

Mit wem wir leidenschaftlich zusammenarbeiten. (Und für wen wir nicht tätig werden). Und wovon das abhängt.

Mit CIDD evaluieren, ob wir gemeinsam etwas Herausragendes erreichen können.

Unsere Wachstumsdefinition räumt vor der Quantität der Mandate ihrer Qualität Priorität ein: Der rote Faden leidenschaftlicher Zusammenarbeit.



Wir glauben an den Wandel der Wirtschaft hin zu einer Qualitativen Ökonomie. (Mehr Informationen zur Quality Economy senden wir Ihnen gerne zu.) Daher haben wir uns auch - statt quantitativem - einem qualitativem Wachstum verschrieben. Also der Konzentration auf Partnerschaften von Qualität. Mandate, die aus Gründen der Integrity oder der Culture nicht zu uns passen, übernehmen wir nicht.

Mit einer erfolgreichen CIDD qualifizieren sich potentielle Mandanten für eine Zusammenarbeit. Fast ohne eigenen Aufwand.

In der Folge bekommen unsere Mandanten hochmotivierte Teams und herausragende Resultate. Nicht nur im Tagesgeschäft helfen dabei Tools, die die Chancen des Wandels nutzen. Ein solches Tool ist auch unsere Cultural and Integrity Due Diligence (kurz: CIDD).

Die Durchführung erfolgt autark durch unsere eigenen Business Intelligence Services und gliedert sich in die beiden CIDD Bereiche:

Erstens:
Integrity Due Diligence.

Für fast jeden unserer potentiellen Partner sind die Anforderungen der, von Unternehmenstransaktionen bekannten, Integrity Due Diligence (auch bekannt als „Compliance DD“) selbstverständlich. Terrorismusfinanzierung, Geldwäsche und Korruption sind für sie genauso inakzeptabel wie für uns. Je nachdem, welche Vereinbarung mit einem (potentiellen)

Mandaten zuerst getroffen wird, meist ein NDA (Vertraulichkeitsvereinbarung), nehmen wir dort eine entsprechende, gemeinsame Integrity-Erklärung gegen Illegales und Unethisches auf.

Zweitens:
Cultural Due Diligence.

Nur Menschen, die etwas bewegen wollen und können, die gleich ticken, werden Mandaten ein herausragende Qualität verleihen. Persönliche Motivation, Kommunikations-, Führungs- und damit Entscheidungsstrukturen prägen die Kulturen von Unternehmen. Passen sie nicht zusammen, kommt es zu Problemen. Ein Match ist daher von besonderer Bedeutung und wird von CIDD evaluiert.

Wir verschonen unsere möglichen Partner dabei aber von Papier- oder Fragebogenflut. Nur ein einziges CIDD-Gespräch mit der Gruppe der Kollegen, mit denen wir zusammenarbeiten würden, ist nötig. Meist integraler Bestandteil der Ohnehin-Gespräche vor einer möglichen Zusammenarbeit, erfüllen wir unser Versprechen, dass CIDD fast ohne eigenen Aufwand unserer potentiellen Partner läuft. (Den haben unsere Berater, die schon in dieser frühen Phase künftige Mandate zumeist mit hohem Einsatz verteidigen.) CIDD ist eben so etwas wie ein Countdown leidenschaftlicher Zusammenarbeit.