und geeigneten Nachfolgelösungen im uVV-Markt (CH/LI)

- 1 Marktüberblick Schweiz
- 2 Marktüberblick Liechtenstein
- 3 Marktstimmen: „Voice of the Market“
- 4 Value Proposition Stellar



- > Strukturelle Fragmentierung, zunehmender Konsolidierungsdruck und hohe Ambitionen bei Wachstum & RM-Bedarf
- > Rekrutierungsdruck durch Marktgröße & Nähe zur Schweiz; Nachfolgeplanung gewinnt an strategischer Bedeutung
- > Erfahrungen und Perspektiven aus erster Hand zu Rekrutierung, Nachfolge und Marktpositionierung, was uVVs heute wirklich bewegt
- > Wie Stellar uVVs & Banken konkret bei Wachstum, Nachfolge und Teamaufbau unterstützt

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

1) uVV Markt Schweiz





1

uVV Markt Schweiz

Der Schweizer uVV-Markt befindet sich in strukturellen Veränderungen, hat jedoch positive Zukunftsaussichten für verbleibende und neue uVVs.

Summary – uVV-Markt CH

Schweizer uVV-Markt durchläuft umfassende strukturelle Veränderungen; bleibt aber eine wichtige Säule der Vermögensverwaltung

- > Der Schweizer uVV-Markt durchläuft eine regulatorisch getriebene Marktbereinigung; Skalierbarkeit und eine kritische Grösse werden in Zukunft entscheidend sein, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die steigenden regulatorischen Kosten zu bewältigen
- > Die Zukunftsaussichten für den Schweizer uVV-Markt sind dennoch positiv, was die Marktteilnehmer selber widerspiegeln → *uVV Industrieradar 23/24*

Aktuell sind 1'437 uVVs mit einem verwalteten Vermögen von ca. 500 Mrd. CHF tätig; bis 2026 dürften noch ca. 1'200 - 1'400 uVVs bestehen

- > Die Anzahl der uVVs wird sich in den nächsten Jahren weiter verringern (2025/2026: künftige uVV-Landschaft bei ca. 1'200 – 1'400 uVVs); Der Professionalisierungsgrad der uVVs nimmt weiterhin zu und damit die Anforderungen an professionelle Partner (Depotbanken)
- > Zunehmendes Marktwachstum wird vor allem von den führenden uVVs erwartet, da organisches Wachstum auch entsprechende Investitionsmittel erfordert

Neue Markteintritte auch nach neuer FINMA Regulierung positiv im Gange

- > Trotz neuem FINMA Bewilligungsprozesses und teilweise aufwändiger organisatorischer Anpassungen sind neue Markteintritte im Gange

Strukturelle Verschiebung des Ertragspools; TOP 50 uVVs steigern ihren Anteil an den Gesamterträgen

- > Grössere, führende uVVs werden künftig immer stärker den Markt bestimmen und sich auf Augenhöhe von kleineren Privatbanken bewegen; Es ist zu erwarten, dass die Top 50 uVV bis ca. 2026 ihren Anteil an den Gesamterträgen der Branche von 35% auf 46% steigern werden

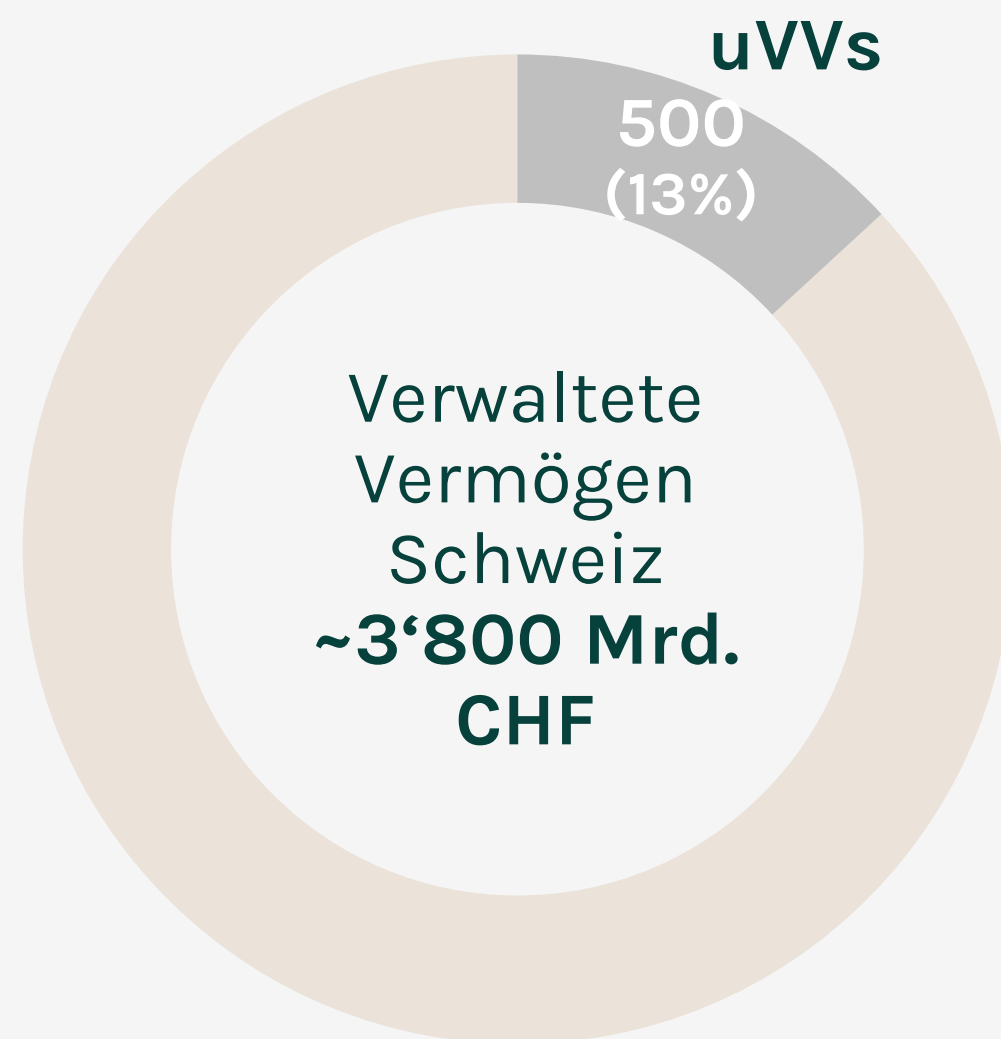


1 uVV Markt Schweiz

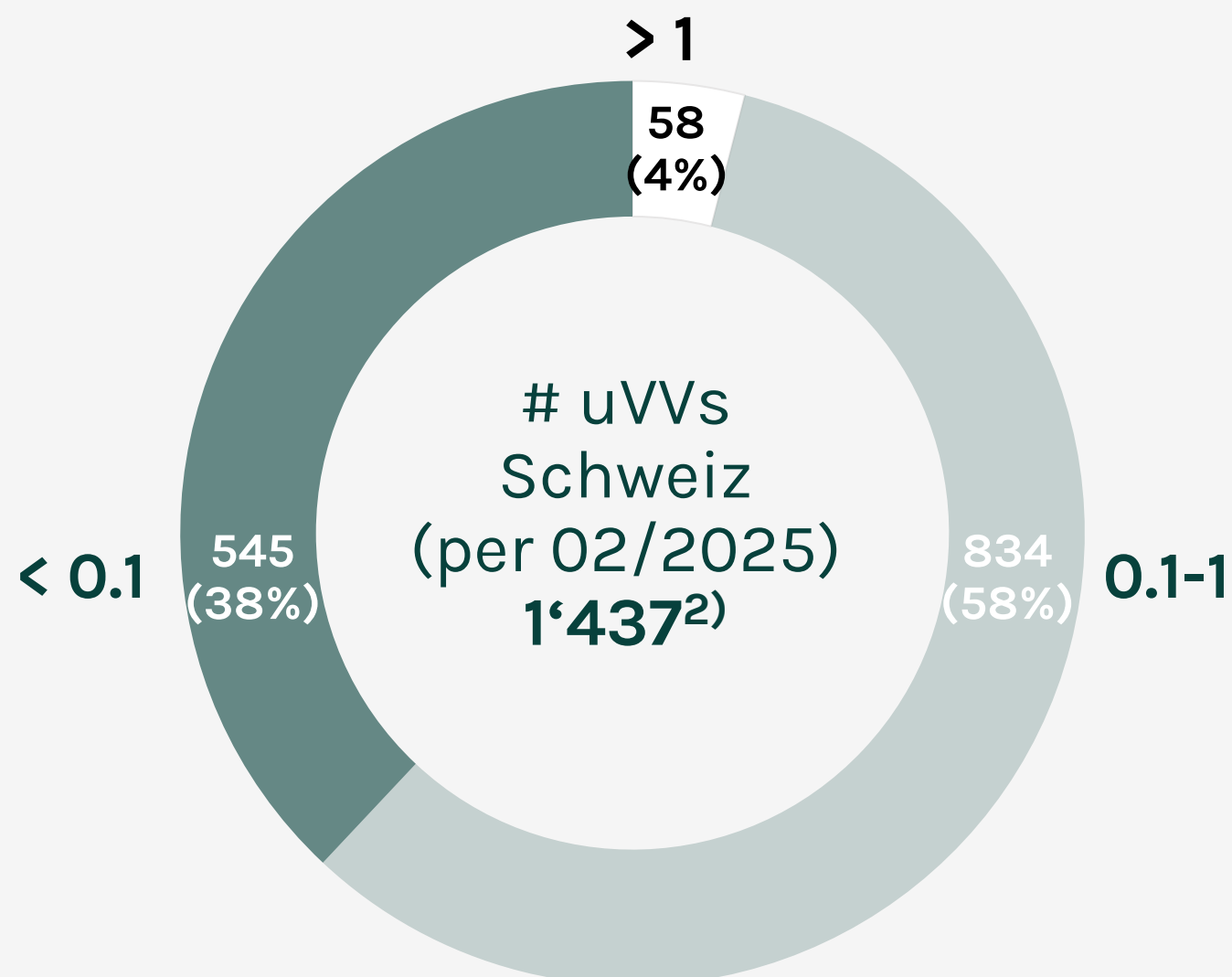
Der Schweizer uVV-Markt ist stark fragmentiert und mit verwalteten Vermögen von ~500 Mrd. CHF ein wichtiger Wirtschaftsfaktor.

uVV-Markt CH (1/3)

Marktanteile Wealth Management¹⁾



Grössenklassen nach AuM (CHF Mrd.)¹⁾



Summary

- > ~500 Mrd. CHF verwaltete Vermögen durch uVVs; geringe Transparenz und hohe Fragmentierung mit Vielzahl von Kleinstfirmen kennzeichnen den Markt
- > 1'437 aktive uVVs per Feb. 2025 – per 12/2020 noch 2'128 uVVs; allerdings noch weiterhin anhaltende Marktdynamik aufgrund Regulierungsthematik



1 uVV Markt Schweiz

Aktuelle Entwicklungen des uVV-Marktes Schweiz inkl. Anzahl Neugründungen im Jahr 2023.

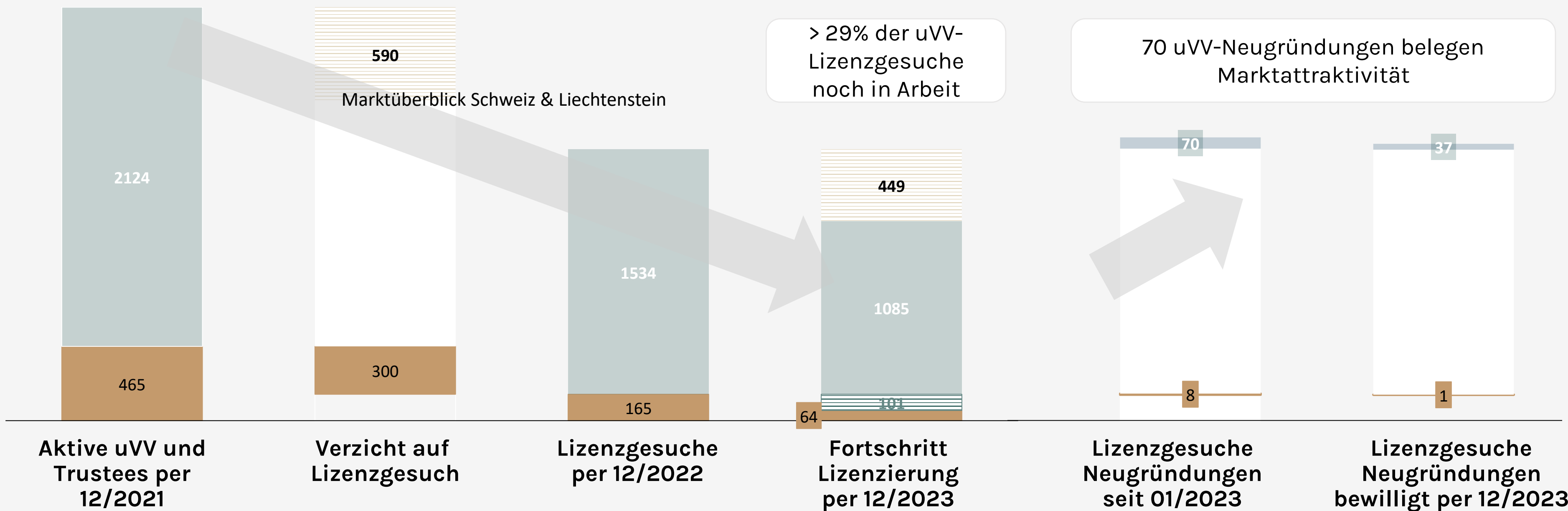
uVV-Markt CH (2/3)

uVV
Trustees

Rückzug von ~30% aller uVV aus dem Markt

> 29% der uVV-Lizenzgesuche noch in Arbeit

70 uVV-Neugründungen belegen Marktattraktivität





1 uVV Markt Schweiz

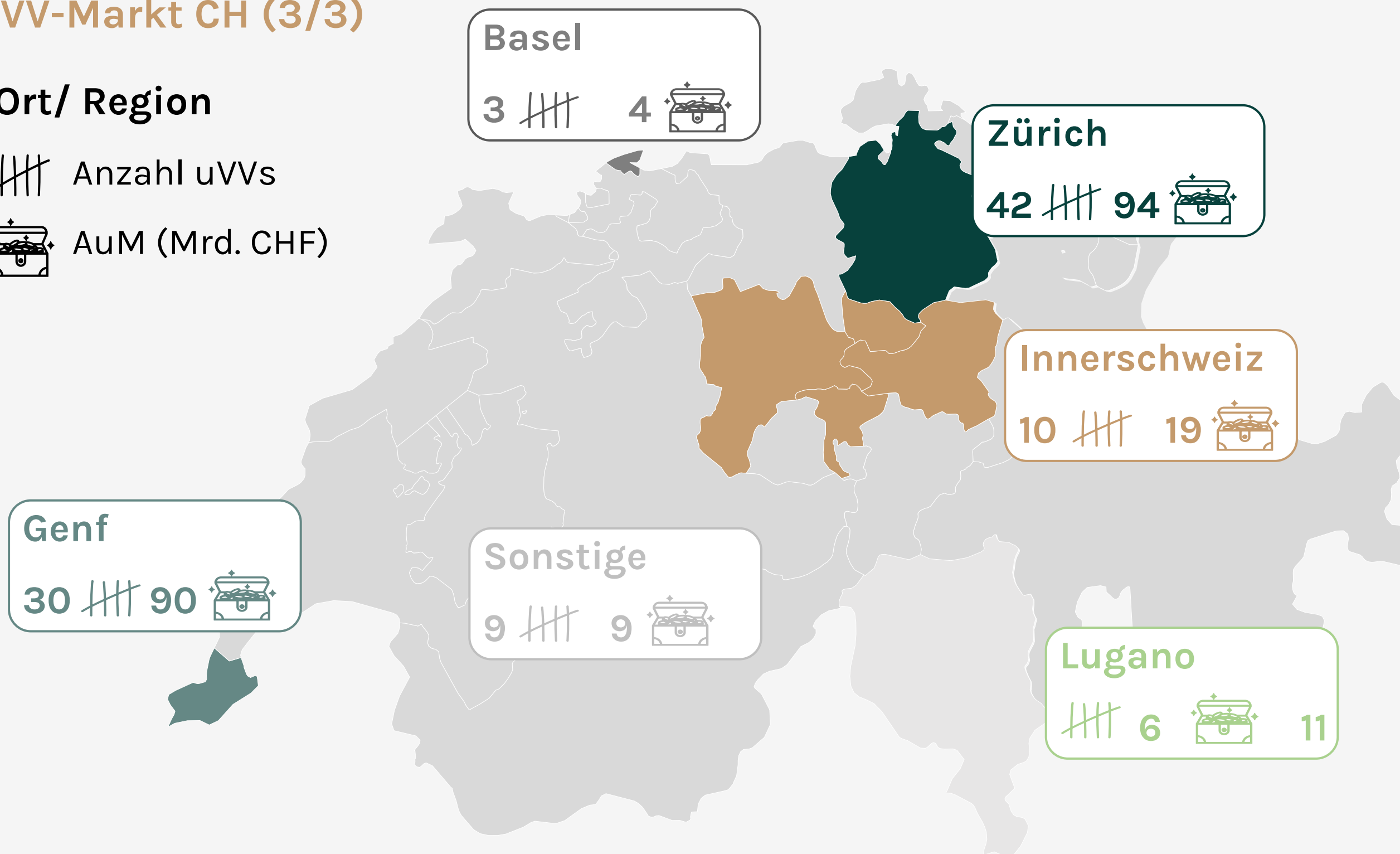
Die geographische Verteilung der Top 100 uVVs im Schweizer Markt zeigt die zwei Hotspot-Regionen Zürich und Genf.

uVV-Markt CH (3/3)

Ort/ Region

||| Anzahl uVVs

👛 AuM (Mrd. CHF)



Summary

- > Genf und Zürich durch Nähe zu Privatbanken auch wesentliche Zentren grosser uVVs (72 von 100)
- > Innerschweiz, Lugano und Basel mit weiteren Top 100 Marktteilnehmern
- > Marktanteil (abs./rel.) der
 - > Top 100 uVVs: 227 Mrd. / 46%
 - > Top 50 uVVs: 177 Mrd. / 35%



1

uVV Markt Schweiz

Diverse Einflussfaktoren resultieren in umfassenden strukturellen Marktveränderungen im Schweizer uVV-Markt, ...

uVV-Markt CH – Ausblick (1/2)

Steigende Kosten und Professionalisierungsanforderungen lösen Veränderungen aus

- > Relative Bedeutung von Risk- und Compliance Kosten und Prozessen erhöhen sich stark; Verdreifachung der Kosten erwartet¹⁾ – allerdings nach langjähriger Untergewichtung
- > Steigende Strukturkosten erfordern höhere Mindestvolumina für nachhaltig profitable uVV-Geschäftsmodelle

Konsolidierung entgegen vielfacher Ankündigungen vorerst «on-hold»; erster Schub in 2025 erwartet

- > Nach Abschluss der FINMA Bewilligungsprozesse und tlw. aufwändiger organisatorischer Weiterentwicklungen durch uVVs ist kurzfristig kaum eine Veränderung bzgl. der bisher schon wenig ausgeprägten Verkaufsabsichten zu erwarten; die Konsolidierung nimmt jedoch aufgrund einer „Resignation in der neuen Realität“ ab 2025 Fahrt auf

Organisches Wachstum wird oberste Priorität – Ausbau von Netzwerken erwartet

- > Organisches Wachstum ist für grössere uVVs mit unternehmerischen Strukturen und offenen Partner-Netzwerken, die konsequent für die Lead Generation genutzt werden, einfacher zu realisieren; höheres Wachstum der führenden uVVs erwartet
- > Darüber hinaus Effizienzgewinne auf Grundlage von Skaleneffekten erwartet

Anforderungen an Depotbanken werden nicht nur geäussert, sondern durchgesetzt

- > Unzufriedenheit mit den Depotbank-Leistungen wird nicht weiter toleriert; Druck zur Professionalisierung, aber auch gestiegene Anforderungen an Qualität, Pricing und nicht zuletzt Dienstleistungsmentalität erlauben keine Fortsetzung des „business as usual“ der EAM-Desks resp. Intermediärgeschäftsmodelle mit inhärenten Interessenskonflikten



1 uVV Markt Schweiz

... die wiederum zu teilweise substantziellen Verschiebungen der Ertragspools führen.

uVV-Markt CH – Ausblick (2/2)

2021

2025

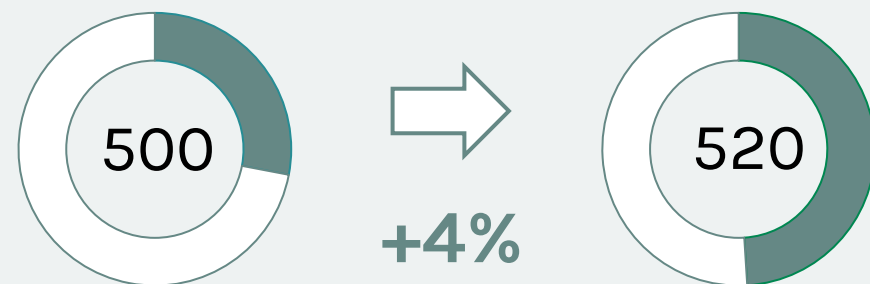
#uVVs



-33%

Regulatorische getriebene Professionalisierung resultiert in umfassender Markt-bereinigung; erst in weiterer Folge marktlich bedingte Konsolidierung zu erwarten, die zu einer Reduktion der uVVs um ein Drittel insb. unter Kleinstfirmen führt

Verwaltete Vermögen (AuM, CHF Mrd.)



+4%

Abflüsse aus Geschäftsaufgaben im Zeitraum 2022/2023 werden perspektivisch überkompensiert durch Kundenwachstum und laufende Neugründungen von uVVs aus Privatbanken (# 50-100 p.a. mit Zuflüssen von 10-20 Mrd. CHF p.a.)

Anteil der Top 50 uVVs am Bruttoertrag (%)



+9%p

Organisches Wachstum erfordert neben unternehmerischem Mindset auch Investitionsmittel zum Ausbau von Netzwerken und der Markenwahrnehmung; grosse uVVs wachsen stärker und profitieren stärker

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

2) uVV Markt Liechtenstein





2

uVV Markt Liechtenstein

Der Markt unabhängiger Vermögensverwalter (VVG) ist ein wichtiger Wirtschafts- / Ertragspfeiler für den Finanzmarkt Liechtenstein.

Summary – uVV-Markt LI

Der uVV-Markt LI als wichtiger Wirtschafts- & Ertragspfeiler für den Finanzplatz (Marktanteil 13%)

- > Der Markt für unabhängige Vermögensverwalter in Liechtenstein ist ein wichtiger Wirtschafts- und Ertragspfeiler für den Finanzmarkt LI. 679 Mitarbeitende waren im ersten Halbjahr 2023 für liechtensteinische uVV tätig; dies entspricht einem neuen Höchstwert.

91 Vermögensverwaltungsgesellschaften in LI aktiv – verwaltete Vermögen von ca. 57 Mrd. EUR

- > Per Ende 2023 verwalteten 91 uVV Kundenvermögen von rund 57 Mrd. EUR; davon entfielen 46.1 Mrd. EUR auf Vermögensverwaltungsmandate sowie 10.8 Mrd. EUR auf übrige Dienstleistungen wie Anlageberatung. Rund 25.4 Mrd. EUR der verwalteten Vermögen waren Ende 2023 bei liechtensteinischen Banken angelegt, der Rest hauptsächlich im EU/EWR Raum.
- > Mehr als drei Viertel der uVVs verfügen über eine Lizenz für grenzüberschreitende Tätigkeiten und sind vor allem in den Märkten im DACH-Raum sowie in Frankreich, Spanien und Luxemburg aktiv.

Starkes AuM Wachstum, 18'268 Kundenbeziehungen, davon 91% Privatkunden

- > uVV mit starkem Vermögenswachstum (CAGR +6% seit 2017) nicht zuletzt durch freien Marktzugang zum Schweizer und EU/EWR-Markt. Die Anzahl der uVV über den Zeitraum von fünf Jahren allerdings weitestgehend konstant (Anzahl uVV 2017: 106; 2023: 91) während die Anzahl der Endkundenbeziehungen stark zunahm (Anzahl Endkunden 2017: ~9'700; 2023: ~18'268, wovon 91% Privatkunden).

Wachstumsentwicklungen im 2024 weiterhin stabil und attraktiv

- > Im 2024 konnten weitere Neugeldzuflüsse und Neukunden akquiriert werden; der überwiegende Teil davon im Portfoliomanagement; zudem wurden drei neue uVVs durch die FMA im 2024 bewilligt.



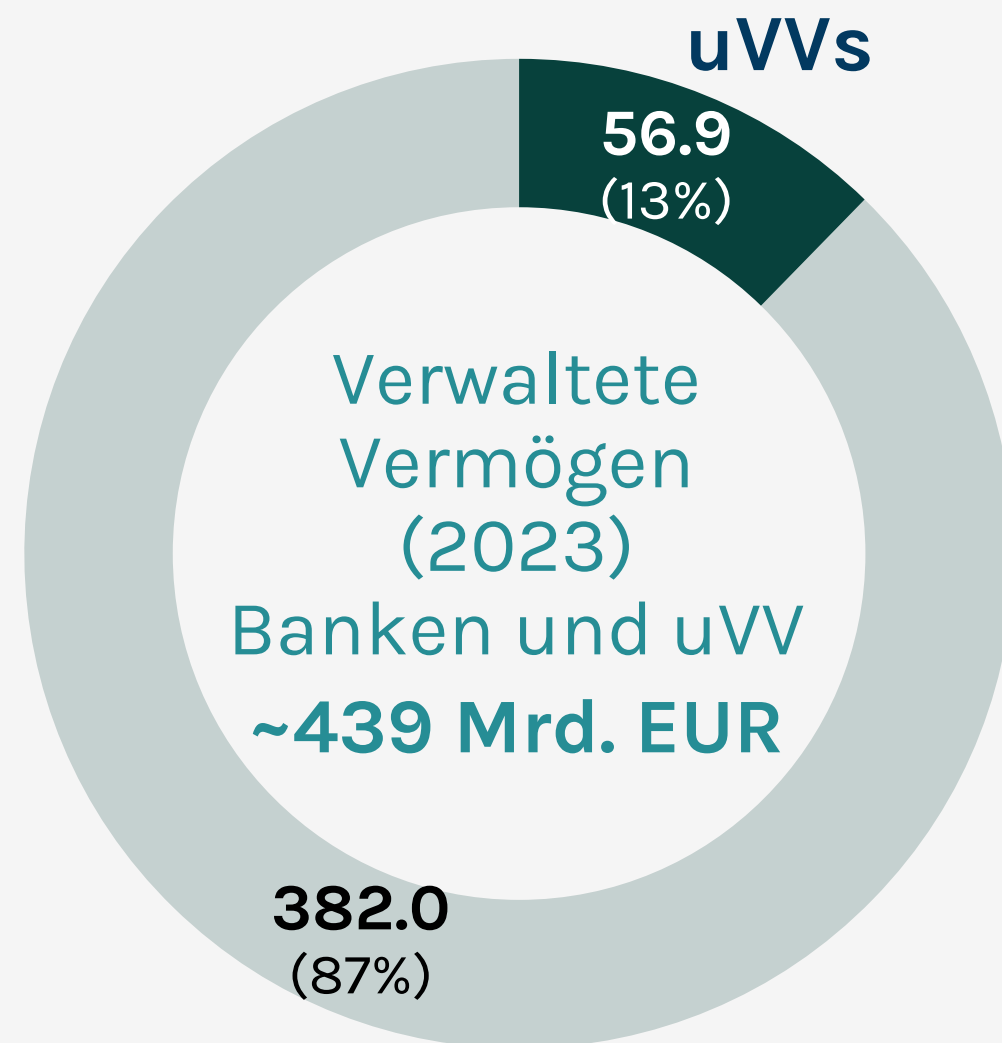


2 uVV Markt Liechtenstein

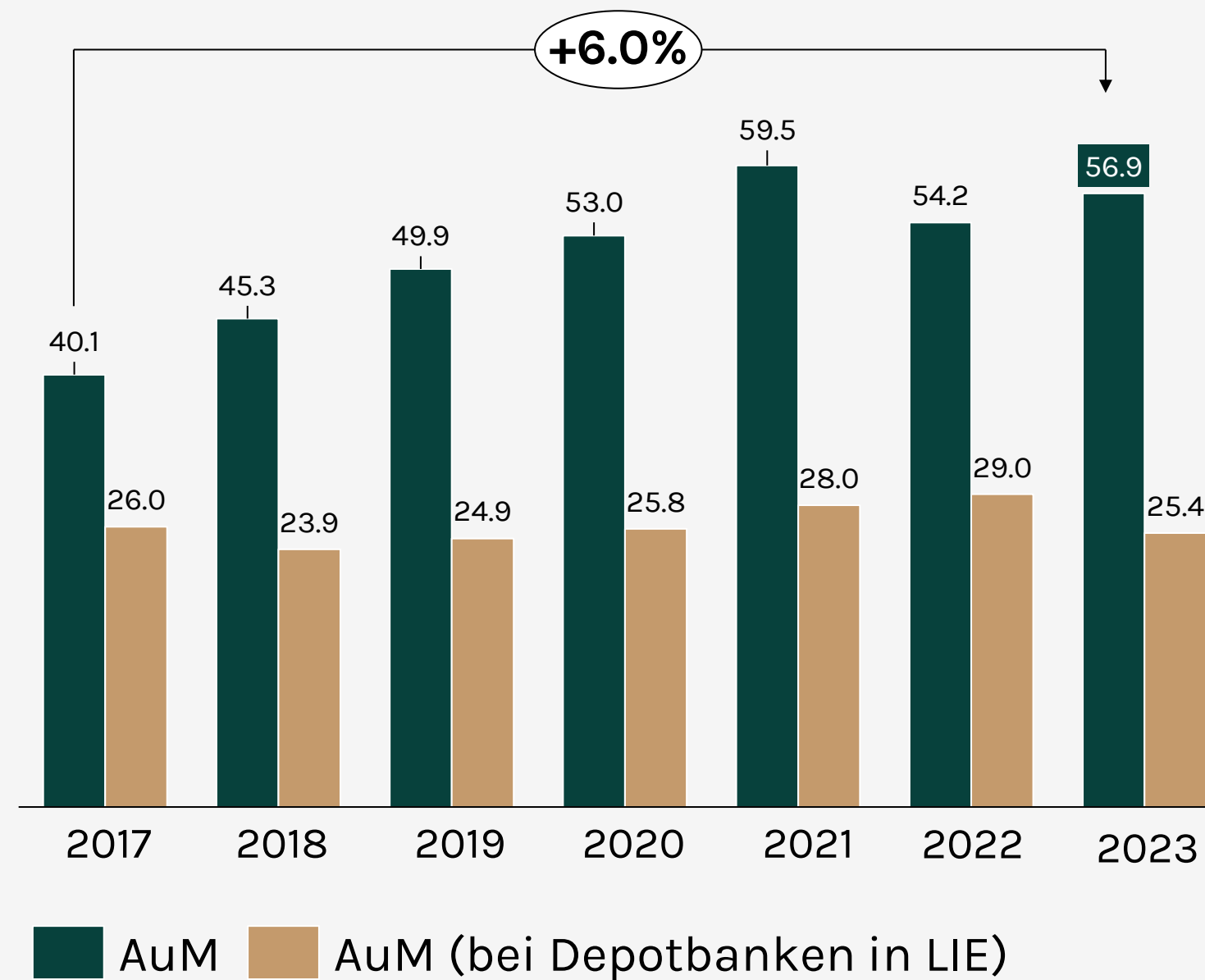
Rund 91 uVV in Liechtenstein verwalten ca. 57 Mrd. EUR, wachsen sehr dynamisch und nutzen immer stärker ausländische Depotbanken.

uVV-Markt LI (1/2)

Marktanteile Wealth Management¹⁾



AuM Wachstum der uVV (EUR Mrd.)²⁾



Summary

- > Rund 91 uVV verwalten mit ~57 Mrd. EUR AuM knapp 13% der verwalteten Vermögen
- > Starkes AuM Wachstum der letzten fünf Jahre (CAGR +6%) offensichtlich primär mit ausländischen Depotbankbeziehungen
- > Rückgang AuM von 8.9% (2021 auf 2022) hauptsächlich durch negative Marktentwicklung



2 uVV Markt Liechtenstein

uVV nutzen Liechtenstein als Hub für internationales Geschäft – DACH-Region als primärer Wachstumsmarkt.

uVV-Markt LI (2/2)

Zielkundengruppen – nach Geografie¹⁾

DACH
Region **60-70%**

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

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

CEE **~10%**

UK, USA **~5%**



Summary

- > uVV in LI profitieren vom freien Marktzugang in die EU/ EWR und die Schweiz
- > Mehr als 75% aller uVV verfügen über eine Berechtigung für grenzüberschreitende Dienstleistungen
- > Auslandsaktivitäten primär im DACH-Raum sowie in Frankreich, Italien, Spanien und Luxemburg

1) AuM nach Kundendomizil



2

uVV Markt Liechtenstein

Der liechtensteiner uVV-Markt bleibt weiterhin stabil und behält seine Attraktivität als Hub für internationales Geschäft.

uVV-Markt LI - Ausblick

Stetig anhaltende organisatorische Professionalisierung erwartet

- > Die Anzahl der uVV auf dem Finanzmarkt Liechtenstein wird weiterhin weitgehendst stabil eingeschätzt. Auch hier wird eine fortlaufende organisatorische Professionalisierung erwartet und eine stetige Steigerung der verwalteten Vermögen pro uVV. Digitalisierungsgrad bisher wenig ausgeprägt; zwingende Investitionspriorität.

Trend zur Eröffnung von Ableger in Liechtenstein durch CH-uVV für die Erleichterung des EU/EWR Marktzugang

- > Die Attraktivität des erleichterten Marktzugang des EU/EWR Raum von Liechtenstein setzt sich fort und dürfte weitere CH-uVV nach Liechtenstein bringen; Liechtenstein dient als Hub für internationales Geschäft was auch in den kommenden Jahren attraktiv bleibt.

Konsolidierung durch zunehmende Regulierung im Trustee Bereich

- > Durch den zunehmenden Regulierungsdruck wird die Anzahl insbesondere der kleineren Trustees auch in den nächsten Jahren weiter zurück gehen. Die Vermögensstrukturierung wird jedoch auch künftig ein zentraler Faktor im liechtensteiner Finanzmarkt bleiben und von grösseren, professionelleren Trustees dominiert werden.

Konsolidierung der lokalen Banken auf dem Finanzplatz LI

- > Auch für die Banken sind die zunehmenden Regulierungen und Auflagen eine Herausforderung; Konsolidierung unter den Banken erwartet und in der Folge weiter zunehmende Konzentration der AuM bei den Top-3 Banken.

2

uVV-Markt Liechtenstein im Fokus

Einordnung Liechtenstein – Perspektive & Relevanz



Marktnähe & Talentdruck

Auch in Liechtenstein spitzt sich der „War for RMs“ zu, u.a. durch Abwanderung in den Schweizer Markt und begrenzte lokale Verfügbarkeit erfahrener Kundenberater.

Nachfolgeplanung gewinnt an Relevanz

Ähnlich wie in der Schweiz sehen viele uVVs auch in Liechtenstein die Unternehmensnachfolge als strategisches Thema in den nächsten 3–5 Jahren.

Recruiting erfolgt primär über Netzwerke

Der Zugang zu passenden Kandidaten bleibt begrenzt; Vertrauen, Diskretion und Cultural Fit dominieren den Auswahlprozess.

Kooperationen mit Banken & Vermittlern selten strukturiert

Auch in Liechtenstein zeigt sich ein opportunistischer Rekrutierungsansatz, strategische Partnerschaften bleiben eher Ausnahme.

Wettbewerb um Marktanteile spürbar

Auch wenn der Markt kleiner ist, streben viele Anbieter nach gezielter Expansion, nicht selten über erfahrene Relationship Manager mit grenzüberschreitendem Netzwerk.

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

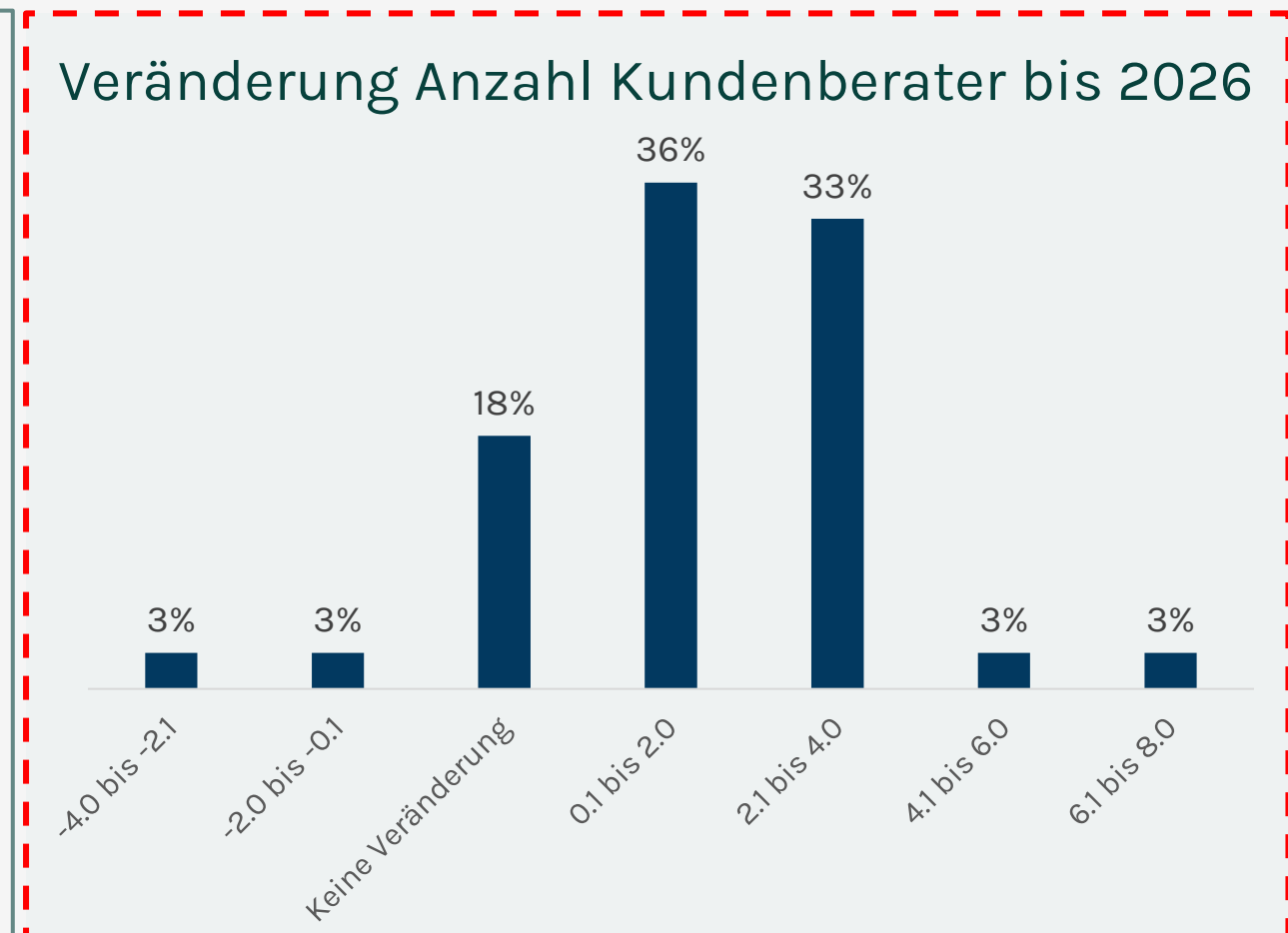
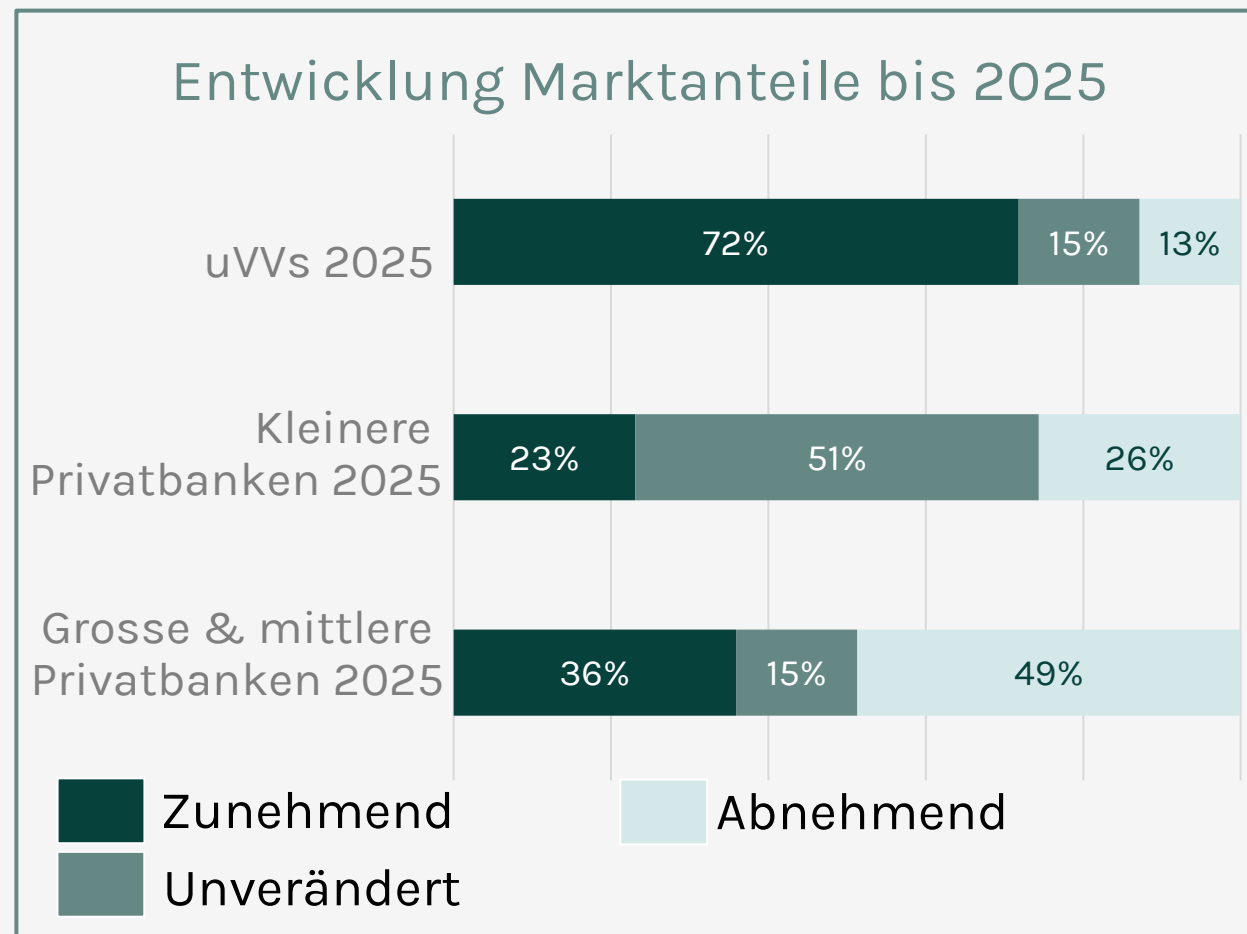
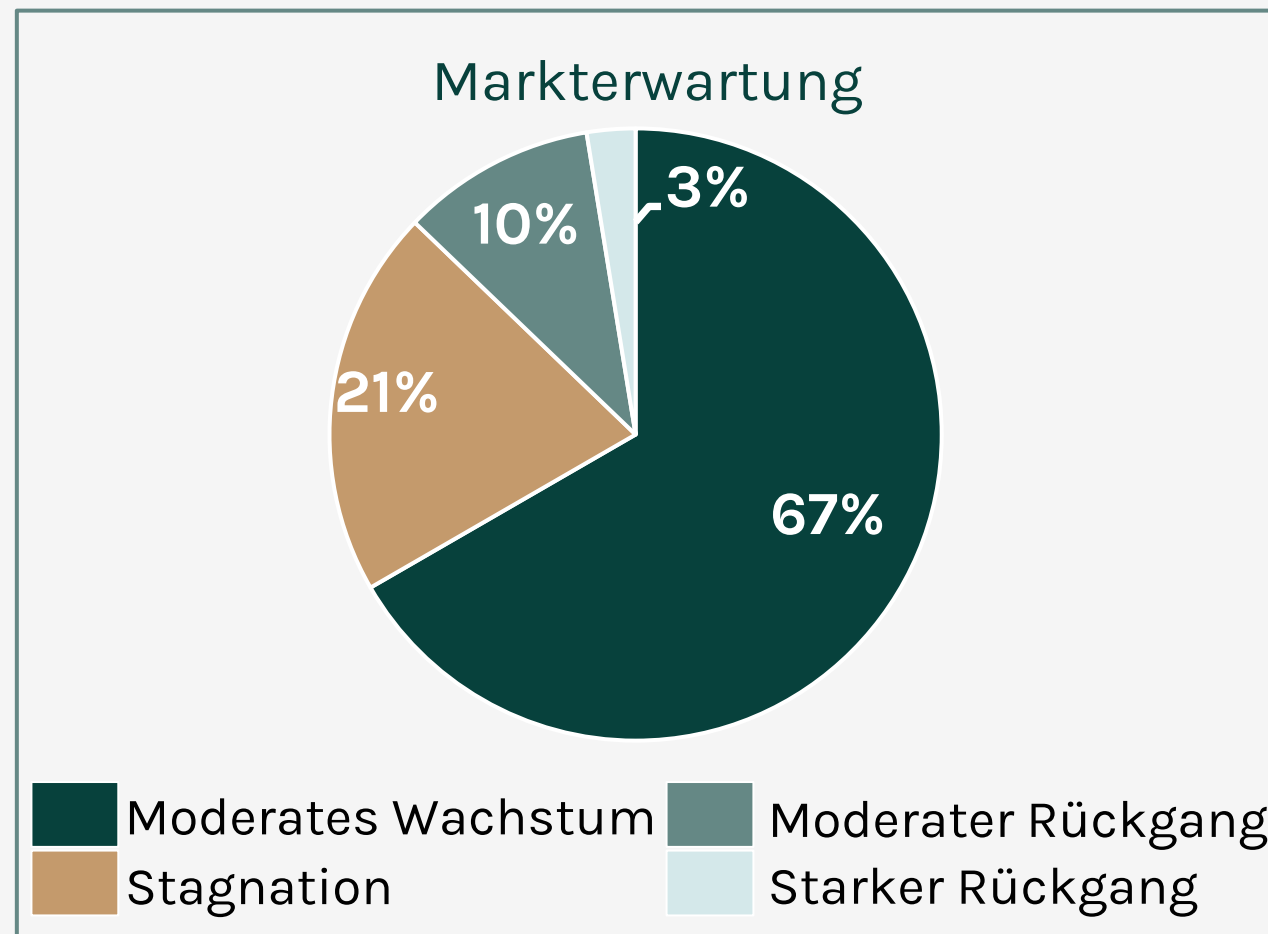
3) “Voice of the Market” (qualitative Aussagen)



3 Voice of Market

Positive Erwartungen der uVVs bezüglich Marktwachstum sowie Marktanteils-gewinnung in den kommenden Jahren.

Insights aus dem uVV Industrieradar 2023/2024



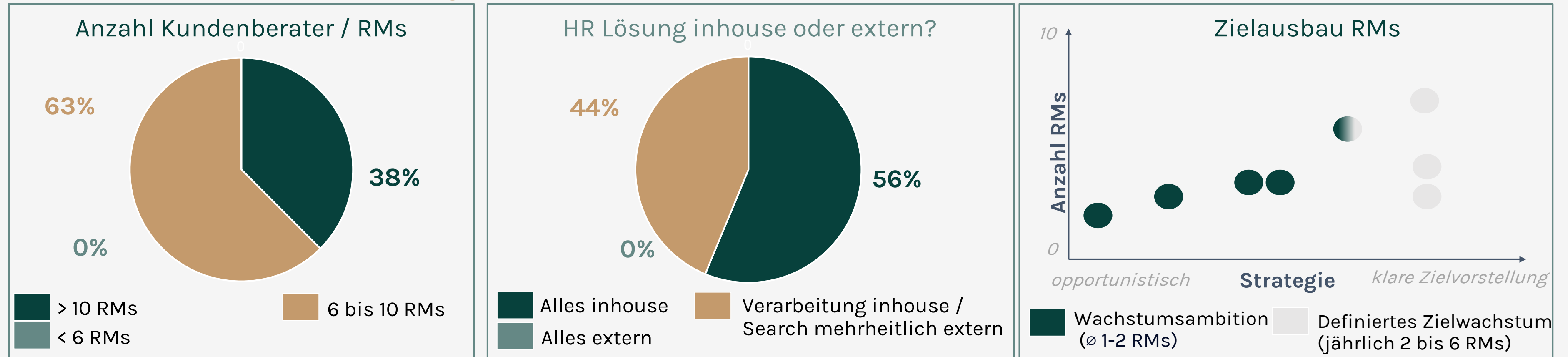
Schlüsselerkenntnisse

- > 67 % der uVVs erwarten ein positives Gesamtwachstum - 82 % aller uVVs gehen von einem NNM-Wachstum aus
- > 72 % aller uVVs erwarten bis 2025 eine Marktanteilsgewinnung vor allem zu Lasten grosser und mittlerer Privatbanken
- > „War for RMs“: >1 000 neue Kundenberater für Wachstumsambitionen benötigt
- > 54 % geben hohe Servicequalität als wesentlichen Differenzierungsfaktor an
- > 41 % der Schweizer uVV betreuen >10 Kundendomizile
- > Prozessautomatisierung, Effizienz und Konsolidierung der Depotbankenbeziehungen als wichtigste Prioritäten der Weiterentwicklung des Betriebsmodells

3 Voice of the Market

Opportunistisches Wachstum durch Gewinnung neuer Kundenberater überall vorhanden – Knapp die Hälfte dazu mittels externer Vermittler / Headhunters.

Aktuelle Situation und Strategie



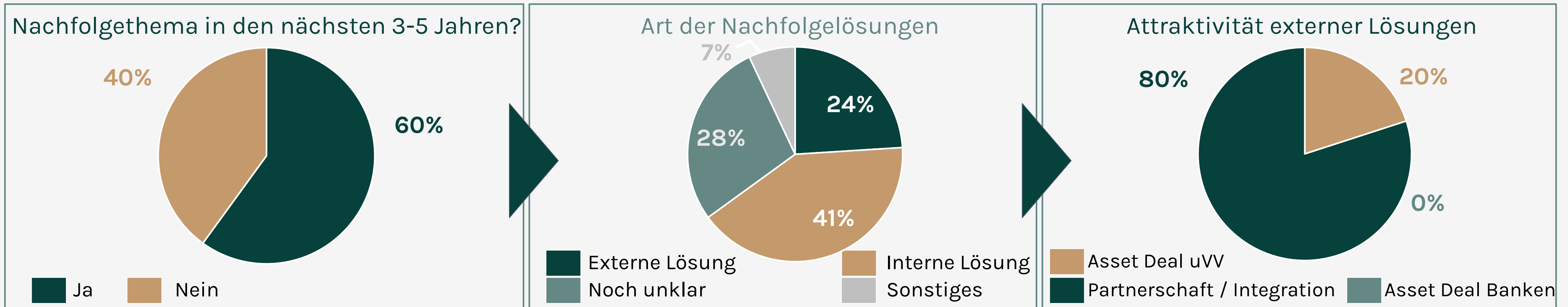
Schlüsselerkenntnisse

- > Das Verhältnis der betreuten AuM sowie der Anzahl RMs, zeigt bei den Befragten ein schlüssiges Bild:
 - > AuM CHF > 1 Mrd. → > 10 RMs
 - > AuM CHF 500 Mio. - 1 Mrd. → 6 - 10 RMs
 - > AuM CHF < 500 Mio. → < 6 RMs
- > ø AuM pro RM beläuft sich somit auf CHF ~80-100 Mio.
- > Keiner der Befragten hat das HR komplett ausgelagert; Knapp die Hälfte (44%) hat eine HR inhouse Lösung arbeitet aber mit Vermittlern/Headhunter für die Gewinnung neuer Mitarbeiter / RMs zusammen
- > Die Mehrheit der Befragten verfolgt eine opportunistische Wachstumsstrategie - Dies bedeutet, dass sie neue RMs oder Teams jederzeit prüfen, es aber keine klar definierte Wachstumsambition gibt

3 Voice of the Market

Eine interne Nachfolgelösung ist die präferierte Variante im Markt – Externe Lösungen sind denkbar, jedoch nicht durch Banken sondern andere uVVs.

Voice of customers – Nachfolgethematik



Schlüsselerkenntnisse

- > Für rund 60% ist eine Nachfolgelösung in den nächsten 3-5 Jahren ein Thema
- > Die bevorzugteste Variante ist eine interne Nachfolgelösung; Dazu braucht es ein geeignetes Partnerschaftsmodell der Firma oder jüngere Talente der nächsten Generation, welche künftig die Firma übernehmen sollen
- > Knapp ein Drittel (28%) ist sich noch im Unklaren betreffend der geeignetsten Lösung (zu wenig Druck vorhanden..)
- > Auch externe Lösungen werden in Betracht gezogen, wobei dafür eine Partnerschaft oder Integration in einen anderen uVV die beliebteste Variante wäre
- > Ein Asset Deal mit einer Bank kommt bei den Befragten nur als Notfalllösung bzw. letzte Variante in Frage

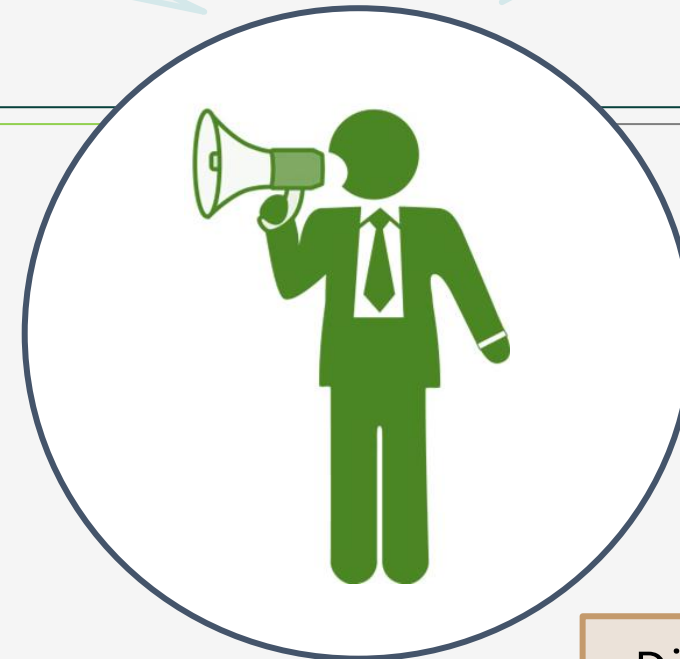
3 Voice of the Market

Key insights der Interviewergebnisse

Wie erfolgt die Suche/Gewinnung nach neuen Kundenberatern?

Über 60% haben bei der Suche nach neuen Kundenberatern bereits mit Headhunters zusammengearbeitet, bevorzugen jedoch die Variante des Ausbaus über die internen Netzwerke wenn möglich

Grundsätzlich sind alle an Wachstum durch neue Kundenberater interessiert; die Mehrheit bevorzugt ein schrittweises Wachstum (1-2 RMs pro Jahr); Ganze Teams sind schwieriger in der Integration und aus Kostensicht auch ein grösseres Risiko



Hohe Eigenverantwortung und Selbständigkeit als Grundvoraussetzungen eines neuen Kundenberater; Unternehmerisches Denken und Handeln

Die Mehrheit der Befragten arbeiten mit ähnlichen Vergütungsmodellen: Grosser Fixlohnanteil, sobald der Kundenberater in seinem Business Case kostendeckend ist, erfolgt eine zusätzliche variable Vergütung (Anteil an Erträgen)

Der «cultural Fit» ist der wichtigste Faktor bei der Gewinnung neuer Kundenberater; der finanzielle Business Case folgt nachgelagert, bzw. muss finanziell einfach stimmen

Die Kostenverrechnung für die einzelnen Business Cases werden unterschiedlich gehandhabt:

- Bei einigen werden lediglich die variablen Kosten (Lohnkosten / Sachaufwand, etc.) verrechnet,
- Bei anderen wiederum werden auch Anteile an Fixkosten der gesamten Unternehmung verrechnet

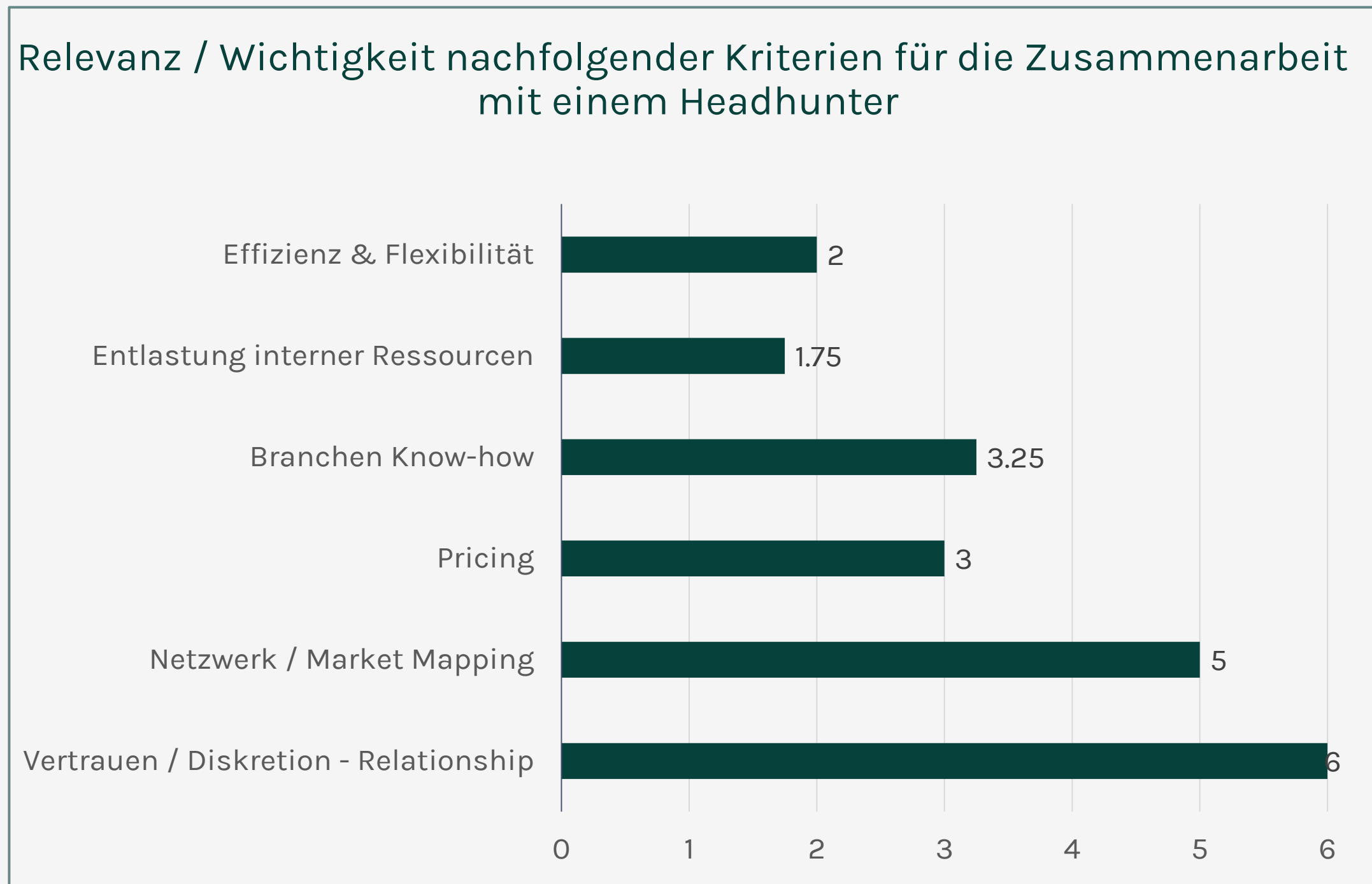
Philosophie/Strategie im Staffing – Wichtige Kriterien?

Vergütungsmodell – Wie sehen die Business Pläne aus?

3 Voice of the Market

Eine vertrauensvolle Partnerschaft aufbauend auf Qualität und Know-how ist die Grundvoraussetzung für eine langfristige Zusammenarbeit.

Voice of customers – Buyer-Values Headhunter



Schlüsselerkenntnisse

- > Die Kriterien Vertrauen und Diskretion werden durchgehend von allen Befragten als wichtigste Faktoren für die Zusammenarbeit mit Headhunters genannt
- > Ein breites und grosses Netzwerk sind Grundvoraussetzungen, die ein Headhunter erfüllen muss und somit prioritär
- > Thema Branchen Know-how und Pricing folgen anschliessend in der Priorisierung, wobei zum Thema Pricing oftmals genannt wurde, dass es marktfähig sein muss und in den einzelnen Business Case mit eingerechnet werden sollte
- > Weniger wichtig erscheinen Themen wie die Entlastung interner Ressourcen, Effizienzsteigerung & Flexibilität

3 Voice of the Market

Klare Positionierung und Differenzierung von Stellar gegenüber Wettbewerbern durch einzigartigem und bedürfnisgerechtem Ansatz und Offering.

Key Elemente für das Service-/Offering-Modell



Schlüsselerkenntnisse

- I Vertrauen und Diskretion sind die wichtigsten Kriterien für eine langfristige und nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Headhunter und uVVs/Banken und sind deshalb erfolgsentscheidend
- II Mittels einem einzigartigem und erfolgsabhängigen Preismodell lässt sich eine klare Differenzierung gegenüber Wettbewerben schaffen; Zudem schafft sie eine einzigartige Positionierung und die Absicht auf eine langfristige und strategische Zusammenarbeit
- III Gemeinsam wachsen und das Interesse am Erfolg der einzelnen Business Cases durch neugewonnene RMs verbindet
- IV Begleitung/Beratung bei strategisch wichtigen Themen wie der Nachfolgethematik stärkt die Partnerschaft und das Vertrauen

Stellar

EXECUTIVE SEARCH

4) Von der Analyse zur Lösung – wie Stellar uVVs begleitet



Serviceangebot

„So begleiten wir uVVs – mit Strategie, Marktkenntnis und Feingefühl.“



Executive Search für Fach & Führungskräfte

- Gezielte Marktanalysen & Talentgewinnung
- Individuelle Talent-Mapping-Strategien zur Identifikation hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte
- Analyse branchenspezifischer Trends zur Optimierung von Rekrutierungsstrategie
- Partnergeführte Projekte für Kunden mit innovativen Preismodellen



Strategische Nachfolgeplanung & Talent-Pipeline

- Langfristige Talentstrategie & Planung
- Entwicklung zukunftssicherer Nachfolgelösungen für Schlüsselfunktionen
- Aufbau und Management exklusiver Talentpools zur Sicherung des Unternehmenserfolgs
- Planung und Umsetzung von strukturierten Nachfolgeprozessen



Team-Transfers & Markt-Expansion

- Team-Dynamik & Wachstumsstrategien
- Begleitung von Team-Moves in existierende und neue Märkte und Regionen
- Evaluierung der Marktdurchdringungspotenziale für gezielte Expansion
- Beratung zur Integration neuer Teams in bestehende Unternehmensstrukturen



Human Capital & Talent Development

- Marktanalyse & Wettbewerbsfähigkeit
- Benchmarking von Vergütungsmodellen zur optimalen Positionierung am Markt
- Evaluierung von Talent-Attraktivitätsfaktoren zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung
- Entwicklung massgeschneiderter Programme für Führungskräfte-Entwicklung

Nachfolgelösung uVV



Interne Nachfolgelösung

- > Executive Search & Beratung zur Gewinnung neuer Talente / Führungskräfte



Kooperation mit uVV

- > Moderation und Beratung zur Identifikation und Zusammenführung passender Partner



Übernahme eines uVV oder einer Bank (Asset- oder Share-Deal)

- > Strategische Beratung und Begleitung im Prozess (gegebenenfalls mit Drittpartei für die anschließende regulatorische Abwicklung).

Ihr Stellar Berater



Thomas Bossard

Founder & Partner, Zürich

Gründungspartner von Stellar Executive Search, seit 2011 im Executive Search tätig. Bevorzugter Headhunter & strategischer Berater für **Banken, Asset Manager, EAM, Family Offices & Pensionskassen** mit **Fokus auf Schlüsselpositionen**.

Erfahrung & Marktverständnis:

- 15 Jahre Führungserfahrung im Asset Management & Banking
- 13 Jahre Executive Search – spezialisiert auf diskrete Suchaufträge
- Exklusives Netzwerk in der Schweizer Finanzbranche
- Regelmässiger Speaker & Panelist (z. B. EAM DAY 2024)

Ihre Stellar Beraterin



Simona Cascarano

Partnerin, Zürich

Partnerin bei Stellar Executive Search, seit 2013 im Executive Search tätig. Spezialisiert auf die Besetzung von **C-Level-, Führungs- und Expertenpositionen für Banken, Vermögensverwalter, Family Offices sowie FinTech- & Blockchain-Unternehmen.**

Erfahrung & Marktverständnis:

- 8 Jahre strategische Hiring-Beratung im Wealth & Asset Management
- 10 Jahre Executive Search für den Banking- und Finanzsektor
- Fundierte Marktkenntnis & starkes Netzwerk



Marc Thadani

Partner, Genf

Partner bei Stellar Executive Search mit fundiertem Hintergrund im Relationship Management im Private Banking. Spezialisiert auf **C-Level- und Führungspositionen für Banken, unabhängige Vermögensverwalter sowie Single und Multi Family Offices.**

Erfahrung & Marktexpertise:

- 10 Jahre in Front-Office-Funktionen bei zwei führenden Privatbanken
- Nachweisliche Erfolge in der strategischen Besetzung von Schlüsselpositionen
- Etabliertes Netzwerk von Finanzfachkräften in der französischsprachigen Schweiz

Ihr nächster Schritt mit Stellar



Einführung & Abstimmung – Ein erstes Gespräch zur gemeinsamen Abstimmung strategischer Prioritäten und Zielsetzungen.



Mandatsangebot & Vereinbarung – Eine formelle Beauftragung zur Einleitung des Executive Search Prozesses durch Festlegung der wichtigsten Kriterien, des Zeitplans und der Vertraulichkeitsprotokolle.



Marktanalyse & Zielgerichtete Recherche – Identifizierung hochkarätiger Kandidaten unter Nutzung unseres bestehenden Netzwerks sowie gezielte strategische Ansprache zur Erweiterung des Kandidatenpools.



Kandidatensuche & Evaluierung – Gezielte Ansprache und Screening zur Bewertung der strategischen Eignung, bevor eine erste Shortlist präsentiert wird. Transparenz des Fortschritts durch regelmässige Berichterstattung.



Endauswahl & Wechsel – Durchführung strukturierter Interviewrunden, Unterstützung bei Verhandlungen und Onboarding, um einen nahtlosen Wechsel zu gewährleisten.

Follow-up

Wieso Stellar?

- > **35+ Jahre Partner-Expertise** in Executive Search & Finanzdienstleistung
- > **100 % Fokus auf Banken, uVV & Family Offices** in der Schweiz & Liechtenstein
- > **Direktansprache & Umsetzung auf Partner-Level**, keine Delegation
- > **Kuratiertes Netzwerk & Zugang zu „Hidden Candidates“** auf Relationship-Management-, Investment-, C- und VR-Ebene



Stellar Executive Search AG
Zürcherhof
Limmatquai 4
8001 Zurich

Stellar Executive Search SA
Rue de la Corraterie 5
1204 Genf

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



Webseite: www.stellar-executive.ch