



EXECUTIVE SEARCH CODE “TALENT NAAR DE TOP”

De Executive Search Code (de Code) erkent de belangrijke rol die (Executive) Search bureaus kunnen vervullen bij het realiseren van een betere m/v balans in topposities. De Code omvat negen principes die de kandidaat en het ‘induction’ proces ondersteunen.

De Code is vrijwillig, zelfregulerend en relevant voor alle bedrijven die actief zijn op het gebied van recruitment op senior niveau.

ONDERTEKENAARS VAN DE CODE COMMITTEREN ZICH IN HUN WERKWIJZE AAN DE VOLGENDE BEGINSELEN:

- **Opvolgingsplanning:** (Executive) Search bureaus ondersteunen opdrachtgevers (voorzitters, directeuren en selectiecommissies) bij het ontwikkelen van plannen voor middellange termijn opvolgingsplanning. Deze plannen dienen de balans weer te geven tussen de ervaring en vaardigheden die moeten worden gerekruteerd gedurende de volgende twee à drie jaar om effectiviteit van het bestuur / de directie te maximaliseren.
- **Diversiteitsdoelen:** wanneer (Executive) Search bureaus een specifieke opdracht (“brief”) krijgen, relateren zij dit naar de gehele samenstelling van het bestuur. In de context van het door het bestuur overeengekomen doel betreffende de m/v balans, onderzoeken zij met de opdrachtgever of in het voorliggende geval het werven van vrouwelijke directeuren een prioriteit is.
- **Instructies:** (Executive) Search bureaus zullen bij het instrueren van hun cliënten op zodanige wijze werken dat er significante betekenis en gewicht gegeven wordt aan relevante competenties en intrinsieke persoonlijke kwalificaties (zoals drijfveren en persoonlijkheidskenmerken) en er niet alleen geselecteerd wordt op aantoonbare ervaring van de kandidaat.
- **Long Lists:** bij het presenteren van Long Lists waarborgen (Executive) Search bureaus dat minimaal ... van de kandidaten vrouw is. Bij een lager percentage wordt aan de cliënt expliciet uitgelegd waarom er geen andere geschikte vrouwelijke kandidaten zijn door inzicht te geven in de wijze waarop ‘de search’ is uitgevoerd.
- **Ondersteuning aan de selectie:** gedurende het selectieproces bieden (Executive) Search bureaus de benodigde ondersteuning, vooral aan kandidaten die voor het eerst worden voorgedragen, om hen op interviews voor te bereiden en hen in het proces te begeleiden.
- **Nadruk op intrinsieke persoonlijke kwaliteiten:** wanneer opdrachtgevers kandidaten evalueren, waarborgen (Executive) Search bureaus dat zij voldoende gewicht toekennen aan intrinsieke persoonlijke kwaliteiten, ondersteund door grondig referentiewerk en door te waken voor het overwaarden van bepaalde soorten ervaring.
- **‘Onboarding’:** (Executive) Search bureaus adviseren cliënten over best practices op het gebied van ‘induction’ en ‘onboarding’ processen om nieuwe bestuursleden snel hun rol te kunnen laten vervullen.
- **Verankering van ‘best practices’:** (Executive) Search bureaus zorgen er voor dat best practices met betrekking tot ondersteuning van organisaties bij het realiseren van een betere m/v balans in het bestuur goed gedocumenteerd en intern gedeeld worden en dat naleving van de Code effectief wordt gemonitord.
- **Weergave commitment:** (Executive) Search bureaus geven hun commitment aan het verbeteren van de m/v balans op bestuursniveau op passende wijze weer via hun websites en marketing initiatieven en worden aangeemoedigd tijd te investeren in het opbouwen van relaties met vrouwelijke kweekvijver kandidaten.

De Code is een initiatief van Stichting Talent naar de Top en is opgesteld in afstemming met de volgende (Executive) Search bureaus:

- De Vroedt & Thierry
- Confius Executive Search
- Diemen & Van Gestel
- Ebbing & Company
- Egon Zehnder
- Partners at Work
- USG People
- Vanderkruis
- WS&O Verhaar Eeuwijk
- YESS International Consultants

TALENT NAAR DE TOP

Bezoekadres per 01-01-2015:
Thomas R. Malthusstraat 5,
1066 JR Amsterdam

Telefoon: 088-7928870
Email: info@talentnaardetop.nl