

Avtal Rekryteringsuppdrag VLL 1666-2015

Avtal

Detta avtal har träffats mellan Västerbottens läns landsting med organisationsnummer 232100-0222 och Horton International AB, med organisationsnummer 556506-5850.

Kontaktuppgifter

Se bifogad offert.

Avtalets omfattning

Omfattning och villkor framgår av detta avtal.

Om handlingarna innehåller motstridiga uppgifter ska handlingarna gälla i nedan nämnd ordning om inte omständigheterna uppenbarligen föranleder annat.

1. Detta avtal
2. Eventuella tillägg till detta avtal
3. Offert daterad 2015-06-08
4. Eventuella tillägg till offert

Tidplan för uppdraget

Avtalet är giltigt under perioden 2015-08-17 – 2016-08-16 under vilken efterfrågad tjänst ska utföras, se offertförfågan för vidare beskrivning.

Tidplan enligt offert och överenskommelse mellan parterna.

Förlängning av avtalet och/eller tillägg ska meddelas skriftligen.

Vid avtalstidens slut upphör avtalet att gälla utan vidare uppsägning.

Arbetsform

Uppdraget organiseras i samverkan mellan parterna. Leverantören ska under arbetets gång hålla landstingets kontaktperson underrättad om hur uppdraget fortskrider samt omgående meddela om nya eller ändrade direktiv behövs för utförande av uppdraget.

Avvikelse och reklamation

Landstinget ska vid fel eller brist vad gäller leverantörens utförande av uppdraget omgående skriftligt reklamera till leverantören. Fel eller brist som upptäcks efter det att uppdraget slutförts ska skriftligen reklameras utan oskäligt dröjsmål efter det att uppdragsgivaren märkt eller bort märka kravet.

Om tjänsten inte levereras i tid och förseningen inte beror på landstinget har denne rätt till ersättning för direkta kostnader som förseningen medfört. Landstinget har dessutom rätt att häva avtalet om förseningen innebär att tjänsten är onyttig för landstinget efter viss tidpunkt.

Leverantören ska, om möjligt med hänsyn till tidsplan, avhjälpa avvikelse genom omleverans. I händelse av att omleverans inte är möjligt och att avvikelsen är så allvarlig att tjänsten inte kan användas för sitt ändamål har landstinget rätt till ersättning för de direkta kostnader som kvalitetsavvikelsen medför samt rätt att häva avtalet.

Underrättelse

Båda parter ansvarar för att omgående underrätta den andre alla omständigheter som kan ha betydelse för tjänstens utförande och kvalitet eller i det fall avvikelse inträffar.

Båda parter ansvarar för att omgående vidta nödvändiga åtgärder för att minska negativa konsekvenser av inträffad avvikelse.

Försäkring

Leverantören skall inneha sedvanlig ansvarsförsäkring anpassad för den aktuella tjänsten.

Särskilda regler

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) reglerar frågor om sekretess. För leverantören och dennes personal gäller samma sekretess som för personal anställd av Landstinget.

Leverantören förbinder sig att inte röja eller utnyttja Landstingets uppgifter, vad det än må vara (person-, ekonomiska, kommersiella uppgifter etc.), som kan komma leverantören tillkänna. Leverantören innefattar alla personer som leverantören på något sätt involverar för att fullgöra sina åtaganden mot Landstinget och andra personer som på något sätt kan komma i kontakt med uppgifterna.

Fakturerings- och betalningsvillkor

Betalning sker per 30 dagar efter godkänt uppdrag och godkänd fakturering. Vid försenad betalning utgår dröjsmålsränta enligt räntelagen. Fakturerings- och expeditonsavgifter godkänns inte.

Av fakturan ska genomfört arbete och tidsåtgång framgå. Redovisningen kan ske på separat bilaga till fakturan.

Fakturor sänds till:
Västerbottens läns landsting
FE 5102
838 77 Frösön

Referens kod ska anges.

Underskrift

Detta Avtal har upprättats i två likalydande exemplar, varav parterna har tagit var sitt.

För köparen

Ort och datum Umeå 2015-09-01

För leverantören

Ort och datum

Stockholm 2015-08-24

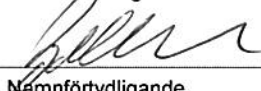
Namnteckning



Namnförtydligande

Anders Sylvan
Landstingsdirektör

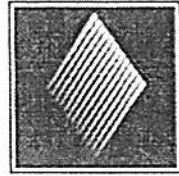
Namnteckning



Namnförtydligande

Peter Ureander

D.nr: VLL 1666-2015



Horton International
EXECUTIVE SEARCH – MANAGEMENT CONSULTANTS

Offert – avseende rekrytering av
HR-direktör till Västerbottens läns landsting

2015-06-08



VÄSTERBOTTENS
LÄNS LANDSTING

Kontaktperson Horton International
Peter Krenander, Seniorkonsult Managing Partner
krenander@hortoninternational.com
0706-35 40 04

Org.nr: 556506-5850



KONTAKTUPPGIFTER

Uppdragsgivare

Adress:

Västerbottens läns landsting

Köksvägen 11
907 37 Umeå
www.vll.se

Kontaktperson:

Tel:

Mobil:

Anders Sylván, Landstingsdirektör

090-785 72 50

072-707 72 50

anders.sylvan@vll.se

Uppdragsansvarig

Adress:

Tel:

Horton International Sweden AB

Strandvägen 1
114 51 Stockholm

08-587 604 00

www.hortoninternational.com

Ansvariga konsulter

Konsult/Kontaktperson

Tel:

Mobil:

Mail:

Peter Krenander, Seniorkonsult Managing Partner

08-587 604 04

0706-35 40 04

krenander@hortoninternational.com

Konsult

Tel:

Mail:

Therése Sjödén, Researchkonsult

08-587 604 08

sjoden@hortoninternational.com

Offert – avseende rekrytering av HR-direktör till Västerbottens läns landsting

Refererande till vårt möte 2015-05-28 är det med största intresse och engagemang vi på Horton International (nedan endast Horton) har nöjet att erbjuda rekrytering av HR-direktör till Västerbottens läns landsting, enligt nedanstående offert.

Affärsvillkor Rekryteringsuppdrag via Executive Search

Rekrytering via Executive Search: 180.000 kr

Till ovanstående pris tillkommer lagstadgad mervärdesskatt. I övrigt hänvisar vi till Allmänna affärsvillkor för genomförande av rekryteringsuppdrag, se bilaga.



Principer för genomförande av Rekryteringsuppdrag

Våra arbetsmetoder för att söka och identifiera lämpliga personer för en specifik befattning är väl utvecklade. Vi gör vår utvärdering av lämpliga personer med stor noggrannhet, diskretion och god etik och vi genomför våra uppdrag med totalansvar för hela rekryteringsprocessen.

Kontaktpersoner

På Horton arbetar vi i team med flera konsulter engagerade i respektive uppdrag. För varje uppdrag har Horton även en huvudansvarig Rekryteringskonsult som även är kontaktperson, i detta fall Peter Krenander, Partner. Vi förutsätter också att uppdragsgivaren utser en ansvarig kontaktperson.

Kandidater

När uppdrag har lämnats till oss deltar också kandidater som genererats genom uppdragsgivaren, tillsammans med övriga kandidater, i vår utvärdering.

Vårt informationsbehov

Det är väsentligt för vårt uppdrag att vi får ta del av all relevant information om verksamheten, organisationen och aktuell befattning. Vi förutsätter att vi kan ha en öppen och förtroendefull diskussion om förutsättningar och förväntningar kring befattningen.

Dokumentation

Baserat på den information vi får enligt ovan lämnar vi vår dokumentation med beskrivning av de förutsättningar som vi har uppfattat skall gälla för vår sökning och utvärdering i form av en Uppdragsbeskrivning. Den innehåller tre delar:

- Företags-/Verksamhetsbeskrivning
- Befattningsbeskrivning
- Kravprofil

Efter godkännande av Uppdragsbeskrivningen påbörjar vi uppdraget.

Konfidentiell behandling

Information om såväl uppdragsgivare som kandidater till befattningen behandlas med största möjliga diskretion. Endast tänkbara och intresserade personer får relevant information om befattningen och företaget/verksamheten. Vi förutsätter att uppdragsgivaren också behandlar personuppgifterna konfidentiellt, så långt det är möjligt.

Exklusivitet

Vi åtar oss endast searchuppdrag som är exklusivt för oss.



Presentation av kandidater

Vi presenterar våra kandidater skriftligt med person- och meritbeskrivningar. Kandidater som vi föreslår utvärderas av oss genom intervjuer och referenser och har bedömts som anställningsbara. De har även ett uttalat intresse för befattningen. Vanligen presenterar vi initialt tre till fem kandidater per uppdrag, men vår medverkan pågår till dess att överenskommelse om anställning har träffats.

Ytterligare kontroller

Det åligger uppdragsgivare att ansvara för att relevanta kontroller av hälsa, i aktuella fall. Om uppdragsgivaren så önskar kan Horton International efter överenskommelse ombesörja dessa kontroller. Kontroll av ekonomi genom Kreditupplysning (UC) samt utdrag ur Belastningsregister hör till Horton Internationals standard avseende slutkandidaten.

Avslutning och uppföljning

Efter att överenskommelse om anställning har träffats ger vi besked till samtliga kandidater och administrerar ärendets avslutning. Alla handlingar gällande icke anställda presenterade kandidater skall av uppdragsgivaren återlämnas till Horton International. Efter tre, sex och tolv månader tar vi uppföljningskontakt med såväl uppdragsgivare som anställd.

Kvalitetssäkring

Vi kvalitetssäkrar våra uppdrag genom att uppdragsgivaren ombeds ifylla ett formulär för Kvalitetsuppföljning efter uppdragets avslut. Av detta framgår bla:

- Viktiga faktorer för uppdragsgivaren i en rekryteringsprocess
- Faktorer för bedömning av hur lyckosam processen har varit
- Bedömning av konsultens insats

Tillvägagångssätt

Metod

För att hitta en lämplig kandidat föreslår vi rekrytering med Executive Search. Denna metod innebär att vi aktivt letar kandidater genom ett flertal kanaler, såsom i våra och andras nätverk, inom branschen och närliggande branscher, våra databaser mm. Exempel på fördelar med att använda Executive Search vid rekrytering:

- Metoden innebär en konfidentiell sökprocess
- Man når kandidater som inte själva söker
- Metoden är tidseffektiv
- Metoden medger större noggrannhet vid urval av kandidater

Arbetsgång

För att vi skall lyckas i våra uppdrag är det viktigt att vi lär känna uppdragsgivaren och dess marknad, konkurrenter, möjligheter och hot mm. Detta innebär att vi genomför en djuplodande företagsanalys där vi intervjuar ett antal nyckelpersoner inom företaget. För oss är det av stor vikt



att hålla en hög och jämn kvalitet i det arbete som vi utför och vi använder oss därför av vår väl beprövade metodik.

1. Uppdragsbeskrivning

Vi inhämtar först omfattande information rörande företaget och dess omvärld genom intervjuer med personer hos företaget med anknytning till den aktuella tjänsten. Därefter sammanställer Horton International en Uppdragsbeskrivning bestående av en Företagsbeskrivning, Befattningsbeskrivning och Kravprofil på sökt befattning. Efter eventuell revidering samt godkännande av Uppdragsbeskrivning en startas sökprocessen.

2. Sökprocess

Vi fastställer inledningsvis sökområden. Detta görs internt och baseras på uppdragsgivarens synpunkter samt på våra kunskaper och erfarenheter gällande den sökta rollen. Researcharbetet, med sökning efter lämpliga kandidater, baseras på sökningar genom aktivering av vårt breda nätverk, kartläggning av närliggande branscher, sökning i egna kandidatregister mm.

Vi tar telefonkontakt med ett stort antal potentiella kandidater och genomför därefter djupintervjuer med intresserade kandidater. En person som vi bedömer vara intressant och själv är intresserad av tjänsten intervjuas vanligtvis minst tre gånger. Vi genomför även viss referenstagning innan kandidaten presenteras.

3. Presentation av "Long list"

Efter ungefär halva uppdragstiden presenterar vi en sk "Short list" för uppdragsgivaren. Denna består av ca 10-12 kandidater som vi bedömer är potentiellt intressanta. Samtliga kandidater är kontaktade och intervjuade en första gång över telefon, där vi har stämt av kandidatens relevans samt intresse. Vi för en diskussion med uppdragsgivaren kring dessa kandidater där vi motiverar hur vi har resonerat i vårt urval. Tillsammans fastställer vi vilka av dessa kandidater som är relevanta att gå vidare med och förtydligar samtidigt våra sökkriterier för den fortsatta sökprocessen.

4. Tester på slutkandidater samt viss referenstagning

Samtliga kandidater som presenteras vid Kandidatpresentationen genomför tester för ytterligare verifiering av styrkor och svagheter hos kandidaten.

Horton International arbetar med olika testverktyg, företrädesvis SHL/OPQ som är ett analysverktyg för kvalificerade personlighetsbedömningar samt SHL/Verify där man testar numerisk och verbal förmåga. Ovanstående tester ingår som standard i en rekryteringsprocess.

Våra Rekryteringskonsulter är certifierade i analysverktygen från SHL och förutom ovan nämnda erbjuder vi även ytterligare ett antal tester. Vänligen vänd er till ansvarig konsult för mer information. Se även www.shl.com.

En viss referenstagning sker på slutkandidaterna inför Kandidatpresentationen.



5. Kandidatpresentation, "Short list"

Horton International presenterar i regel de tre till fem mest lämpliga kandidaterna för tjänsten. Varje kandidat presenteras i en skriftlig rapport innehållande uppgifter om personliga data, utbildning, praktisk erfarenhet, ekonomi, språk, intressen mm. Kandidaterna presenteras vanligtvis hos Horton International, efter överenskommelse kan dock presentationen ske hos uppdragsgivaren eller på annan vald plats.

6. Referenstagning på vald slutkandidat

På de upp till tre slutkandidater som uppdragsgivaren väljer att gå vidare genomförs fördjupade och säkerställande referenskontroller. Vi genomför minst fem omfattande referenstagningar på av kandidaten angivna referenser och vanligtvis tar vi även några sk dolda referenser.

7. Anställning

Anställning sker slutligen enligt uppdragsgivarens villkor.

8. Introduktion/uppföljning

Introduktion av kandidater görs av uppdragsgivaren. Besked lämnas av Horton International till samtliga kandidater. Uppföljning sker efter 3, 6 samt efter 12 månader från anställning, genom intervju med såväl kandidat som uppdragsgivare.

Vår tillgänglighet och uppdragets längd

Vi har en hög flexibilitet i vår organisation och kan normalt starta ett uppdrag med relativt kort varsel. Detta uppdrag kan vi påbörja tämligen omgående. I regel tar ett rekryteringsuppdrag ca 8 - 10 veckor från start till presentation av slutkandidater. Kortare uppdragslängder är möjliga efter särskild överenskommelse.

Tidsplanen för ett uppdrag skulle kunna se ut enligt nedan:

Vecka 1	Start, intervjuer hos uppdragsgivaren, arbete med Verksamhetsbeskrivning, Befattningsbeskrivning och Kravprofil, sammanställs i en Uppdragsbeskrivning
Vecka 2 – 5	Efter godkännande av Uppdragsbeskrivning påbörjas researcharbetet med sökning efter lämpliga kandidater
Vecka 5	Avstämning av sk "Long list" över lämpliga kandidater
Vecka 6 – 8	Djupintervjuer med relevanta och intresserade kandidater
Vecka 9	Presentation av slutkandidater, "Short list"



Företaget Horton International

Historia och utveckling

Horton International etablerades 1978 i Avon, Connecticut av Robert Horton och har idag växt till en organisation som omfattar ca 150 konsulter fördelade på 50 kontor i 26 länder runt om i världen. Omsättningen de senaste åren har varit ca 250 milj SEK/år. Inom gruppen genomförs många internationella rekryteringar.

Horton International Sverige AB

Horton International Scandinavia bildades 1995 och omfattade från början Sverige, Danmark, Finland och Norge. Efter några år blev bolagen i respektive land självständiga och det svenska bolaget bytte samtidigt namn till Horton International Sverige AB. Horton International har en mycket stark position i Norden med totalt cirka 30 konsulter. Här finns ett utvecklat samarbete där de stora kunderna har en Norden-ansvarig konsult.

Horton International Sweden AB (nedan Horton International) har sedan bildandet utvecklats kraftigt och är idag ett välrenommerat företag med en stark position i Sverige. Antalet konsulter i den svenska verksamheten är för närvarande tio, varav sex Rekryteringskonsulter och fyra Researchkonsulter. Vidare samarbetar vi med leg. psykolog Phd, som arbetar med fördjupad personbedömning.

Affärsidé

Horton Internationals affärsidé är att med ett stort engagemang och hög kvalitet vara en långsiktig partner vid kompetenstillförsel av chefer genom Executive Search samt vid organisationsutveckling, såväl nationellt som internationellt.

Denna affärsidé skall Horton International leva upp till med utgångspunkt från:

- Konsulter med lång erfarenhet från linjebefattningar kompletterat med stor erfarenhet av rekrytering och organisationsutveckling
- Erfarna Researchers
- En väl beprövad metodik kombinerad med ett brett kontaktnät
- En stark internationell organisation som samverkar över gränserna
- Ett långsiktigt kundengagemang med öppen kommunikation och fortlöpande resultatbedömningar

Tjänsteutbud

Horton International arbetar i huvudsak inom följande områden:

Executive Search

Horton International handplockar de kandidater som bäst utvecklar organisationen och arbetar med:

- Rekrytering av strategiska chefspositioner och kvalificerade specialister
- Rekrytering av styrelsemedlemmar
- Second Opinion
- Personbedömning

Management Consulting

Horton International utvecklar individen och organisationen med hjälp av:

- Management Audit
- 360 analys
- Kompetensanalys
- Attitydundersökning
- Mentorskap

Våra styrkor

Horton arbetar efter en noggrann och väl beprövad sökprocess där vi utgår från en överenskommen kravprofil. Vi har en hög kompetens, både hos Rekryterings- och Researchkonsulter, och arbetar med ett mycket stort engagemang.

Vi arbetar i team, både konsulter och researchers, och vi nyttjar varandras kompetenser och referensramar kring likartade tidigare uppdrag. Inom Horton råder fullständig transparens mellan samtliga konsulter. Alla erfarenheter samt dokumentation om uppdrag och kandidater är gemensamma resurser. En av våra absoluta styrkor är vår förmåga att nyttja varandras kompetenser och erfarenheter och inte minst, nätverk.

Genom vår långa och goda erfarenhet av rekryteringar till höga positioner inom både privata och offentlig verksamheter har vi fått mycket stora kontaktnät av personer på höga nivåer inom dessa sektorer. Dessa personer bistår med värdefulla tips och information om potentiella kandidater och utgör i vissa fall själva potentiella kandidater till vissa positioner.

Våra medarbetare

I uppbyggnaden av Horton International har vi strävat efter att bli så heltäckande som möjligt gällande erfarenhet och nätverk för chefsrekrytering till olika branschområden. Genom vår mångåriga och samlade erfarenhet har vi ett omfattande kontaktnät med chefs- och nyckelpersoner inom flertalet bransch- och kompetensområden. Vi genomför rekryteringar främst inom statlig och offentlig verksamhet, industri, tjänsteföretag, teknik, handel, bank och finans samt IT och Telecom. I alla dessa branscher har vi under åren medverkat i tillsättningen av ett stort antal chefer och specialister på ledningsnivå.

Samtliga våra Rekryteringskonsulter har egen mångårig chefserfarenhet från olika branschområden i näringslivet. Vi har också stor erfarenhet av att genomföra verksamhetsrelaterad organisations- och befattningsanalys. Detta ger goda förutsättningar att tillsammans med våra uppdragsgivare komma fram till den rätta kravprofilen för befattningen. Ett arbete av avgörande betydelse för att åstadkomma en bra rekrytering.

På Hortons Researchavdelning finns fyra kompetenta researchers, samtliga med lång erfarenhet av chefsrekryteringar till både offentliga och privata verksamheter.

Våra medarbetare i Sverige

Rekryteringskonsulter

Peter Krenander

Johan Eklund

Pia Clark



Ingemar Wallin

Per Jerndahl

Michael Rooslien

Rikard Eriksson

Researchkonsulter

Jeanette Kanka, Head of Research

Lotta Fylking

Therése Sjäöden

Peder Andersson

Leg. Psykolog PhD

Gunilla Örwén

Ansvarig konsult/Kundansvarig vid eventuellt uppdrag hos er

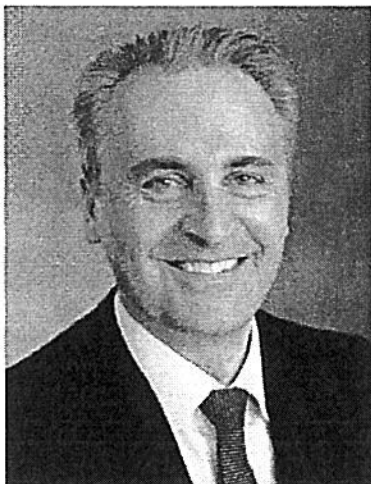
Peter Krenander

Managing Partner och Seniorkonsult

Tel: 08-587 604 04

Mobil: 0706-35 40 04

E-mail: krenander@hortoninternational.com



Resumé

Peter Krenander är Partner hos Horton International i Sverige. Han har mer än 15 års erfarenhet av ledande befattningar, två gånger som VD, inom sjuk- och hälsovård, industriell verksamhet samt inom resor och transport. Han har även arbetat som managementkonsult och är specialiserad på



verksamhetsutveckling, organisation och ledarskap. Peter har en mångårig erfarenhet av rekrytering av chefer och specialister och är verksam hos Horton sedan 2009. Peter är specialiserad på rekrytering av chefer till högsta ledning inom framförallt Landsting och Healthcare, samt även Tjänstesektorn och Industrin. Utbildning: Internationella Ekonomilinjen, Uppsala Universitet.

Peter är auktoriserad Executive Search-konsult via branschorganisationen ESK, www.esk.se.

Övrigt

Etiska regler

Konsultverksamheten inom Horton International regleras av en väl dokumenterad Code of Ethics med mycket höga etik- och kvalitetskrav för att skapa förtroendefull samverkan med såväl uppdragsgivare som kandidater. Därtill tillämpar vi de regler som branschföreningen ESK har i sina stadgar och Etiska regler.

- Varje människa har rätt till respekt för sin integritet och skydd för densamma. I sin yrkesutövning skall konsulten i allt värna om integriteten.
- Konsult förbinder sig till strikt konfidentiellitet beträffande förhållande som kommer till dennes kännedom i samband med uppdrag.
- Konsulten svarar för att genomföra uppdraget på ett kvalificerat sätt och medverkar till dess att uppdraget är avslutat.
- Konsult skall på förhand till uppdragsgivaren ange såväl arbetsmetoder som ekonomiska villkor.
- Uppdrag tas enbart gentemot arbetsgivare/organisationer och konsult tar ej emot någon form av ersättning från potentiella kandidater.
- Uppdraget skall förberedas genom en analys av uppdragsgivarens situation med avseende på ekonomi, organisation, affärsidé, etc samt genom en noggrann analys av den aktuella befattningen som skall mynna ut i en, med uppdragsgivaren överenskommen, sökprofil.
- Konsult är skyldig att till potentiella kandidater ge en saklig, balanserad och så objektiv bild som möjligt av uppdragsgivaren och befattningen.
- Konsulten skall sträva efter att hålla kandidaten informerad om läget i rekryteringsprocessen.

Våra kvalitetsmål

Horton International eftersträvar att alltid uppfattas som ett kvalitetsföretag. Vi arbetar kontinuerligt och målmedvetet med att ytterligare förbättra vår kvalitet i syfte att uppnå högsta möjliga kundnöjdhet, minimera brister och fel samt att leverera tids- och kostnadseffektiva tjänster.

Vi har en noggrant dokumenterad arbetsgång och sökprocess och vi följer branschråden ESK:s och HRK:s etiska normer och riktlinjer för Executive Search. Se vidare på www.esk.se samt www.hrk.org.

Garanti

Horton International har tack vare sitt stora engagemang i rekryteringsprocessen en mycket hög kundnöjdhet. Vi kan därför lämna en garanti på tolv månader på genomfört uppdrag.



Jämställdhet och mångfald

Horton International har en intern jämställdhetsplan med avsikten att i huvudsak uppnå nedanstående syften och mål:

- Att sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män
- Att förutsättningar ges för god arbetsgemenskap mellan kvinnor och män
- Att samtliga medarbetare oavsett kön får möjlighet att utveckla innehållsrika och utmanande arbetsuppgifter med möjlighet för att använda sina kunskaper och sin kompetens
- Att stimulera samtliga medarbetare oavsett kön till delaktighet vid utformning av arbetsuppgifter och strategier

Horton International är ett företag som öppet välkomnar mångfald och ser olikheter som en tillgång. Vi tar starkt avstånd från alla former av diskriminering som innebär särbehandling eller som direkt eller indirekt missgynnar, kränker eller begränsar individers eller grupperas handlingsutrymme eller valmöjligheter.

Vi värnar om medarbetarens integritet och tar avstånd från handlingar som kränker personers värdighet, sexuella läggning, funktionshinder, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Miljöpolicy

Horton International har en intern Miljöpolicy som i korthet anger att:

- Verksamheten ska bedrivas så att den inte belastar miljön mer än nödvändigt
- Vi ska följa gällande lagar och arbetsmiljödirektiv
- Vi ska sträva efter att använda produkter och utrustning som består av återvinningsbart material och är fria från miljöfarligt innehåll
- Vi ska välja miljövänliga kontorsprodukter
- Vi ska sortera allt avfall och destruera avfallet korrekt
- Samtliga medarbetare skall få information och utbildning gällande miljöfrågor
- Vi ska ställa miljökrav på leverantörer

Hemsida

www.hortoninternational.com



Med en förhoppning om ett för båda parter givande samarbete emotser vi vänligen en bekräftelse på denna offert.

Med vänliga hälsningar

Horton International Sweden AB

Offert och Affärsvillkor godkänns.

Dokumentet upprättas i två likalydande exemplar, varav parterna erhåller var sitt.

Stockholm 2015-06-08

Ort: _____

Datum: _____

För Horton International AB

För Västerbottens läns landsting

Peter Krenander

Managing Partner, Senior Consultant

Namn, titel

Bilagor

- Bilaga 1 – Affärsvillkor för genomförande av rekryteringsuppdrag



Affärsvillkor för genomförande av rekryteringsuppdrag

Bilaga 1

1. Fakturering av konsultarvode

Överenskommet fast konsultarvode för uppdraget debiteras i fyra delar enligt följande:

- 30% När överenskommelse om uppdraget har träffats
- 30% Efter presentation och avstämning av sk Long list med lämpliga kandidater
- 30% När minst två kandidater för den aktuella befattningen, överensstämmande med Kravprofilen, har presenterats
- 10% När en kandidat har erbjudits anställning eller 30 dagar efter presentation av kandidater

2. Debitering av kostnader

Kostnader för konsultens resor och övriga omkostnader i direkt anknytning till uppdraget tillkommer offererat pris. Kostnader för kandidaters resor, hotell samt övriga faktiska och verifierade kostnader i direkt anknytning till uppdraget, debiteras vid varje arvodesfakturering. Innan vi arrangerar utlandsresor eller andra större kostnadsutlägg inom uppdraget inhämtar vi uppdragsgivarens godkännande.

3. Debitering vid anställning utöver uppdrag

Om mer än en av föreslagna kandidater anställs av uppdragsgivaren eller närstående organisation inom 12 månader från presentationen debiterar vi ytterligare 60 % av överenskommet arvode per kandidat.

4. Debitering vid avbrutet uppdrag

Om vår medverkan i ett uppdrag avbryts av uppdragsgivaren av någon anledning debiterar vi efter hur långt vi kommit i arbetsprocessen.

5. Omstart av uppdrag

I händelse av att ett avbrutet eller fryst uppdrag omstartas, debiteras följande:

Om uppdraget startas igen efter 1 mån, debiteras ytterligare 20 % av ursprungligt arvode. Om uppdraget startas igen efter 2 mån, debiteras ytterligare 50 % av ursprungligt arvode. Om uppdraget startas igen efter 3 mån, debiteras som nytt uppdrag.

6. Uppdragsansvar

Om av oss föreslagen kandidat slutar sin anställning inom tolv månader från dess början medverkar vi utan arvode för att söka ersättare, under förutsättning att orsaken till uppsägningen är personliga förhållanden som inte har framkommit i vår presentation. Endast våra direkta kostnader enligt punkt 2 debiteras i sådant fall.

7. Betalningsvillkor

Betalningsvillkor för våra fakturor är 30 dagar netto. Därefter debiteras 2 % dröjsmålsränta per månad. Lagstadgad mervärdesskatt tillkommer.