



Letter

ACCURACY NEWS FÜR MANDANTEN nr004.07/2022



Accuracy

01

PROLOG

A Gruß aus Frankfurt

02

EDITORIAL

One Partner, one view

03

INDUSTRY INSIGHT

Retail Banking – the Old Guard versus the New

04

THE CULTURAL CORNER

Spielt der Wert der Arbeit noch eine Rolle?

05

RECRUITING

Acht gute Gründe für eine Karriere mit Accuracy

06

BUSINESS OUTLOOK

Branchennews

07

FACTS AND FIGURES

Accuracy im Überblick

DA GRUSS AUS FRANKFURT



Kay Wüste und Guido Althaus
Partner, Accuracy

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2022 ist genauso aktiv und herausfordernd wie das Vorjahr – mit zahlreichen Themen, die bereits auf dem Tisch liegen. Unsere Mitarbeiterzahl ist weltweit auf rund 500 gestiegen; und unsere Firma platzierte sich konstant hoch in professionellen Rankings, einschließlich **Who's Who Legal** und **Great Place to Work®**.

Die Accuracy-Teams waren in unseren Schlüsselmärkten und Dienstleistungen so präsent und aktiv wie eh und je. So ist das Thema Wachstum für uns auf allen Ebenen präsent. Wir suchen junge, motivierte Talente, die mehr als nur einen Job suchen. In diesen Kontext passt der Beitrag der Philosophin Sophie Chassat auf Seite 10 dieses Newsletters. Die Big Quit-Bewegung in den sozialen Medien und der wachsende Anteil junger Menschen, die nicht mehr um jeden Preis zu arbeiten bereit sind, stellt viele Firmen vor großen Herausforderungen. Wir sind uns dieser Problematik sehr bewusst und denken, dass wir mit acht guten Gründen für eine Karriere bei Accuracy punkten können. Der Mensch steht dabei immer im Vordergrund.

Wir freuen uns über kompetente Verstärkung im Team: **Dr. Christoph Engel** kommt als Director und **David Neuhauser** als Manager an Bord. Beide sind seit dem 1. Juli 2022 bei Accuracy aktiv und werden überwiegend am Standort in München tätig sein. Weitere Details unter www.accuracy.de und in diesem Newsletter auf Seite 17.

Man mag darüber denken wie man möchte, aber ein Blick nach Frankreich ist sicherlich bereichernd, wenn es darum geht, eine Position zum Thema Kernenergie zu beziehen. Lesen Sie ab Seite 4, wie unser Partner René Pigot die französische Sichtweise beleuchtet.

Fest steht, dass die Fragestellungen für die Wirtschaft allgemein komplexer und kontroverser werden. Wann immer Sie deshalb Experten für Unternehmenstransaktionen, Krisensituationen, Steitfälle oder kritische Unternehmensentscheidungen benötigen, stehen wir für einen fachlichen Austausch zur Verfügung.

Es grüßen Sie herzlich

Kay Wüste

Guido Althaus

02 ONE PARTNER, ONE VIEW

A NEW GOLDEN AGE OF NUCLEAR POWER!



René Pigot
Partner, Accuracy

After being weakened by various events and decisions that shed an unfavourable light on it (Fukushima, Flamanville, Fessenheim), the nuclear industry is now enjoying something of a resurgence. The French president's recent announcement of a programme to build six EPR2 reactors shows his choice to maintain a base of decarbonised electricity production using nuclear energy. Though it is a subject of much debate, this decision is born of cold pragmatism: despite their demonstrated large-scale deployment, renewable energies remain subject to the whims of the weather. Alone they will not be able to substitute dispatchable power generation facilities, when considering the ambition behind commitments to reduce greenhouse gas emissions by 2050. Faced with the electrification of the economy, the decision to maintain nuclear power in the French energy mix alongside renewable energies is not so much an option as a necessity. The guarantor of balance in the French net-



work, RTE, also recognises this: prospective scenarios with no renewal of the nuclear base depend, in terms of supply security, on significant technological and societal advances – a high-stakes gamble to say the least. Beyond these aspects, nuclear power also constitutes an obvious vector of energy independence for Europeans. Current affairs cruelly remind us of this, and the situation could almost have led to a change in the German position, if we look at the latest declarations of their government. In France, initial estimations put construction costs at €52bn, but financing mechanisms are yet to be defined. The only certainty is that state backing will be essential to guarantee a competitive final price of electricity, given the scale of the investments and the risks weighing on the project. Ultimately, the financial engineering for the project will need to be imaginative in order to align the interests of the state, EDF and the consumers. ▶

03 RETAIL BANKING

THE OLD GUARD VERSUS THE NEW



David Chollet
Partner, Accuracy



Nicolas Darbo
Partner, Accuracy



Amaury Pouradier Duteil
Partner, Accuracy

Retail banking is a sector that is set to see its rate of transformation accelerate in the next few years. The past 10 years have seen in particular distribution methods evolve towards more digitalisation, without calling into question the physical model, however. In the 10 years to come, in a world where technology will gradually make it possible to serve major needs via platforms, supply, distribution and technological solutions must all evolve.

▶ 1. THE TRANSFORMATIONS AT WORK

It is not worth spending too much time explaining the context in which retail banking has been developing for several years now; suffice it to say that there are three principal challenges: ultra-low rates, regulation that has toughened considerably since 2008 and the arrival of new players.

Beyond this context, the sector is experiencing major technological changes. The first such change regards data. Open banking designates an underlying trend that is pushing banking IT systems to open up and share client data (identity, transaction history, etc.). A new open banking ecosystem is gradually taking shape, in which multiple actors (banks, payment bodies, technology publishers, etc.) share data and incorporate each other's services in their own interfaces, making it possible to provide new services and to create new tools.

Another major development is banking as a service (BaaS). Historically, retail banking was a fixed-cost industry. The opening up of data, the swing to the cloud and the API-sation of banking systems have made closed and vertically integrated production models redundant. Each of the production building blocks of financial services can now be proposed 'as a service'. This transformation leads to a swing from a fixed-cost economic model to a variable-cost basis. By outsourcing their banking system, digital challengers can launch their businesses with lower costs and shorter time frames.



Traditional Players will have to rethink their Distribution Models.

Finally, the sector cannot entirely avoid the phenomenon of super-apps, which are gradually changing uses by aggregating services for highly diverging needs. This change may slowly make the way clients are served obsolete and probably requires the development of what we might call ‘embedded finance’.

► 2. THE FUTURE OF TRADITIONAL PLAYERS

Traditional banks have generally resisted the prevailing winds mentioned above. Over the past 10 years, their revenues have not collapsed, though their growth has proved to be somewhat moderate.

Traditional players still have a certain number of strengths. First, historical banks have complete product ranges, which of course cover daily banking (account, card, packages, etc.), but also the balance sheet side of things, with credit and savings products. Classifying the IT systems of major banks among their strengths may seem rather unconventional. Nevertheless, these large systems, though not agile, are often highly robust, and they have made it possible to shrink the technological gap with neobanks. Finally, traditional players are financially powerful and capable of investing to accelerate a technological plan when necessary.

Naturally, these players have some weaknesses, the main one being the customer experience. However, this point does not relate to the gap with neobanks, which has most often been filled; it relates to the gap with purely technological players for example. When considering the trend of convergence of needs, this weakness may

represent something of a handicap for the financial sector as a whole. Another weakness relates to these players' low margin for manoeuvre in terms of the reduction of headcount or number of agencies, if the implementation of a massive cost-reduction programme proved necessary.

These players are deploying or will have to deploy different types of strategy. First, there are the financial actions, be they concentrating or restructuring. Concentration aims to dispose of all activities away from the bank's main markets in order to be as large as possible in domestic markets. Restructuring, in Spain in particular but also in France with the business combination between SG and CDN, aims to reduce the break-even point.

Banks should also take other actions. In terms of IT, there will come a time, in the not too distant future, where the lack of agility of historical systems will no longer be compensated by their robustness. Developments will accelerate and the speed of developments will become key.

Finally, traditional players will have to rethink their distribution models in the light of digital technology and the convergence of the service of major types of need, which will enable embedded finance. The idea of embedded finance is to incorporate the subscription of financial products directly into the customer's consumption or purchase path. The financial service therefore becomes available contextually and digitally.

► 3. THE FUTURE OF NEOBANKS

Neobanks have developed in successive waves for more than 20 years, and the last wave saw the creation of players developing rapidly and acquiring millions of clients. They are capable of raising colossal funds on the promise of a huge movement of clients towards their model.

The primary strength of neobanks is their technology. Having started from scratch in terms of

IT, they have been able to rely on BaaS to develop exactly what they need, all with a good level of customer service.

Moreover, these players generally target precise segments; as a result, they have a perfectly adapted offer and customer path, something that is more difficult for generalist banks.

Their weaknesses are often the corollary of their strengths. Yes, their limited offer makes it possible to better fulfil certain specific needs, but in a world where technology is enabling the emergence of multi-service platforms, addressing only some of a customer's financial services needs is not necessarily a good idea. It places neobanks on the periphery of a business line that itself is not best placed in the trend of convergence of needs. But if neobank offers are limited, it is not necessarily by choice.

Developing credit and savings products, areas most often lacking in neobanks, would need them to change size in terms of controls and capital consumption in particular. Finally, the consequence of this limited offer is their inability to capture the most profitable retail banking customers en masse: the customer with multiple accounts. This explains their low revenues, which plateau at €20 per client.

This does not necessarily condemn the future of the neobank. For a start, it is necessary to distinguish between countries based on the availability of banking services. In countries with a low level of banking accessibility, neobanks have an open road before them, like Nubank in Brazil (40 million customers). In countries with a high level of banking accessibility, it is a different story. The low level of revenues and the trend of convergence of major needs will force neobanks to make choices: they can urgently extend their offer to balance sheet products, like Revolut appears to be doing; they can decide to skip the balance sheet step and widen their offer directly to other areas, like Tinkoff is doing in Russia; or they can



let themselves be acquired by a traditional player that has an interest in them from a technological perspective – but they should not wait too long to do so.

The retail-banking sector is more than ever under the influence of major transformations. These may be internally generated, like those that touch on data and BaaS, or externally generated, like the development of platforms serving major needs, initially driven by consumer desire for simplification. In this context, traditional players must address two major topics: embedded

finance, on the one hand, and potentially the swing towards decidedly more agile systems to stay competitive, on the other. As for neobanks, their offer must be extended to cover balance sheet products urgently, at the risk of losing some agility, or to cover other needs.

But the finance sector as a whole should probably seek to simplify the consumption of its services considerably, faced as it is with non-financial players that have already undertaken this transformation. ▶

04 SPIELT DER WERT DER ARBEIT NOCH EINE ROLLE?



Sophie Chassat
Philosophin, Partnerin bei Wemean

„Wo die ‚Berufserfüllung‘ nicht direkt zu den höchsten geistigen Kulturwerten in Beziehung gesetzt werden kann – oder wo nicht umgekehrt sie auch subjektiv einfach als ökonomischer Zwang empfunden werden muß –, da verzichtet der einzelne heute meist auf ihre Ausdeutung überhaupt“, schrieb Max Weber 1905 am Ende seiner Abhandlung „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“.¹ Ist es nicht das, was wir ein Jahrhundert später erleben? Eine Welt, in der der Wert der Arbeit nicht mehr klar erkennbar scheint, ein Wert, der „auszusterben“² scheint ...

Der Big Quit in den USA, die Hashtags #quitmyjob, #nodreamjob oder #no_labor, Communities mit Millionen von Followern wie die Gruppe Antiwork im sozialen Netzwerk Reddit: Die Anzeichen

einer Art Auflehnung gegen Arbeit, ja sogar Abscheu ihr gegenüber häufen sich. Es handelt sich hierbei nicht nur um einen Wandel der Arbeitsformen selbst (wie es die Telearbeit oder das Ende der Festanstellung als einziges Beschäftigungsmodell nahelegen könnten), sondern um eine Bewegung, die die Arbeit viel grundsätzlicher infrage stellt – und sie dadurch quasi verweigert. Das ist weit entfernt von Chaplins einstiger Forderung, das Arbeitsmodell müsse das Lebensmodell selbst sein: „Zu arbeiten heißt zu leben – und/ das Leben zu lieben.“³

Aus der Sicht von Max Weber etablierte sich Arbeit als strukturgebender Wert der Gesellschaft zu der Zeit, als die Reformation fest in Europa Fuß fasste und erfolgreich in die USA exportiert wurde. Doch der Soziologe insistiert auf einer Sache: Der Erfolg dieser Leidenschaft für die Arbeit lässt sich nur durch das damit verbundene spirituelle Interesse erklären. Weil ein der Arbeit gewidmetes Leben als sicherstes Zeichen dafür galt, von

¹ Max Weber, Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1904/05.

² Dominique Meda, Le travail. Une valeur en voie de disparition ? [Arbeit. Ein Wert, der ausstirbt?], Flammarion –Champs-Essais, 2010.

³ David Robinson, Chaplin: His Life and Art, Penguin Biography, 2013.

⁴ Simone Weil, Réflexions, Œuvres complètes II, 2, Gallimard, 1991 (frei übersetzt aus dem Französischen).

⁵ Simone Weil, L'enracinement, Gallimard, 1949 (frei übersetzt aus dem Französischen).



Gott erwählt zu sein, haben sich die Menschen der Arbeit mit so viel Eifer verschrieben. Und als der ethische Wert der Arbeit nicht mehr religiös bestimmt war, wurde er gesellschaftlich bestimmt, indem er als Zeichen dafür diente, wie sehr jemand in die Gemeinschaft integriert ist und was er persönlich erreicht hat.

Und heute? Woran knüpft sich der spirituelle Wert der Arbeit nun, nachdem das Paradigma von (Über-)Produktion und grenzenlosem Wachstum ins Wanken geraten ist und es monatelang Helikoptergeld geregnet hat. Wir sollten auf die jüngeren Generationen, die jenes Arbeitsethos vehement infrage stellen, hören, um die Bedeutung von Arbeit im 21. Jahrhundert zu verstehen. Immerhin haben Studien

gezeigt, dass sich die Zahl junger Menschen, die nicht mehr zu jedem Preis zu arbeiten bereit sind, vervielfacht. Die Philosophin Simone Weil, die in ihrem Leben auch Fabrikarbeiterin war, glaubte an eine Kultur der Arbeit, in der die Arbeit „durch ihre Beziehung zu demjenigen, der sie ausführt, und nicht durch ihre Beziehung zu dem, was produziert wird, zum höchsten Wert“⁴ würde. Den Menschen zum Maß für die Arbeit machen: Dort müssen wir vielleicht ansetzen, damit wir mit der Arbeit künftig wieder einen ethischen Aspekt verbinden können – denn nur ein solcher legitimiert ihren Wert. „Die zeitgenössische Form wahrer Größe liegt in einer Kultur, die aus der Durchseelung der Arbeit erwächst“, schrieb Weil.⁵ ▶

Sophie Chassat ist Philosophin, Partnerin bei der Beratungsfirma WEMEAN und Corporate Director. Sie arbeitet zu strategischen Fragen im Zusammenhang mit dem Beitrag von Unternehmensprojekten, dabei geht es darum, diese zu definieren, sie umsetzungsbereit zu machen und ihre Auswirkungen auf die Governance zu ermitteln.

05 ACHT GUTE GRÜNDE

FÜR EINE KARRIERE MIT ACCURACY

1. Starten Sie in ein internationales Arbeitsleben mit vielen spannenden Facetten!

Jeden Sommer findet unser jährliches Treffen aller weltweit neu gewonnenen „Accuracians“ in Paris statt. Das zweiwöchige Training vermittelt Ihnen neue technische Fähigkeiten, und Sie lernen ganz schnell neue Kollegen kennen. Der Spaß dabei ist garantiert.

2. Seien Sie Akteur eines Unternehmens im Zentrum der Wirtschaftswelt!

Zu unseren Mandanten gehören Konzerne, internationale Kanzleien, Finanzinstitute, Fonds und Investoren. Sie erleben aufregende Projekte jeder Größenordnung branchenübergreifend direkt mit – dort, wo optimiert und transformiert wird. Wir involvieren unseren Nachwuchs von Anfang an.

3. Gehen Sie auf in unserer mehrfach ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur!

Wir nehmen jährlich an der „Great Place to Work“-Umfrage teil und haben in den letzten Jahren Spitzenergebnisse erzielt. Wir legen großen Wert darauf, dass sich unsere Teammitglieder wohl und wertgeschätzt fühlen. Denn ihre Leistungen sind das Rückgrat unserer Services.

4. Gestalten Sie unsere unternehmerische Agilität mit!

Eigene Initiativen sind bei uns jederzeit willkommen und können je nach Ihren Fähigkeiten, Ihren Wünschen und dem Büro, in dem Sie arbeiten, eine Vielzahl von Formen annehmen. Ganz wie es zu Ihrer Persönlichkeit und Ihren Vorlieben passt. Die Dynamik der Wirtschaftswelt fordert uns täglich heraus, über Beratung neu nachzudenken.

5. Erleben Sie unseren „One Firm“-Ansatz, der Erfahrungsaustausch firmenweit garantiert!

Kollegiale Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch branchen- und kompetenzübergreifend sind bei uns Selbstverständlichkeiten. Das bedeutet, dass Sie viel mit erfahrenen Beratern zu tun haben werden, aber auch mit ganz diversen Profilen und Fähigkeiten. So werden aus Talenten Spezialisten mit dem Blick fürs Große und Ganze.

6. Werden Sie dauerhaft erfolgreich mit hohen Standards und Achtung Ihrer Bedürfnisse!

Wir arbeiten in einem anspruchsvollen, ja, herausfordernden Umfeld und bieten unseren Kunden exzellente Dienstleistungen. Damit das auf Dauer so bleibt, fordern wir uns allen nicht



einfach nur viel ab. Das Wohlbefinden jedes unserer Teammitglieder hat höchste Priorität. Zudem honorieren wir den Einsatz mit attraktiven Leistungspaketen.

7. Personalisieren Sie Ihren Karriereweg!

Talente müssen geschmiedet werden. Schmieden Sie Ihres ganz bewusst mit! Bei uns können Sie sich Ihr passendes HR-Paket für Ihren maßgeschneiderten Karrierepfad selbst mitgestalten: Praktika, Sabbatical, Freiwilligenarbeit und

Wechsel zwischen unseren 18 Büros (von einigen Monaten bis dauerhaft) – alles ist möglich!

8. Arbeiten Sie in einem stimulierenden Lernumfeld!

Wir bei Accuracy lernen jeden Tag dazu. Das ist Kern unseres Selbstverständnisses. Während Ihrer Laufbahn bei uns werden sich auch Ihre Kenntnisse beständig erweitern – z. B. im Rahmen unseres Ausbildungsplans von den vielen Details technischer Expertise hin zu mehr Management- und Führungsfähigkeiten. ▶



Mehr dazu auf accuracy.de › Karriere

06 BRANCHEN-NEWS

Die Entwicklung des M&A-Markts

Im Rahmen des diesjährigen M&A Summits in Montreux haben Vertreterinnen und Vertretern renommierter Großkonzerne, Anwaltskanzleien, Institutionen sowie Beratungsunternehmen über aktuelle Fragen und Trends rund um den M&A-Markt diskutiert.

Der Trend aus dem zweiten Halbjahr 2021 hat sich auch im ersten Halbjahr 2022 fortgesetzt: Wir haben einen weiterhin lebhaften M&A-Markt beobachten können insbesondere im Technologiesektor – dennoch war eine Korrektur aufgrund der geopolitischen Entwicklungen unvermeidbar, obwohl das Niveau noch immer vergleichbar mit 2019 war.

Als Hauptrisikofaktoren für das zweite Halbjahr 2022 wurden die weiterhin bestehenden Unsicherheiten bei den internationalen Lieferketten, die Inflation/Zinsen, der Ukrainekrieg sowie weitere geopolitischer Risiken genannt, die erhebliche Auswirkungen für die deutsche und europäische Wirtschaft und im speziellen für die M&A-Aktivitäten vermuten lassen. ▶

Litigation & Arbitration Summit 2022

Auch in diesem Jahr fand wieder der „Litigation & Arbitration Summit 2022“ in Berlin statt. Wie vor der Pandemie sind Vertreter von Unternehmen, Kanzleien und Beratungsunternehmen zum fachlichen Austausch zu sehr unterschiedlichen Themen vor Ort zusammengekommen.

Neben klassischen Fragestellungen wurden auch aktuelle Themen rund um Klimawandel bzw. „ESG: Environmental – Social - Corporate Governance“ erörtert.

Unser Partner Guido Althaus hat einen Beitrag zum Thema **Streitvermeidung bei Lieferengpässen** beigesteuert. Das Thema ist aktueller denn je: Seit zwei Jahren beobachten wir Lieferkettenprobleme einer neuen Dimension, die sich auf fast alle Bereiche der Weltwirtschaft auswirken.

Die ersten Auslöser waren unterschiedlich:

1. die Covid-Pandemie, die zu mehrfachen Lock Downs von Städten, Regionen, Fabriken und teilweise ganzen Branchen (bspw. Tourismus, Gastronomie oder stationärer Einzelhandel) geführt hat;
2. logistische Probleme, ausgelöst durch die Einstellung großer Teile des zivilen Luftverkehrs



und dem damit verbundenen Wegfall von Luftfrachtkapazitäten, was zu einer Überlastung des Seeverkehrs führte; und

3. extreme Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen, Dürren und Waldbrände.

In diesem Jahr ist der Krieg in der Ukraine, begleitet von Sanktionen gegen Russland, hinzugekommen. Diese Sanktionen führen zu weiteren Störungen von Lieferketten sowie Engpässen bei natürlichen Ressourcen und Rohstoffen wie Weizen, Speiseöl, Holz, Erdöl, Aluminium, Nickel, Paladium oder Neongas sowie zu entsprechenden Preissteigerungen bei zahlreichen Industrie- und Konsumgütern auf den Weltmärkten.

Somit bestimmen Lieferengpässe derzeit sowohl zentrale strategische Fragestellungen in den Unternehmen als auch tagtägliche Handlungsalternativen. Dabei können auftretende Störungen

zu Konfliktsituationen zwischen Vertragsparteien führen, die in der Folge auch gesamte Lieferketten betreffen und sowohl operative, als auch finanzielle Problemstellungen aufwerfen können.

In diesem Kontext haben wir in unserer Praxis im Wesentlichen zwei besondere Situationen beobachtet, einerseits die **Fragestellung nach Vertragsbruch vs. dem Eintritt höherer Gewalt** und andererseits die mögliche **Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung**, welche mögliche Schadenersatzansprüche auslösen kann.

In diesen Situationen unterstützen wir Unternehmen verschiedenster Wertschöpfungsstufen und Branchen sowohl mit fundierten Analysen und Strategien zur Streitbeilegung als auch bei der Quantifizierung von Schadenersatzansprüchen.

Für einen Austausch steht Guido Althaus selbstverständlich jederzeit gerne zu Ihrer Verfügung. ►

07 ACCURACY IM ÜBERBLICK

WIR SIND EINE FIRMA – UND WELTWEIT AKTIV

- ▶ Unsere Geschäftsbereiche umfassen **Transaktionen & Investitionen, Streitigkeiten & Krisen, Unternehmensstrategie & Finanzen, Geschäftsleitung.**
- ▶ Wir sind eine unabhängige Beratungsgesellschaft, die klare Handlungsempfehlungen abgibt und Ergebnisse liefert.
- ▶ Unsere Ergebnisse unterstützen Ihre Entscheidungen, egal wie schwierig und knifflig die Unternehmenssituation ist.
- ▶ **Unsere Stärke ist die Verbindung von Strategie, Zahlen und Fakten.**
- ▶ Unsere rund **500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, repräsentieren 43 Nationalitäten und sprechen 36 Sprachen.
- ▶ **Auch an unseren deutschen Standorten wird Internationalität gelebt:** Wir kommen aus sechs Ländern, bieten hervor-

gende Fachkompetenz und helfen Ihnen bei der Bewältigung kritischer Unternehmenssituationen. Sowohl bei grenzüberschreitenden Transaktionen als auch im Kontext internationaler Schiedsverfahren oder lokaler Rechtsstreitigkeiten reagieren wir flexibel auf Ihre Bedürfnisse und Anforderungen. Wir stellen unsere Teams nach Ihren Erfordernissen zusammen.

▶ **Great Place to Work Award:**

Accuracy Deutschland ist zum zweiten Mal zertifiziert als greatplacetowork! Das heißt: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gerne bei uns. Die Säulen unserer Unternehmenskultur: Teamgeist, Fairness, Respekt und Vertrauen sind für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv. Wir führen und fördern bei Accuracy aktiv, offen und fair.



Neu im Accuracy-Team: Dr. Christoph Engel und David Neuhauser

Christoph Engel kommt als Director zu uns und verfügt über mehr als 18 Jahre Berufserfahrung in der Strukturierung und Bewertung von komplexen Unternehmenstransaktionen und Finanzinstrumenten. Er begann seine Karriere bei Deutschen Bank Capital Markets und sammelte bei KPMG Deal Advisory Erfahrung in mehr als 200 Projekten. Christoph ist spezialisiert auf die Beratung von Corporate, Private-Equity und Venture Capital-Firmen im Rahmen von Akquisitionen, Finanzierungsrunden, Restrukturierungen und Carve-outs. Er ist Diplom-Wirtschaftsingenieur, hat im Bereich Finanzierung promoviert, ist Chartered Financial Analyst (CFA) und Certified Valuation Analyst (CVA) sowie Seminarreferent der European Association of Certified Valuators and Analysts. Mit **David Neuhauser** konnten wir einen Manager mit ausgeprägter Berufserfahrung im Bereich Unternehmensbewertung, Bewertung immaterieller Vermögenswerte sowie von diversen Finanzinstrumenten für die Finanzberichterstattung gewinnen. Christoph und David haben Ihren Tätigkeitsschwerpunkt an unserem Standort München.



Dr. Christoph Engel



David Neuhauser

Unser Mandatsprozess



Wir sind die unabhängige Beratungsgesellschaft mit einer globalen Reichweite in ihren Geschäftsbereichen.

Wir sind in 13 Ländern mit 18 Büros für Sie da:

- | | | |
|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 01. Amsterdam ▶ Holland | 07. Hong Kong ▶ China | 13. München ▶ Deutschland |
| 02. Barcelona ▶ Spanien | 08. London ▶ England | 14. Neu-Delhi ▶ Indien |
| 03. Peking ▶ China | 09. Luxemburg ▶ Luxemburg | 15. Paris ▶ Frankreich |
| 04. Casablanca ▶ Marokko | 10. Madrid ▶ Spanien | 16. Quebec City ▶ Kanada |
| 05. Dubai ▶ Dubai | 11. Mailand ▶ Italien | 17. Singapur ▶ Singapur |
| 06. Frankfurt/M ▶ Deutschland | 12. Montreal ▶ Kanada | 18. Toronto ▶ Kanada |



www.accuracy.de
germany@accuracy.com

Accuracy Deutschland

Neue Mainzer Straße 46-50
60311 Frankfurt
+49 69 977 88 73 10

Maximilianstraße 52
80538 München
+49 89 666 17 70 10