



## Algemene Voorwaarden – recruitment

### Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op overeenkomsten tot bemiddeling die door een opdrachtgever met Deen Techniek B.V., Deen Werving en Selectie B.V. of enige tot de Deen Groep behorende partij, verder "Deen" te noemen, worden gesloten uit hoofde waarvan Deen als opdrachtnemer aan opdrachtgever een kandidaat of meerdere kandidaten voordraagt ter vervulling van een bij de opdrachtgever bestaande behoefte aan een permanente plaatsing van een kandidaat. Het is Deen toegestaan om van deze algemene voorwaarden afwijkende afspraken te maken.

### Artikel 2 - Begrippen

In deze algemene voorwaarden worden de volgende begrippen gehanteerd:

**Arbeidsovereenkomst:** hetgeen het Burgerlijk Wetboek daaronder verstaat.

**Bruto jaarsalaris:** het bruto jaarsalaris is gebaseerd op een fulltime dienstverband (40 uur), inclusief vakantiegeld en (indien van toepassing) vaste (gemiddelde) bonus en 13e maand.

**Honorarium:** de vergoeding aan Deen voor de bemiddeling, opdrachtbegeleiding en afwikkeling van de opdracht.

**Kandidaat:** de persoon die, na selectie door Deen, wordt voorgedragen aan de opdrachtgever.

**Opdrachtgever:** diegene die aan Deen een opdracht heeft gegeven zoals in artikel 1 omschreven.

**Werving en selectieopdracht:** de opdracht waarbij Deen ten behoeve van indiensttreding (of een vergelijkbare vorm van tewerkstelling) voor een opdrachtgever één of meerdere kandidaten selecteert en deze mondeling of schriftelijk bij opdrachtgever introduceert.

### Artikel 3 - Algemeen

1. Een exclusieve werving en selectieopdracht eindigt door succesvolle vervulling van de werving en selectieopdracht of door tijdsverloop of door intrekking door opdrachtgever c.q. Deen. Beëindiging door tijdsverloop vindt plaats, bij een exclusief verstrekte opdracht, indien er binnen acht (8) weken geen geschikte kandidaat door Deen wordt voorgesteld.
2. Het is opdrachtgever niet toegestaan gegevens van, door Deen voorgestelde kandidaten, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Deen, aan derden bekend te maken.

### Artikel 4 - Informatieplicht opdrachtgever

De opdrachtgever is verplicht om alle informatie aan Deen te geven, welke Deen redelijkerwijs nodig heeft om naar behoren haar werving en selectieopdracht uit te voeren en één of meer kandidaten voor de opdrachtgever te selecteren.

### Artikel 5 - Honorarium

1. Het volledige honorarium is verschuldigd in geval van succesvolle vervulling, waaronder wordt verstaan ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de, door Deen aangedragen, kandidaat, eventueel op de wijze als bepaald is in lid 4.
2. Het honorarium is het volgende vaste percentage:  
Executive search 80-150K: 26% van het bruto fulltime jaarsalaris (incl. vaste 13<sup>e</sup> maand en/of vaste bonus, 8% vakantietoeslag, excl. overige emolumenten) van de kandidaat.  
Executive search >150K: 30% van het bruto fulltime jaarsalaris (incl. vaste 13<sup>e</sup> maand en/of vaste bonus, 8% vakantietoeslag, excl. overige emolumenten) van de kandidaat.

Voor recruitmentopdrachten met een jaarsalaris van <80K zijn er twee mogelijkheden, t.w.:

Regulier: 24% van het bruto fulltime jaarsalaris (incl. vaste 13<sup>e</sup> maand en/of vaste bonus, 8% vakantietoeslag, excl. overige emolumenten) van de kandidaat.

en

exclusief: 20% van het bruto fulltime jaarsalaris (incl. vaste 13<sup>e</sup> maand en/of vaste bonus, 8% vakantietoeslag, excl. overige emolumenten) van de kandidaat. Dit percentage kan alleen worden gehanteerd indien Deen en de opdrachtgever vooraf de exclusiviteitsperiode schriftelijk hebben vastgelegd.

3. Voor parttime functies berekent Deen de bemiddelingsfee op basis van een fulltime (40 uur) dienstverband.
4. De facturatie vindt plaats na acceptatie van de arbeidsovereenkomst door de kandidaat.



5. Opdrachtgever is gehouden om binnen 14 dagen, na een daartoe gedaan verzoek, aan Deen de inkomensgegevens te verstrekken, noodzakelijk voor de bepaling van het honorarium, evenals de startdatum van de door Deen geselecteerde Kandidaat. Indien opdrachtgever niet tijdig, onvoldoende of onjuiste gegevens verstrekt, is Deen gerechtigd de hoogte van het bruto jaarsalaris te schatten en conform die schatting het honorarium te factureren.
6. Onder een succesvolle vervulling van opdracht wordt eveneens begrepen het geval dat een, door Deen aan opdrachtgever voorgestelde, kandidaat binnen twaalf maanden na de introductie in dienst treedt en/of, al dan niet via derden, op enigerlei wijze werkzaam is bij opdrachtgever of bij een daaraan gelieerde onderneming. Tenzij opdrachtgever terzake vooraf een nadrukkelijk voorbehoud heeft gemaakt, is het honorarium eveneens verschuldigd indien de door Deen geïntroduceerde kandidaat bij opdrachtgever, via een sollicitatie of anderszins, in meer of mindere mate, bekend mocht blijken te zijn.

De betalingstermijn van door Deen ingezonden facturen bedraagt veertien (14) dagen na factuurdatum. Indien de opdrachtgever niet tijdig aan zijn betalingsverplichtingen voldoet, is de opdrachtgever, enkel vanwege dat verzuim, een incassovergoeding verschuldigd van 10% van het niet tijdig betaalde bedrag, inclusief BTW.

#### **Artikel 7 - Garantie**

In geval binnen zes (6) maanden na indiensttreding blijkt dat de kandidaat niet voldoet, gaat Deen, na overleg, met gesloten beurzen op zoek naar een meer geschikte kandidaat. De garantieregeling geldt niet indien de kandidaat zelf besluit de organisatie te verlaten binnen zes (6) maanden na indienst-treding. Indien er door de opdrachtgever bij Deen een psychologisch onderzoek/assessment, met positief resultaat, is afgenomen, dan verlengt Deen deze termijn naar één (1) jaar.

#### **Artikel 8 - Selectie kandidaat**

Deen is geheel vrij in de wijze waarop zij de aan de opdrachtgever voor te dragen kandidaat selecteert. In dat kader is Deen niet verplicht om aan kandidaten persoonlijke of zakelijke referenties te vragen, teneinde informatie te verzamelen omtrent het arbeidsverleden en/of persoonlijke verleden van de kandidaat. Evenmin zal Deen actief enige informatie verzamelen betreffende het arbeidsongeschiktheidsverleden en/of de actuele medische gesteldheid van de kandidaat.

#### **Artikel 9 - Referenties kandidaat**

Indien de kandidaat vrijwillig referenties aan Deen opgeeft, dan is Deen niet verplicht om die referenties te benaderen en hen te vragen nadere informatie te verstrekken omtrent de kandidaat. De eventueel, van de referenties en/of de kandidaat, verkregen informatie betreffende het arbeidsverleden en/of persoonlijk verleden van de kandidaat zal door Deen niet op juistheid worden gecontroleerd zodat Deen geen enkele verantwoordelijkheid aanvaardt voor de juistheid van de informatie die Deen verkregen heeft. Evenmin is Deen verplicht om die informatie aan de opdrachtgever te verstrekken. Deen is volledig zelfstandig bevoegd om te beslissen welke informatie zij aan de opdrachtgever verstrekt.

#### **Artikel 10 - Informatie**

Voor zover de kandidaat zelf informatie aan Deen verstrekt omtrent arbeidsongeschiktheidsverleden, huidige medische gesteldheid, arbeidsvoorwaarden bij vorige of huidige werkgever, naam en adres-gegevens van huidige en vorige werkgever(s), omstandigheden onder welke vorige arbeidsovereenkomsten zijn beëindigd, strafblad, werkvergunning, opleidingen en diploma's etc., is Deen niet verplicht om die informatie op juistheid te controleren zodat Deen, ten aanzien van de juistheid van deze informatie, geen enkele verantwoordelijkheid aanvaardt. Ook ten aanzien van deze informatie is Deen volledig zelfstandig bevoegd om te beslissen welke informatie zij aan de opdrachtgever verstrekt.

#### **Artikel 11 - Inspanningsverbintenis; exoneration**

Deen is gehouden zich in te spannen geschikte kandidaten te werven en te selecteren, ten behoeve van indiensttreding bij opdrachtgever. Voor de beslissing om met een, door Deen geselecteerde, kandidaat een arbeidsovereenkomst aan te gaan, alsmede voor de inhoud van deze arbeidsovereenkomst, is opdrachtgever verantwoordelijk. Opdrachtgever aanvaardt dat Deen op geen enkele wijze aansprakelijk is voor tekortkomingen van, en/of schade veroorzaakt door kandidaten die Deen heeft geselecteerd.



### **Artikel 12 - Aansprakelijkheid**

Voordrachten van kandidaten komen tot stand naar beste inzichten en conform de normen van goed vakmanschap; Deen gaat er daarbij vanuit dat de inlichtingen die de kandidaten over zichzelf verstrekken of die van referenties zijn verkregen, juist zijn. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de uiteindelijke keuze van een kandidaat. Deen sluit elke aansprakelijkheid uit voor de gevolgen van het handelen of nalaten - daaronder begrepen gevolgschade - van kandidaten, die mede als gevolg van de opdrachtuitvoering bij opdrachtgever in dienst zijn getreden.

### **Artikel 13 - Rechts- en rechterskeuze**

Op de overeenkomsten van opdracht, alsmede op de daarvan deeluitmakende Algemene Voorwaarden, is Nederlands rechts van toepassing. Ten behoeve van Deen wordt de arrondissementsrechtbank te Rotterdam aangewezen als de rechter die uitsluitend bevoegd is kennis te nemen van alle geschillen die voortvloeien uit, dan wel verband houden met, de werving en selectieopdracht en de daarvan deel uitmakende Algemene Voorwaarden.

### **Artikel 14 Deponeren Algemene Voorwaarden**

Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder de inschrijvingsnummers: 24415975 (Deen Techniek B.V.) en 24415969 (Deen Werving en Selectie B.V.).