

## Zeugnis

Herr Kurt Christian Schweizer, geboren am 7. September 1980 in Petach Tikva (Israel), stand in der Zeit vom 1. Oktober 2013 bis zum 1. Dezember 2015 in den Diensten unseres Hauses.

Herr Schweizer war als Kundenbetreuer innerhalb des Bereichs Commercial Banking/ International Subsidiary Banking tätig. In dieser Funktion oblagen ihm schwerpunktmäßig die folgenden Aufgaben:

- die nachhaltige Pflege und der systematische, lokale und globale Ausbau bestehender Kundenverbindungen im Kundensegment International Subsidiary Banking mit dem Schwerpunkt des Portfolios auf Unternehmen, deren Europa-Zentrale in Deutschland ist
- die Neukundenakquisition über die gezielte Ansprache der Global Relationship Manager im weltweiten HSBC Verbund sowie durch die direkte Ansprache von Unternehmenskunden
- die Vorbereitung und die Begleitung der Kreditentscheidungsprozesse sowie die Etablierung und Prolongation auch komplexer Kreditentscheidungen und die Verhandlung von Preisen und Konditionen
- die Koordination und die Steuerung der Client Service Teams mit dem Ziel einer umfassenden Vermarktung unseres umfangreichen Produktangebotes
- die Bearbeitung bzw. Weiterleitung von Kundenanfragen im Hinblick auf bestehende und zukünftige Kundenbeziehungen
- das Cross-Selling unserer Investment- und Commercial Banking Produkte
- die Kunden- und Marktpotentialanalyse zur Erschließung weiterer Geschäftsmöglichkeiten für die HSBC Gruppe in Deutschland
- das Training sowie die Unterstützung der Corporate Associates, insbesondere bei der Risikoeinschätzung neuer Engagements

Aufgrund seiner guten Auffassungsgabe arbeitete sich Herr Schweizer schnell und erfolgreich in sein Verantwortungsgebiet ein. Er verfügt über ein fundiertes und umfangreiches Fachwissen, so dass er immer in der Lage war, sich mit den ihm übertragenen Themen vertraut zu machen, das Wesentliche zu erkennen und richtige Lösungen zu finden. Herr Schweizer zeigte stets eine gute Übersicht und Arbeitseinteilung und zeichnete sich durch eine selbstständige und strukturierte Vorgehensweise aus. Er hatte oft gute Ideen und gab weiterführende Anregungen, wobei er alle Aufgaben tatkräftig anging und eigenständig handelte. Herr Schweizer war ein ausdauernder und belastbarer Mitarbeiter, der auch wechselnden Beanspruchungen gewachsen war. Seine Tätigkeiten nahm er mit hohem Verantwortungsbewusstsein wahr und erledigte die ihm übertragenen Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit.

Herr Schweizer nahm an diversen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die hierbei erworbenen Kenntnisse setzte er bei der Lösung der ihm gestellten Problemstellungen jederzeit sinnvoll ein.

Seite 2 zum Zeugnis für Herrn Christian Schweizer

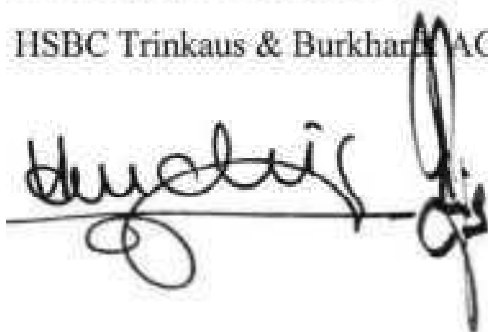
Von Beginn seiner Tätigkeit an erteilten wir Herrn Schweizer Unterschriftsberechtigung in Form der Gesamtprokura und ernannten ihn zum Abteilungsdirektor.

Die Führung und das Verhalten von Herrn Schweizer waren insgesamt einwandfrei. Vorgesetzte und Kollegen schätzten sein kooperatives Verhalten.

Herr Schweizer scheidet am heutigen Tage aus unseren Diensten aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft in beruflicher Hinsicht weiterhin viel Erfolg und privat alles Gute.

Düsseldorf, 1. Dezember 2015

HSBC Trinkaus & Burkhardt AG





## TEILNAHMEBESCHEINIGUNG

**Herr Christian Schweizer**

hat vom 16.11.2015 - 18.11.2015 in Frankfurt am Main

am Seminar

### **“Exzellenzprogramm für Aufsichtsräte - Spezialisierungsmodule Finanzsektor“**

- Gesamtbanksteuerung
- Überblick über die MaRisk und die SolvV: Die Auswirkungen auf die Kompetenzanforderungen an den Aufsichtsrat
- Die Bankbilanz - Finanzprodukte und ihre Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts

teilgenommen.

Frankfurt/Main, den 18.11.2015

  
Janine Krohne



## ZEUGNIS

Herr Christian Schweizer, geboren am 07. September 1980 in Petach Tikva/Israel, trat am 01. Mai 2011 in die BNP Paribas S.A., Niederlassung Frankfurt am Main, als Senior Relationship Manager im Bereich „CTBE - Corporate and Transaction Banking Europe“ in das Business Center Hamburg ein.

Über die Zeit vom 01. Mai 2011 bis 31. Oktober 2012 liegt ein gesondertes Zwischenzeugnis vor.

Mit Wirkung zum 01. November 2012 wechselte Herr Schweizer als Global Relationship Manager nach Frankfurt und führt im Wesentlichen folgende Tätigkeiten aus:

- Unterstützung des Senior Bankers bei der Akquisition von Neukunden und Pflege bestehender Verbindungen mit deutschen Großkunden und deren ausländischer Töchter
- Weitergabe von Informationen an die Betreuer ausländischer Tochtergesellschaften sowie Unterstützung internationaler Vermarktungsbemühungen
- Monitoring des globalen Kreditengagements auf Einzelkundenbasis
- Analyse des Geschäftspotentials und Entwicklung kundenspezifischer Produktvorschläge zusammen mit den Corporate Banking Produktbereichen
- Entwicklung von Marketingkonzepten und Unterlagen in enger Zusammenarbeit mit den Corporate Banking Produktbereichen
- Koordination und Durchführung von Kundenbesuchen oder Telefonaten in enger Zusammenarbeit mit den Corporate Banking Produktbereichen
- Aufgaben im Rahmen des Kreditmanagements (Steuerung des Kreditprozesses in enger Zusammenarbeit mit der Kreditanalyse)
- Präsentation der Kreditanträge im lokalen Kreditkomitee zusammen mit dem Senior Banker und dem Vertreter Kreditmanagement
- Koordinierende Aufgaben im Zusammenhang mit der Implementierung von Kreditverträgen, Rahmenverträgen für Handelslinien, Mifid und „Know Your Client“-Dokumentationen in Zusammenarbeit mit Contracting und Rechtsabteilungen
- Dokumentation aller Geschäftsopportunitäten und Kundenaktivitäten in der zentralen CRM Datenbank „Client 1st“
- Sicherstellung der Einhaltung von aktuellen Compliance-Richtlinien sowie Pflege der jährlichen KYC-Daten

Herr Schweizer verfügt über umfangreiche und hervorragende Fachkenntnisse, die er beständig aktualisierte und stets sehr gut in die Praxis umsetzte. Auf Grund seiner hervorragenden Auffassungsgabe überblickte er auch schwierige Situationen sofort, analysierte komplexe Zusammenhänge zutreffend und arbeitete sich umgehend in neue Themenfelder ein. Herr Schweizer zeigte Einsatzbereitschaft sowie Eigeninitiative und passte sich dem jeweiligen Arbeitsaufkommen an.

Herr Schweizer beherrschte seinen Arbeitsbereich auch bei hoher Beanspruchung immer selbstständig und zeigte jederzeit sehr großen persönlichen Einsatz und eine gute Leistungsmotivation. Die ihm obliegenden Aufgaben erledigte er dabei stets zu unserer vollen Zufriedenheit. Herr Schweizer setzte sich jederzeit für die Erreichung der vereinbarten Ziele ein.

21



Sein persönliches Verhalten war immer einwandfrei. Durch seine freundliche und hilfsbereite Art war er gleichermaßen anerkannt und geschätzt. Auch sein Verhalten gegenüber unseren Kunden war jederzeit vorbildlich, sodass Herr Schweizer als Ansprechpartner sehr geschätzt wurde.

Herr Schweizer verlässt unser Haus mit dem heutigen Tag auf eigenen Wunsch. Wir bedauern diese Entscheidung sehr und danken ihm für seine wertvolle Arbeit. Für die berufliche Zukunft wünschen wir ihm weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.

Frankfurt am Main, 30. September 2013

BNP Paribas S.A.  
Niederlassung Frankfurt am Main

Florian Korallus  
Head of Business Center Frankfurt

Nicole Isselstein  
HR Business Partner



## ZWISCHENZEUGNIS

Herr Christian Schweizer, geboren am 07. September 1980 in Petach Tikva/Israel, trat am 01. Mai 2011 in die BNP Paribas S.A., Niederlassung Frankfurt am Main, als Senior Relationship Manager im Bereich „CTBE - Corporate and Transaction Banking Europe“ in das Business Center Hamburg ein.

Sein Aufgabengebiet umfasst im Wesentlichen die folgenden Tätigkeiten:

- Herstellung und Pflege der Client-Verbindungen
- Weitergabe von Informationen an die europäischen Tochtergesellschaften
- Entwicklung von kundenspezifischen Produktvorschlägen (Analyse und Austausch von Geschäftspotentialen und Produktspezifikationen mit Pilot- und Business Lines)
- Entwicklung von Marketing- und Saleslösungen sowie Teilnahme an Kundenbesuchen mit den Geschäftsbereichen
- Aufgaben im Rahmen des Kreditmanagements (Vorbereitung der Credit Proposals mit Credit Analysis, Präsentationen der CPs sowie Prüfung der Kredit-Dokumentationen)
- Vorstellung von lokalen Kreditanträgen in Credit Committees
- Dokumentationen in Client 1st und Know Your Customers (Aufnahme aller Aktivitäten in Client 1st, Sicherstellung der Einhaltung von aktuellen Compliance-Richtlinien sowie Pflege der jährlichen KYC-Daten)
- Akquisition von Neukunden

Herr Schweizer verfügt über vielseitige Fachkenntnisse, die er beständig aktualisiert und mit sehr großem Erfolg in die Praxis umsetzt. Dank seiner guten Auffassungsgabe und seiner Flexibilität arbeitet er sich in neue Aufgabenstellungen schnell ein und findet praxisnahe Lösungen.

Er zeigt stets große Eigeninitiative und erfüllt seine Aufgaben selbstständig und mit großem Engagement. Sein Arbeitsstil zeichnet sich durch ein sehr hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt und Loyalität aus. Herr Schweizer behandelt alle Vorgänge mit größter Umsicht sowie absoluter Vertraulichkeit und ist auch starkem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen. Er erledigt alle Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit und entspricht unseren Erwartungen somit voll und ganz.

Sein persönliches Verhalten ist immer einwandfrei. In seinem Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen versteht er es, eine vertrauensvolle und teamorientierte Atmosphäre zu schaffen. Herr Schweizer hat sich jederzeit schnell in unternehmensspezifische Themen eingearbeitet um Kunden- und lösungsorientierte Produkte anzubieten. Hierfür wurde er, neben seines hohen Engagements und seiner Freundlichkeit, von Kunden und Geschäftspartnern sehr geschätzt.

Dieses Zwischenzeugnis erteilen wir auf Wunsch von Herrn Schweizer aufgrund seines internen Wechsels nach Frankfurt, wo er zukünftig in seiner neuen Funktion als Global Relationship Manager M-Dax- und große mittelständische Unternehmen betreuen wird. Wir möchten die Gelegenheit wahrnehmen, ihm für seine bisherigen wertvollen Leistungen zu danken und sehen einer weiterhin ebenso erfolgreichen Zusammenarbeit gerne entgegen.

Frankfurt am Main, 31. Oktober 2012

BNP Paribas S.A.  
Niederlassung Frankfurt am Main

Urs Waschkeit  
Head of Business Center Hamburg

Nicole Issestein  
HR-Business Partner



Herr Christian Schweizer, geboren am 7. September 1980, absolvierte von August 2002 bis Juni 2004 eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann in unserem Hause und wurde anschließend befristet bis zum 31. August 2004 in unserem Investment- und Finanz Center Düsseldorf-Brehmplatz eingesetzt. Hierüber liegen ihm gesonderte Zeugnisse vor.

Vom 25. Juni 2007 bis 07. September 2007 wurde Herr Schweizer als Praktikant in unserem Hause eingesetzt, worüber ihm am 05. Dezember 2007 eine Arbeitsbescheinigung ausgestellt wurde.

Herr Schweizer trat am 01. Februar 2008 als Trainee für den Bereich Global Banking Corporate Finance, Relationship-Management in Frankfurt am Main erneut in die Deutsche Bank ein und wurde zum 01. August 2008 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Im Rahmen dieses Traineeprogrammes erhielt Herr Schweizer Einblick in die Bereiche Corporate & Investment Bank/Global Banking, Credit Risk Management, Corporate & Investment Bank/Global Markets und in die DB Consult GmbH.

Im Anschluß an das Traineeprogramm übernahmen wir Herrn Schweizer zum 01. März 2009 als Relationship Manager in den Bereich Corporate & Investment Bank, Global Banking, Large Cap Coverage. Hier gehörten zu seinen Aufgaben:

- die Mitbetreuung von Large Cap Corporates gemeinsam mit einem erfahrenen Relationship Manager sowie eigenverantwortliche Betreuung eines Portfolios von Tochtergesellschaften in- und ausländischer Large Cap Corporate Kunden
- das Marketing der gesamten Global Banking und Global Markets Produkt- und Dienstleistungspalette mit Schwerpunkt der einzelnen GTB Produktbereiche sowie Asset Finance & Leasing und Asset Management
- die Erstellung von Angeboten und Kundenpräsentationen in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Produktspezialisten
- die Koordination von Client Sales Team Meetings und Zusammenarbeit mit anderen Teams der Deutsche Bank AG, die mit den Kunden arbeiten
- die Erstellung von Geschäftsentwicklungsplänen inklusive Analyse von Kundenprofitabilität
- das Abfassen von Kundenkorrespondenz
- die Festlegung der Kreditstrategie des Kundenportfolios in Zusammenarbeit mit Middle-Office und CRM sowie Vorbereitungen für den Loan Screening Process
- die Verhandlung von Kreditdokumentation im Abgleich mit der Rechtsabteilung und Middle-Office

In Anerkennung seiner Leistungen wurde Herr Schweizer mit Wirkung vom 01. Januar 2010 in den Kreis unserer außertariflichen Mitarbeiter aufgenommen.



Herr Schweizer agierte gemäß den Anweisungs- und Verfügungskompetenzen der Deutsche Bank Betriebsordnung.

Herr Schweizer war ein zielstrebig und motivierter Mitarbeiter, dessen Engagement weit über das übliche Maß hinausging. Er wandte sein Fachwissen jederzeit sicher und erfolgreich in der Praxis an. Technischen und strukturellen Neuerungen stand er immer aufgeschlossen gegenüber. Herr Schweizer arbeitete sich mit rascher Auffassungsgabe und großem Interesse binnen kurzer Zeit in neue Themengebiete ein. Dank seiner gut strukturierten und organisierten Herangehensweise erzielte Herr Schweizer - auch unter hoher Arbeitsbelastung - konsequent schnelle Arbeitsergebnisse von guter Qualität. Herr Schweizer erledigte die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und sorgfältig stets zu unserer vollen Zufriedenheit.

Sein Verhalten gegenüber Kunden, Vorgesetzten und Kollegen war zu jeder Zeit und in jeder Hinsicht einwandfrei. Darüber hinaus machte seine hilfsbereite und kollegiale Art ihn zu einem gefragten und geschätzten Ansprechpartner im Kreise der Führungskräfte sowie in seinem Team.

Herr Schweizer verlässt unser Unternehmen mit Ablauf des 30. April 2011 im gegenseitigen Einvernehmen.

Wir bedauern seine Entscheidung, da wir mit ihm einen sehr guten Mitarbeiter verlieren, danken ihm für die stets sehr guten Leistungen und wünschen ihm für die Zukunft beruflich weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.

Hamburg, 30. April 2011

Deutsche Bank AG  
Human Resources

Daniela Schneider

Ute Friedrich



# Trainee Mitarbeiterbeurteilung und -förderung

- vertraulich -

Deutsche Bank



Name/Vorname <b>Christian Schweizer</b>	Geburtsjahr	Personal-Nr.	Gehaltsgruppe
--	-------------	--------------	---------------

Eintritt/Wiedereintritt	Fikale	Abteilung <b>DB Consult GmbH</b>	seit
-------------------------	--------	-------------------------------------	------

Letzte Beurteilung erfolgte am	Die neu zu erstellende Beurteilung umfaßt den Zeitraum: von <b>02.09.2008</b> bis <b>23.01.2009</b>	Die nächste Beurteilung soll erfolgen am (MM/JJ)
--------------------------------	--	---

Für die Beurteilung verantwortlich: <b>Markus Schütz</b>	Name des nächsthöheren Vorgesetzten (in Ausnahmefällen: in Übereinstimmung mit...) <b>Ralf-Georg Mittler</b>
--	--

Die vorliegende Beurteilung bezieht sich auf folgende Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte (die einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten detailliert auflühren)

## Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte:

- Unterstützung bei der Erstellung von:
  - o Pitches books
  - o Unternehmensprofilen
  - o Informationsmemoranden
  - o Management Präsentationen
- Erstellung / Aktualisierung von Unternehmensbewertungen auf Multiplikatorbasis
- Marktresearch bzgl. Wettbewerbern
- Erstellung von Analysen zu Marktreibern

## Verantwortlichkeiten und Kompetenzen:

- Selbständige Erstellung von Unternehmensprofilen
- Bewertung von Unternehmen anhand von Comparable Company Analysis und Comparable Transaction Analysis
- Sichere Anwendung der verschiedenen Excel Auswertungsmöglichkeiten
- Erstellung und graphische Überarbeitung von Präsentationen
- Gute Kenntnisse verschiedener Datenbanken wie bspw. Bloomberg, Markus, Zephyr

Beurteilungs- grund	routinemäßige Anforderung	Ablauf der Probezeit am	Sonstiges
	<input type="checkbox"/>		

## I. Leistungsverhalten (zur Klärung der Frage, wie jemand zu bestimmten Ergebnissen kommt)

### 1. Strukturiertes Denken und Handeln

(zeigt sich im Vorausdenken, im Einplanen von Konsequenzen und im aktiven Steuern von Arbeitsabläufen)

verliert sich häufig in Detailplanungen; übersieht leicht Konsequenzen; überläßt vieles dem Zufall; kalkuliert Alternativen nicht ein

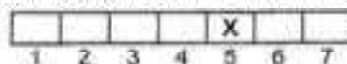


bewachtet stets die Konsequenzen von Entscheidungen; steuert Prozesse und Arbeitsabläufe; plant vorausschauend; teilt Zeit sinnvoll ein

### 2. Initiative und Selbständigkeit

(zeigt sich beim Finden und Lösen eigener Aufgaben, Setzen eigener Ziele, im Einbringen von Anregungen und Vorschlägen)

eher passiv, arbeitet ohne eigene Impulse nur an Aufgaben, die genau zugeteilt werden; drückt sich vor Verantwortung



immer aktiv, setzt sich für den eigenen Verantwortungsbereich klare Ziele und verwirklicht diese; engagiert sich sehr häufig aus eigenem Antrieb

### 3. Ausdauer und Belastbarkeit

(zeigt sich in dem Bestreben, ein bestimmtes Arbeitsziel auch unter erschwerten Bedingungen und eventuellen Rückschlägen zu erreichen)

leichtere Anspannungen führen bereits zu starken Leistungsschwankungen; schon bei geringer Mehrbelastung gereizt und unsicher



arbeitet auch bei lang andauernder Belastung ohne erkennbare Leistungsschwankungen; bleibt stets ruhig und gelassen; läßt sich nicht aus dem Konzept bringen

### 4. Geistige Beweglichkeit

(zeigt sich in der Fähigkeit, sich schnell neuen Situationen anzupassen und entsprechend zu reagieren)

braucht lange, um sich an Neues zu gewöhnen; steht Neuerungen eher ablehnend gegenüber; arbeitet nach Schema



stellt sich auf jede Situation rasch ein; immer aufgeschlossen gegenüber Neuerungen; integriert unterschiedliche Ideen in seine Arbeit

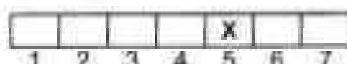
## II. Sozialverhalten

(zur Beantwortung der Frage, wie sich jemand gegenüber Kunden, Kollegen und Vorgesetzten verhält)

### 1. Kommunikations- und Kontaktverhalten

(zeigt sich im verbalen und nonverbalen Ausdruck, im Zugehen auf andere und in der Akzeptanz durch andere)

formuliert schwammig, schwerfällig; wirkt stets gehemmt; kapselt sich ab; reagiert häufig schroff und unfreundlich; findet bei anderen keine Beachtung; vernachlässigt äußere Formen



formuliert klar, verständlich, anschaulich; findet rasch Anschluß; wirkt jederzeit freundlich und entgegenkommend; tritt stets sicher auf; kommt mit sehr unterschiedlichen Personen gut zurecht; wird gefragt

### 2. Zusammenarbeit

(zeigt sich darin, wie jemand mit anderen gemeinsame betriebliche Aufgaben erfüllt und sich in das Team integriert)

spielt häufig Personen gegeneinander aus; ist nur an seinem eigenen Verantwortungsbereich interessiert und wirkt dadurch teamschädigend; kümmert sich nicht um Wünsche und Meinungen anderer

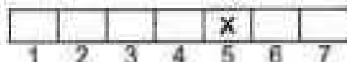


ist jederzeit hilfsbereit; versucht bei Interessengegensätzen immer eine gemeinsame Lösung zu finden; zeigt teamförderndes Verhalten, z.B. durch Zurückstellen eigener Interessen im Sinne des gemeinsamen Zieles

### 3. Informationsverhalten

(zeigt sich darin, wie jemand Informationen weitergibt und sich selbst holt)

hält häufig Informationen zurück; deutet nur an; stellt betriebliche Zusammenhänge unklar dar; holt sich notwendige Informationen nicht selbst



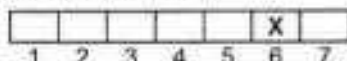
informiert stets von sich aus umfassend und eindeutig; die Ausführungen sind kurz, leicht verständlich und einprägsam; berücksichtigt stets die Aufnahmefähigkeit des Partners

## III. Leistungsergebnis (zur Klärung der Frage, was jemand in einer bestimmten Zeiteinheit in welcher Qualität geleistet hat)

### 1. Leistungsgüte

(zeigt sich an dem Grad der Verwendbarkeit des Arbeitsergebnisses)

geringe Arbeitsqualität; hohe Fehlerquote; Arbeitsergebnis oft nicht verwendbar

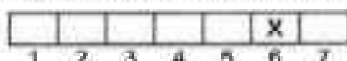


sehr hohe Arbeitsqualität; keine Fehler; Ergebnisse stets sofort verwendbar

### 2. Leistungsmenge

(zeigt sich an der in einer bestimmten Zeit erbrachten Arbeitsmenge, an der für einen bestimmten Arbeitsumfang benötigten Zeit)

braucht viel Zeit; wird selten rechtzeitig fertig; überschreitet sehr häufig Termine



bearbeitet in der zur Verfügung stehenden Zeit immer überdurchschnittlich viel; überschreitet nie die vereinbarten Termine

#### IV. Zusätzliche Hinweise zu personenbezogenen Anforderungen

(beispielsweise zum verkäuferischen bzw. kundenorientierten Verhalten; zur Abschlußmentalität; zur Überzeugungskraft; zum Fachwissen; zur Weitergabe und Vermittlung von Wissen; zum unternehmerischen Denken bzw. dem Denken in Konzernzusammenhängen; zur Aufgeschlossenheit gegenüber technologischen Veränderungen und neuen Informationsmedien...)

#### V. Entwicklungsmöglichkeit

(zur Beantwortung der Frage, **wie groß** die Bereitschaft und Fähigkeit zur beruflichen Weiterbildung ist und **wohin** die Entwicklung gehen soll)

##### 1. Lernverhalten

(zeigt sich im Erwerb von Wissen und Erkenntnissen und in der Umsetzung in seine Arbeit)

begreift nur sehr langsam; setzt Erkenntnisse nicht selbständig in seine Arbeit um; nimmt Erfahrungen von anderen nicht an

					X	
1	2	3	4	5	6	7

lernt sehr schnell aus Erfahrungen; erwirbt sehr rasch neue Kenntnisse; überträgt mühelos Erfahrungen in neue Zusammenhänge

##### 2. Lernbereitschaft

(zeigt sich in der Bereitschaft, den Kenntnisstand zu erweitern, fachlich stets auf dem laufenden zu bleiben)

zeigt kein Interesse, das Wissen zu erweitern; betreibt von sich aus keine Weiterbildung

					X	
1	2	3	4	5	6	7

erweitert ständig sein Wissen - verwendet dazu auch Freizeit; eignet sich selbständig neues Wissen an

##### 3. Einsatzmöglichkeit

(zeigt sich in der vielseitigen Verwendbarkeit für andere Aufgaben und auch in der Mobilität)

#### Für Mitarbeiter mit Führungsauftrag

#### VI. Mitarbeiterführung

(zur Beantwortung der Frage, **wie** jemand unter Beachtung eines Zielkonzeptes unmittelbar auf den einzelnen Mitarbeiter und auf das Team einwirkt und dabei die Teamarbeit fördert)

##### 1. Ziele entwickeln und vereinbaren; zu Leistungen motivieren

(zeigt sich in der Fähigkeit, dem Mitarbeiter Zielvorstellungen für die Durchführung seiner Aufgaben nahezubringen, ihn dafür zu gewinnen und anforderungsbezogen zu fordern)

teilt keine Zielvorstellungen mit, legt sich nicht fest; läßt Mitarbeiter oft im unklaren; berücksichtigt die Vorstellungen der Mitarbeiter nicht; unterfordert bzw. überfordert stets

1	2	3	4	5	6	7

macht Zielvorstellungen stets klar und umfassend deutlich mit Termin und Ablaufklärung; bezieht Mitarbeiter in Zieldefinitionen mit ein; bewegt sich stets auf einem "angemessenen Anforderungsniveau"

##### 2. Koordination

(zeigt sich darin, inwieweit jemand beim Einsatz der Mitarbeitergruppe vorausdenkt und

hat keinen Überblick über die aktuelle Auslastungssituation; berücksichtigt nie die Verfügbarkeit seiner Mitarbeiter; greift Störungen der Gruppe nicht auf

1	2	3	4	5	6	7

die Überlegungen in Handeln umsetzt) ist immer informiert, was aktuell und mittelfristig in seiner Gruppe bearbeitet wird; bedenkt stets die persönliche Zeitsituation seiner Mitarbeiter; sorgt für gegenseitige Unterstützung und Anregung

##### 3. Delegieren und Kontrollieren

(zeigt sich in der Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben zu übergeben und den Arbeitsablauf und -fortschritt, das Zusammenwirken der Mitarbeiter und die Entwicklung von Kosten sinnvoll zu überwachen)

behält sich alles vor, delegiert nicht; verzichtet auf Kontrollen - oder überprüft ständig jede Kleinigkeit und hemmt dadurch den Arbeitsfortschritt

1	2	3	4	5	6	7

delegiert sehr viel und stets unter Beachtung der Qualifikation seiner Mitarbeiter; informiert sich regelmäßig und systematisch unter Beachtung möglicher "Schwachstellen"

##### 4. Beurteilen und Fördern

(zeigt sich in dem Bemühen, Verhaltensweisen der Mitarbeiter zu beobachten, zu erfassen und in einem Urteil zu verdichten, um daraus Maßnahmen zur Qualifikationsverbesserung abzuleiten)

differenziert nicht - ist unsicher bei der Beurteilung von Mitarbeitern; weicht Beurteilung aus; Förderung entfällt; stellt keine Mitarbeiter zur Verfügung; integriert neue Mitarbeiter nicht; führt keine Mitarbeitergespräche

1	2	3	4	5	6	7

kommt stets zu fundierten Urteilen; erläutert diese dem Mitarbeiter und leitet daraus individuell richtige Fördermaßnahmen ab; setzt sich für die Qualifikationsverbesserungen der Mitarbeiter ein und unterstützt deren konzernweiten Einsatz

**Zusammenfassung:**

besondere Stärken und Schwächen unter Beachtung der angestrebten und erreichten Ergebnisse;  
Hinweise zu spezifischen Rahmenbedingungen, die Leistungsveränderungen erklären;  
bereits erkennbares Entwicklungspotential, z.B. die Übernahme von Führungsverantwortung;  
für Mitarbeiter mit Führungsauftrag: ihr Beitrag zur Mitarbeiterentwicklung.

- Sehr gute analytische Fähigkeiten
- Selbständige Bearbeitung von Teilaufgaben
- Klare und strukturiertes Vorgehen
- Verbindliches und seriöses Auftreten
- Hat sich sehr gut in unser Team integriert

Entwicklungsziele mit konkreten Vorschlägen für die individuelle Förderung einschließlich zukünftiger Aufgabenschwerpunkte:

Stellungnahme und Ergänzung der beurteilten Mitarbeiterin bzw. des beurteilten Mitarbeiters:

Die Beurteilung wurde mit mir besprochen.  
Datum/Unterschrift der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

  
25.11.2009

Datum/Unterschrift der direkten  
Vorgesetzten bzw. des direkten  
Vorgesetzten

  
18.11.2009

Datum/Kennzeichnung durch die  
nächsthöhere Vorgesetzte bzw. den  
nächsthöheren Vorgesetzten

15.11.2009  


Christian Schweizer

EXAMINATIONS			
	INDIVIDUAL GRADE	CLASS	
		AVERAGE	STD DEV
Accounting for Banking	71%	90%	8%
Financial Modelling	90%	97%	8%
Comp Co / Comp Trans	75%	89%	11%
DCF	100%	93%	7%
LBO	95%	92%	8%
M&A	90%	88%	10%
Capital Markets	90%	92%	6%
<b>FINAL EXAM (pass mark = 70%)</b>			
<b>Weighted Total (100%)</b>	<b>92%</b>	<b>87%</b>	<b>7%</b>
- Accounting (25%)	83%	82%	8%
- Modelling (25%)	100%	96%	8%
- Valuation (50%)	92%	86%	6%



Universiteit Maastricht

*Original het voorgedrag  
Meyn*

Getuigschrift Certificate



Namens de Universiteit Maastricht verleent de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde hierbij de graad van **Bachelor of Science in International Business** aan

*On behalf of Universiteit Maastricht, the Faculty of Economics and Business Administration hereby awards the degree of **Bachelor of Science in International Business** to*

**Kurt Christian Schweizer**

geboren born  
7 september 1980 7 September 1980

te in  
Petach Tikva, Israël (Israel)

Maastricht, Nederland the Netherlands  
31 augustus 2007 31 August 2007

Voorzitter van de Examencommissie  
van de faculteit Chair of the Board  
of Examiners of the Faculty

Decaan van de faculteit  
Dean of the Faculty



Bij dit getuigschrift behoren een Rijst van Examenonderdelen en een Diploma Supplement. Deze opleiding is van rechtswege geaccrediteerd overeenkomstig de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. A list of Exam Subjects and a Diploma Supplement are attached to this Certificate. The degree programme has been legally accredited in pursuance of the Dutch Higher Education and Research Act.



## Lijst examenonderdelen *List of Exam Subjects*

Appendix to the certificate to which the Faculty of Economics and Business Administration awards the degree of Bachelor of Science in International Business to

Name Kurt Christian SCHWEIZER  
Date of Birth 7 September 1980  
Place of Birth Petach Tikva  
Country of Birth Israel

Subject	Credits	Mark
<b>Compulsory Electives</b>		
Management of Organisations and Marketing	6,5	6,0
Quantitative Methods I	6,5	7,5
Economics and Business	6,5	6,0
Accounting	6,5	5,5
Philosophy of Science	4,0	Passed
Strategy	6,5	6,0
Quantitative Methods II	6,5	8,0
Finance	6,5	6,5
Fundamentals of supply chain management	6,5	6,5
Management Game	4,0	8,0
Quantitative Methods III	4,0	8,5
Management information systems	6,5	6,5
Finance and Accounting	6,5	6,0
Management of Organizations	6,5	6,5
International Marketing Management	6,5	6,5
E-Supply Chain Management	6,5	7,0
Organization Theory	6,5	6,0
Brand Management	6,5	7,0
Business Innovation	6,5	6,5
International Business History	6,5	7,5
Value-Based Management	6,5	6,5
<b>International Business Elective</b>		
International Business Law	6,5	9,0
<b>Quantitative Economics Elective</b>		
Applied Operations Research	6,5	5,5
<b>Skills</b>		
Capstone Assignment IB Strategy Topic 3	4,0	6,0
Spreadsheets	4,0	8,0
<b>Study Abroad Study Abroad</b>	35,0	Passed
<b>Total Credits and Grade Point Average</b>	<b>183,0</b>	<b>6,6</b>

Maastricht, The Netherlands  
31 August 2007

Chair of the Board of Examiners of the faculty

Prof. Dr. W.H. Gijssels

## Grade Point Comparison

All subject examinations in the masters program are assessed by means of a whole or half mark point on a scale from 1 to 10, or qualified as 'satisfactory/unsatisfactory' or 'pass/fail'. A subject is passed if all requirements have been fulfilled with a mark of 5.5 or higher, or have been qualified as 'satisfactory'.

The employed Dutch grading scale as applied by Universiteit Maastricht is to be interpreted as follows:

---

Dutch Grade	German Grade
10,00	0,8
9,75	1,0
9,50	1,0
9,25	1,0
9,00	1,0
8,75	1,1
8,50	1,2
8,25	1,2
8,00	1,3
7,75	1,4
7,50	1,7
7,25	1,9
7,00	2,2
6,75	2,4
6,50	2,8
6,25	3,1
6,00	3,4
5,75	3,7
5,50	4,0
F	F

---