

Transparenzbericht 2021

zum 31. Mai 2021 nach Artikel 13
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014





Inhalt

Deloitte	04	Vorwort
	05	Deloitte Österreich
	06	Standorte in Österreich
	07	Professional Services
	08	Rechtsform und Eigentumsverhältnisse*
	09	Deloitte Österreich Gesellschaften*
	10	Struktur des Netzwerks*
	12	Vertretung und Führung*
	13	Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung*
<hr/>		
Clients	15	Die Beziehung zu unseren Kund*innen – worauf es dabei ankommt
	16	Best Managed Companies – Österreichs Mittelstand im Fokus
	17	Internes Qualitätssicherungssystem*
	23	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit*
	27	Herausforderungen durch COVID-19
<hr/>		
People	29	Gekommen um zu bleiben: Von Flexibilität, Globalität & Diversität
	30	Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen*
	32	Deloitte University
	34	Karriere bei Deloitte
<hr/>		
Society	36	Arbeitsmarkt- und Klimakrise als wirtschaftliche Herausforderungen
	37	Corporate Responsibility & Sustainability
<hr/>		
Anhänge	43	Anhang A Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz*
	45	Anhang B Finanzinformationen*
	46	Anhang C Unternehmen von öffentlichem Interesse*

* Verpflichtende Inhalte nach Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014

Deloitte.

Mit rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Deloitte versteht sich als smarterer Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.



01

02

03

04

05

06

07

08

09





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vergangene Jahr wurde von einem Thema dominiert – der weltweiten Corona-Pandemie und der damit verbundenen Wirtschaftskrise. Ohne Zweifel hat sich COVID-19 weitreichend auf die gesamte heimische Wirtschaft ausgewirkt, zahlreiche österreichische Unternehmen vor große Herausforderungen gestellt und unseren bisherigen Arbeitsalltag grundlegend verändert.

Diese unsichere Zeit hat allen viel abverlangt, uns aber gleichzeitig aufgezeigt, dass jede Krise auch als Chance gesehen werden kann. So beschleunigte die Corona-Krise das Fortschreiten der Digitalisierung in allen Bereichen – bei uns war das gerade im Bereich Audit & Assurance spürbar. In kürzester Zeit haben wir es geschafft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, von zu Hause aus zu arbeiten und Prüfungen zu großen Teilen im „Remote-Working-Modus“ abzuwickeln. So konnte die termingerechte Fertigstellung von Jahresabschlussprüfungen im Interesse unserer Kundinnen und Kunden auch unter besonders schwierigen Umständen sichergestellt werden.

Dienstreisen waren im letzten Jahr nur eingeschränkt möglich. Aus dieser Herausforderung nehmen wir allerdings ebenfalls etwas Positives für die Zukunft mit: Die Krise hat uns gezeigt, dass überbordende Dienstreisen für Tagesmeetings nicht mehr notwendig sind. Der professionelle Kundenkontakt kann auch mit virtuellen Meetings sichergestellt werden – und die Umwelt wird es uns danken, hier mit mehr Weitblick zu agieren und Reisetätigkeiten auf ein notwendiges Maß zu reduzieren. Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind essenzielle Themen, die zukünftig für die gesamte Wirtschaft spürbar an Bedeutung gewinnen werden. Es ist uns daher ein Anliegen, Nachhaltigkeit in unserem Alltagsgeschäft einen entsprechenden Stellenwert zu geben.

Neben der Corona-Krise hat letztes Jahr ein weiteres Thema nach konkreten Fällen in Österreich und Deutschland die gesamte Prüferbranche beschäftigt: Die Stärkung des Vertrauens unserer Kundinnen und Kunden sowie der Gesellschaft insgesamt. Gerade in schwierigen Zeiten ist es wichtig, Kundinnen und Kunden verlässlich mit unserem fachlichen

Know-how zu unterstützen und ihnen prüfend oder beratend zur Seite zu stehen. Trotz der erschwerten Bedingungen steht die hohe Qualität unserer Arbeitsweise unverändert im Fokus. Professionalität, Transparenz und Lösungsorientierung bilden die Basis für erfolgreiche Beratung.

Trotz Abstandsregel und Remote Working haben wir es geschafft, den Zusammenhalt bei Deloitte Österreich in dieser herausfordernden Zeit zu bewahren beziehungsweise sogar noch zu stärken. Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren unermüdlichen Einsatz, ihre Flexibilität und Motivation, tagtäglich für unsere Kundinnen und Kunden das Beste zu geben. Und wir danken unseren Kundinnen und Kunden für das entgegengebrachte Vertrauen und ihre Treue.

Bleiben Sie gesund und achten Sie auf sich!

Herzlichst

Harald Breit

Walter Müller



Mag. Harald Breit
Chief Executive Officer



Mag. Walter Müller
Managing Partner
Audit & Assurance
Risk Advisory



01

02

03

04

05

06

07

08

09

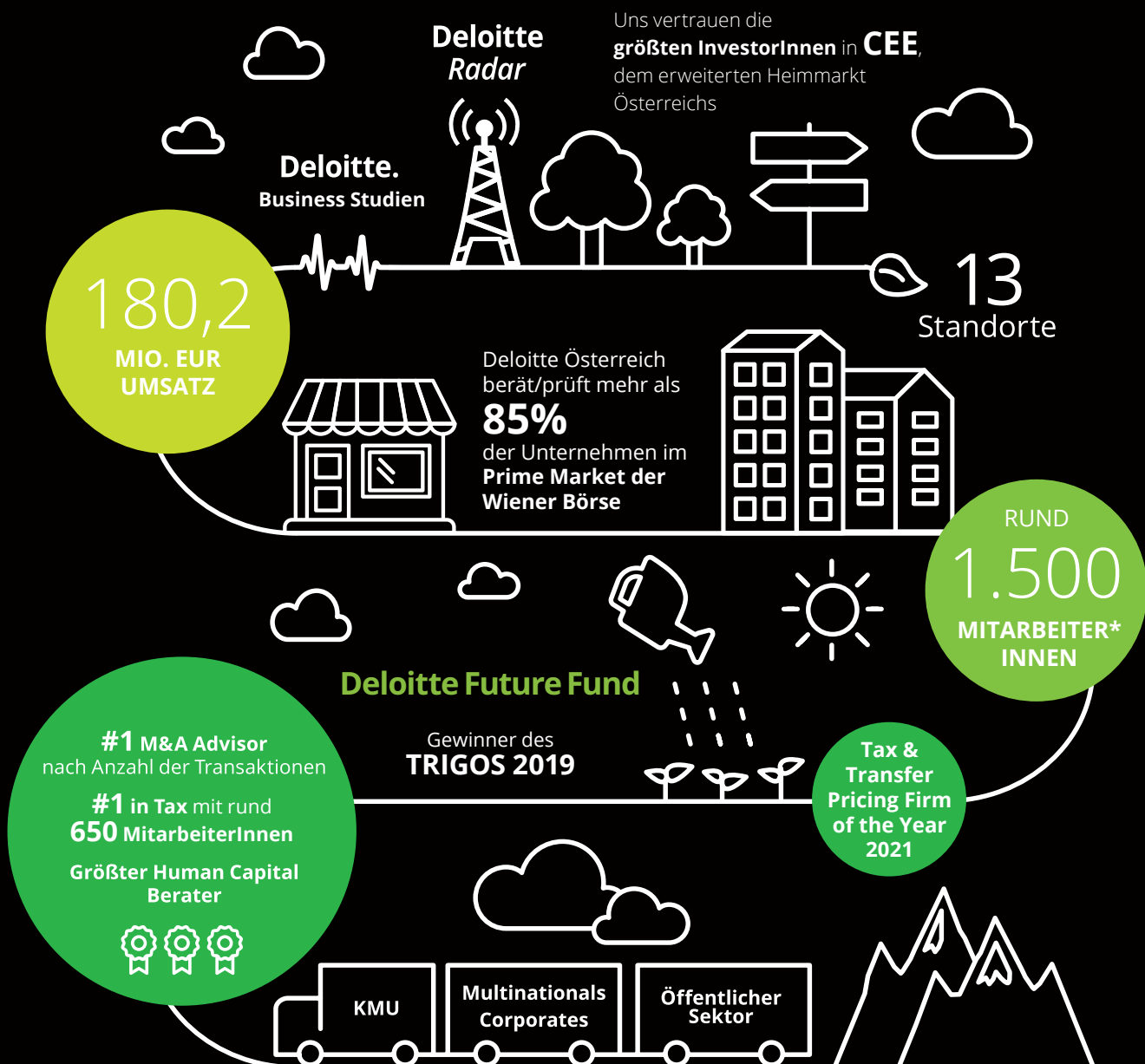
Deloitte Österreich

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot. Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler

Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich. Der Deloitte Future Fund setzt Initiativen im gesellschaftlichen und sozialen Bereich. Als Arbeitgeber verfolgt Deloitte den Anspruch, „Best place to work“ zu sein.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Standorte in Österreich

Wir sind in Österreich an 13 Standorten vertreten.
Finden Sie einen Standort in Ihrer Nähe.



Tirol



Steiermark



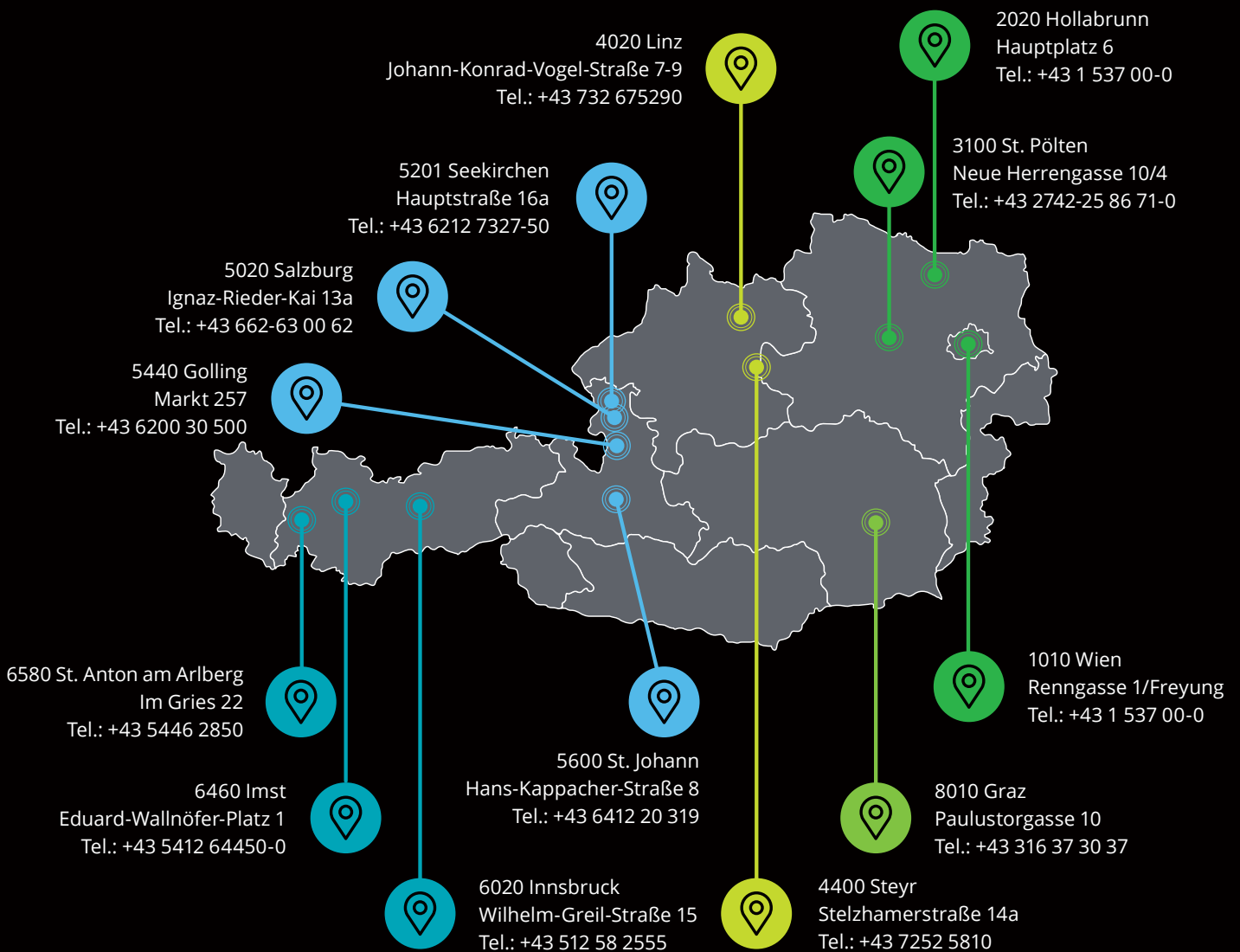
Salzburg



Wien &
Niederösterreich



Oberösterreich





01

02

03

04

05

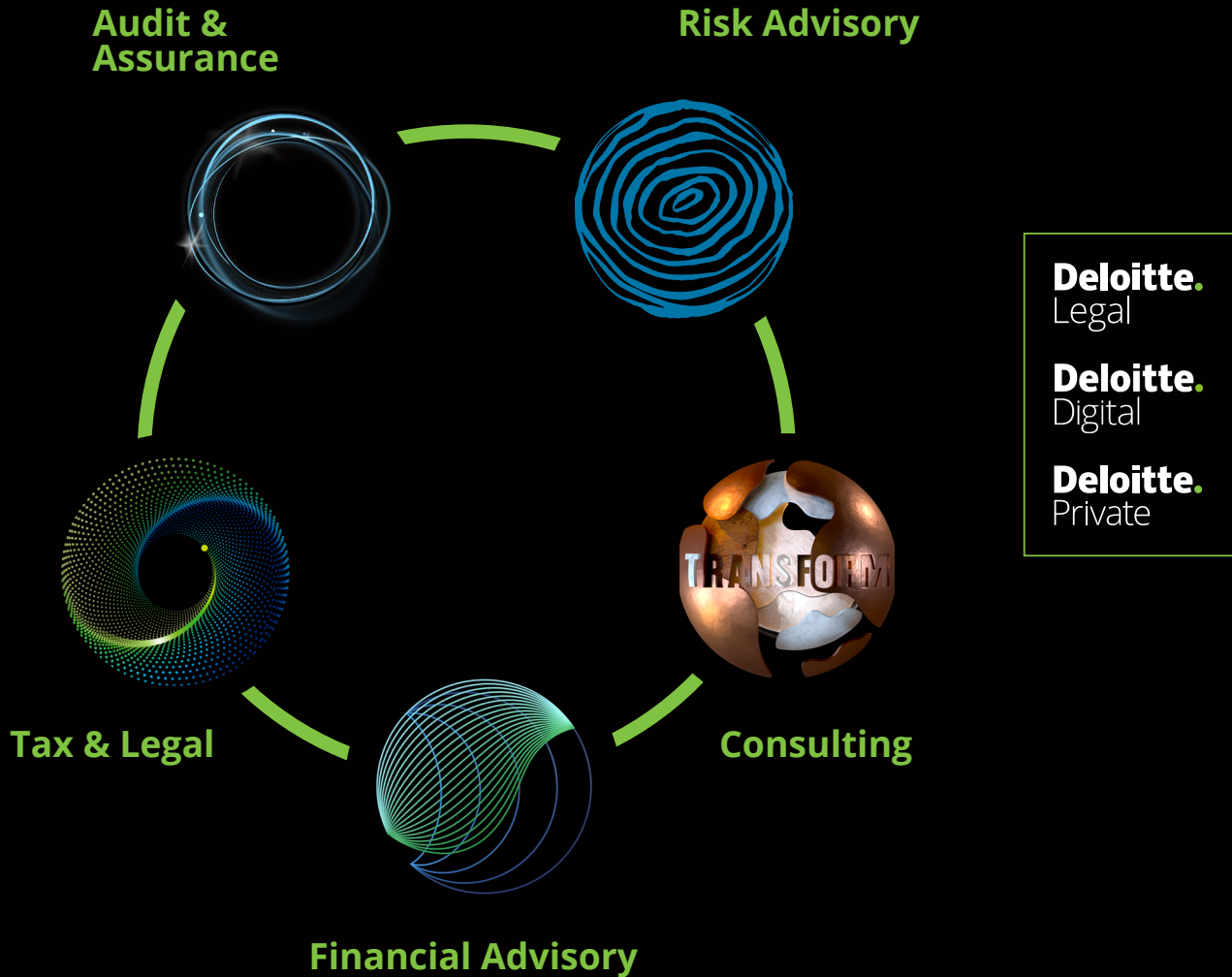
06

07

08

09

Professional Services



Audit & Assurance

Audit
Assurance

Consulting

Strategy, Analytics and M&A
Customer & Marketing
Business Operations
Human Capital
Enterprise Technology & Performance

Financial Advisory

Corporate Finance Advisory
Restructuring Services
M&A Transaction Advisory
Valuation Services
Forensic

Risk Advisory

Financial Risk
Cyber Risk
Regulatory Risk
Operational Risk
Strategic and Reputational Risk

Tax & Legal*

Business Tax
Cross Border Tax
Tax Management Consulting
Indirect Tax
Transfer Pricing
Business Process Services
Global Employer Services (GES)
Private Clients
Förderberatung – Global Investment & Innovation Incentives (Gⁱ³)
Mergers & Acquisitions
Tax Litigation
Legal Advice by Deloitte Legal*

* Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

Die Deloitte Österreich Gruppe umfasst Gesellschaften in den Geschäftsfeldern Audit & Assurance, Tax & Legal, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory.

Deloitte Österreich ist eine Gruppe von Wirtschaftstreuhand- und anderen Gesellschaften. Die Mehrzahl der Gesellschaften von Deloitte Österreich ist in der Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung organisiert. Die Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH ist die Muttergesellschaft der Deloitte Österreich Gruppe und im Firmenbuch beim Handelsgericht Wien unter der Nummer 44840t eingetragen.

Das Stammkapital der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beträgt MEUR 20. Die Anteile an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH werden von 29 österreichischen Gesellschafterinnen und Gesellschaftern gehalten.

Businesses

Dem Leistungsangebot der Gesellschaften entsprechend gliedert sich die Aufbauorganisation von Deloitte Österreich in die Geschäftsbereiche

- Audit & Assurance (Wirtschaftsprüfung)
- Tax & Legal
- Consulting
- Financial Advisory
- Risk Advisory

Die jeweilige strategische Ausrichtung und operative Führung dieser Businesses obliegt den als Business Leader vorstehenden Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern.

Industry Lines

Darüber hinaus bestehen die als Querschnittsorganisationen bereichsübergreifend geführten Industry Lines (z.B. Financial Services Industry), in welchen die Expertise aus allen Dienstleistungen für die betreffende Wirtschaftssparte gebündelt und koordiniert wird.

Prüfungsgesellschaften

Eine Reihe dieser Gesellschaften führen Abschlussprüfungen im Sinne des § 2 Z 1 APAG durch und haben sich gemäß § 25 APAG mindestens alle sechs Jahre einer externen Qualitätssicherungsprüfung zu unterziehen.

Eine Gesellschaft von Deloitte Österreich, die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH, führt auch Abschlussprüfungen bei Unternehmen von öffentlichem Interesse gemäß § 2 Z 9 APAG durch. Diese Gesellschaft ist nach Artikel 13 der Verordnung (EU) 537/2014 verpflichtet, spätestens vier Monate nach Ende des Wirtschaftsjahres (d.i. der 31. Mai) auf ihrer Internetseite einen Transparenzbericht zu veröffentlichen. Der vorliegende Transparenzbericht ist ein Bericht dieser Gesellschaft.

Zweck des Transparenzberichts ist es, den Unternehmensorganen, insbesondere den mit der Auswahl der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers befassten Organen, aber auch der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesellschafts- und Aufsichtsstruktur sowie die Qualitätskontrollorganisation zu verschaffen sowie bestimmte finanzielle Informationen über die Zusammensetzung der Honorarerlöse offenzulegen. Soweit nicht gesondert vermerkt, sind nachfolgend die Verhältnisse zum 31. Mai 2021 dargestellt.

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Walter Müller

Harald Breit

Gottfried Spitzer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Deloitte Österreich Gesellschaften

Zur Deloitte Gruppe gehören in Österreich folgende aktive Gesellschaften:

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Wien, 0700398

Deloitte Burgenland Wirtschaftsprüfungs GmbH

Neutal, 0700764

MPD Steuerberatungs-GmbH (vormals: MPD Mitterdorfer + Pira + Daurer GmbH)

Salzburg

Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH

Wien

Deloitte Wirtschaftsprüfung Styria GmbH

Graz, 0700689

QUINTAX tennengau steuerberatungsgmbh

Salzburg

Deloitte Consulting GmbH

Wien

Möstl & Pfeiffer Steuerberatungs GmbH

Graz

QUINTAX gerlich-fischer-kopp steuerberatungsgmbh

Salzburg

Deloitte Financial Advisory GmbH

Wien

Deloitte Oberösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH

Linz, 0700799

Deloitte Tirol Wirtschaftsprüfungs GmbH

Innsbruck, 1000037

ACT Management Consulting GmbH

Wien

F.X. Priester GesmbH

Steyr

Kapferer Frei und Partner Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH

Innsbruck

Deloitte Niederösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH

St. Pölten, 0700367

Deloitte Salzburg Wirtschaftsprüfungs GmbH

Salzburg, 0700399

NÖ Gemeinde Beratungs & SteuerberatungsgesmbH

St. Pölten

MPD Wirtschaftsprüfungs-GmbH

Salzburg

Die angeführten Nummern sind die
Registernummern im öffentlichen
Register gemäß § 52 APAG.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Struktur des Netzwerks

Deloitte Österreich ist Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer "UK private company limited by guarantee". Die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH wurde nach Ende des Geschäftsjahres am 31. Mai 2019 zusammen mit der Deloitte GmbH (Deloitte Deutschland), Deloitte Central Europe Holdings Limited (Deloitte Central Europe), Deloitte SAS (Deloitte Frankreich) und Deloitte Touche Tohmatsu S.A.R.L. (Deloitte Luxemburg) Anteilseigner der Deloitte DCE GmbH („DCE“). Das Ziel von DCE ist, die Zusammenarbeit der Anteilseigner als Mitglieder des Deloitte-Netzwerks zu fördern. Weder erbringt DCE Leistungen gegenüber Kundinnen und Kunden noch ist DCE gewerblich tätig. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

Beschreibung des Netzwerks

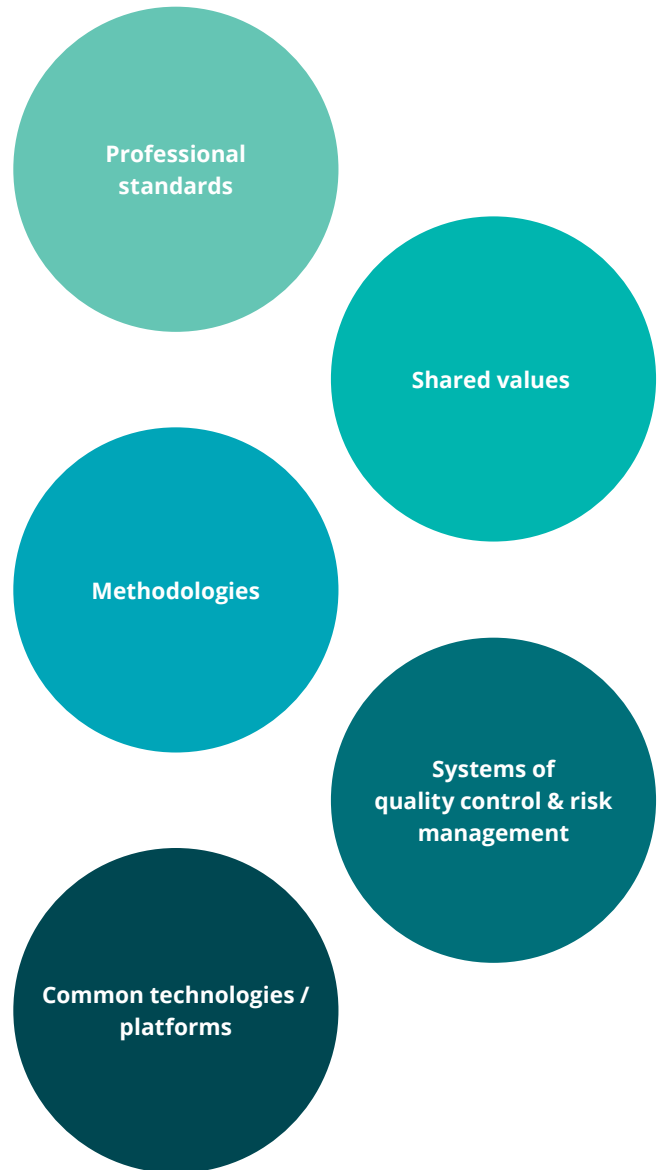
Das Deloitte Netzwerk

Das Deloitte-Netzwerk ist ein global vernetztes Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen, die in mehr als 150 Ländern und Regionen auf der ganzen Welt tätig sind. Diese eigenständigen und unabhängigen Mitgliedsunternehmen arbeiten unter einer gemeinsamen Marke.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (im Folgenden DTTL oder Deloitte Global) ist eine "UK private company limited by guarantee", die in England und Wales registriert ist. DTTL nimmt eine koordinierende Rolle für seine Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen ein, indem sie die Einhaltung von Richtlinien und Protokollen verlangt, mit dem Ziel, ein gleichbleibend hohes Niveau an Qualität, professionellem Verhalten und Service im gesamten Deloitte Netzwerk zu fördern. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden, auch leitet, verwaltet oder hält sie keine Beteiligungen an Mitgliedsunternehmen oder mit deren verbundenen Unternehmen.

Unter der Marke „Deloitte“ arbeiten mehr als 345.000 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unabhängigen Gesellschaften weltweit zusammen, um für ausgewählte Kundinnen und Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory, Steuerberatung und damit verbundene Leistungen zu erbringen. Diese Unternehmen sind Mitglieder von DTTL. DTTL, ihre Mitgliedsunternehmen und jede ihrer jeweiligen verbundenen Unternehmen bilden die „Deloitte Organisation“. Jedes Deloitte Mitgliedsunternehmen und/oder seine verbundenen Unternehmen erbringt Leistungen in speziellen geografischen Gebieten und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes oder der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit



den nationalen Gesetzen, Verordnungen, Gepflogenheiten und anderen Faktoren errichtet und kann die Bereitstellung von professionellen Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet durch verbundene Unternehmen sicherstellen. Nicht jedes DTTL Mitgliedsunternehmen oder dessen verbundene Unternehmen erbringt alle Dienstleistungen und bestimmte Dienstleistungen dürfen an Prüfungskundinnen und -kunden nicht erbracht werden. DTTL, jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. Die Deloitte Organisation ist ein globales Netzwerk von unabhängigen Unternehmen, keine





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Partnerschaft oder ein Einzelunternehmen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden.

Als lokal eigenständige Gesellschaften mit einer eigenen, von DTTL unabhängigen Gesellschaftsstruktur sind die DTTL-Mitgliedsunternehmen freiwillig dem Deloitte-Netzwerk beigetreten, um in erster Linie ihre Ansätze bei Leistungen gegenüber Kundinnen und Kunden, die Anforderungen an die Berufsausübung, die Festlegung gemeinsamer Werte, ihre Vorgehensweisen und Methoden sowie ihre Qualitätskontroll- und Risikomanagementsysteme zu koordinieren. Für jeden dieser Bereiche hat DTTL bestimmte Richtlinien und Verfahrensweisen festgelegt, um dadurch in allen Mitgliedsunternehmen ein möglichst einheitlich hohes Maß an Qualität und Professionalität bei der Erbringung der angebotenen Leistungen zu erreichen. Die bedeutende Stärke der Deloitte-Netzwerkstruktur liegt damit in der Kombination von einheitlich hohen Qualitätsstandards und einheitlichen Prozessen mit der detaillierten Kenntnis lokaler Märkte sowie der Verantwortungsbereitschaft und unternehmerischen Initiative der Berufsangehörigen, die ein unmittelbares Interesse an der Integrität und dem Wachstum ihres jeweiligen Mitgliedsunternehmens haben.

DTTL Leitungsgremien

DTTL wird von einem Executive Board geführt, welches der Kontrolle durch das Board of Directors unterliegt.

Executive Board

Der Chief Executive Officer (CEO) von DTTL wird für eine Amtszeit von vier Jahren von den Partnerinnen und Partnern der DTTL-Mitgliedsunternehmen gewählt. Das Executive Board besteht aus den obersten Führungskräften aus verschiedenen Regionen der Welt. Es bestimmt Leitbild und Strategie zur Erfolgsoptimierung der DTTL-Mitgliedsunternehmen und zur Wahrung der langfristigen Interessen aller Stakeholder.

Die Führung des Executive Boards obliegt dem DTTL CEO, zurzeit Punit Renjen. Er benennt die Mitglieder des Executive Boards entsprechend den DTTL-Statuten und nach Genehmigung durch das Board of Directors.

Board of Directors und Governance Committee

Das Board of Directors (Board) ist das oberste Kontrollgremium von DTTL. Es behandelt Führungsfragen der globalen Organisation, soweit diese im Kompetenzbereich von DTTL liegen. Unter dem gegenwärtigen Vorsitz von Sharon Thorne beaufsichtigt das Board die Managementprozesse innerhalb von DTTL und überwacht deren pflichtgemäße Durchführung.

Die Mitglieder des Boards werden von bestimmten Mitgliedsunternehmen ernannt, die selbst wiederum aufgrund ihrer Größe, ihres Umsatzes und der Anzahl der von ihnen betreuten multinationalen Unternehmen ausgewählt werden. Um eine Vertretung der kleineren Mitgliedsunternehmen im Board zu gewährleisten, bestehen darüber hinaus Sitze im Board, die von Vertreterinnen und Vertretern der Regionen eingenommen werden. Die Amtszeit eines Boardmitglieds beträgt bis zu vier Jahre.

Das Board wird von einem Governance Committee unterstützt, dem die Aufsicht über das DTTL-Management obliegt. In dieser internationalen Gruppe von führenden Partnerinnen und Partnern aus den Mitgliedsunternehmen werden die Angelegenheiten in effizienter und offener Diskussion behandelt, bevor sie zur weiteren Erörterung dem Board vorgelegt werden. Das Governance Committee besteht aus gleichberechtigten Vertreterinnen und Vertretern der zwölf größten DTTL-Mitgliedsunternehmen und dem CEO. Bei Entscheidungen des Governance Committee hat jedes Mitglied eine Stimme. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten kann, mit Ausnahme des CEO, ein Mitglied des Governance Committee nicht gleichzeitig dem Executive Board angehören. Darüber hinaus verfügt das Board über eine Reihe von Arbeitsgruppen, die in Bezug auf finanzielle und administrative Fragen der globalen Organisation koordinierend und entscheidungsvorbereitend tätig sind.

Mehr zu Deloitte unter www.deloitte.com.

Deloitte Global – Zahlen und Fakten 2021



Umsatz
US\$ 50,2 Mrd.



Neue Einstellungen
83.730



Mitarbeiter*innen
345.374



Länder
150+



Absolvierte e-learning Kurse
5,9 Mio.



Gesellschaftlicher Beitrag/Spenden
US\$ 223 Mio.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Vertretung und Führung

Deloitte Österreich ist ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen.

Die Vertretung der und die Zeichnung für die Gesellschaften der Deloitte Österreich Gruppe erfolgen durch die im Firmenbuch eingetragenen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer (in der Regel Partnerinnen und Partner, teilweise auch Directors).

Die gesamtunternehmerische Führung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Management

Board, das im Auftrag der Gesellschafterversammlung die unternehmerischen Interessen für die gesamte Gruppe verfolgt.

Die Führung des Prüfungsbetriebs obliegt einem Führungsteam bestehend aus Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der im Bereich Wirtschaftsprüfung tätigen Gesellschaften.

GeschäftsführerInnen von Deloitte Österreich

- Mag. Elisa Aichinger
- Mag. Karin Andorfer
- Mag. (FH) Mikhail Arshinskiy, MSc, FRM
- Mag. Evrim Bakir
- Mag. Sascha Bakry
- Mag. Günter Bauer
- Mag. Thomas Becker*
- Dr. Peter Bitzyk*
- Mag. Harald Breit*
- Mag. Christian Bürgler
- MMag. Dominik Damm
- Mag. Ulrich Dollinger*
- Mag. Jürgen Dornhofer
- Mag. Karin Eckhart
- MMag. Barbara Edelmann
- Mag. Nora Engel-Kazemi*
- Mag. Martin Feige*
- Mag. Michael Fischer
- MMag. Dr. Leopold Fischl*
- Mag. Gunnar Frei*
- Mag. Dr. Martin Freudhofmeier
- Mag. Konrad Fuhrmann
- Mag. (FH) Verena Gabler
- Mag. Svetlana Gandjova
- Mag. Christian Garbsch-Havranek
- MMag. Bernhard Geiger
- Mag. Nicole Gerlich*
- Dr. Thomas Göritzer
- Mag. Gerhard Gratzl
- Dr. Peter-Michael Grau
- MMag. Dr. Bernhard Gröhs

- Mag. Albert Hannak
- Mag. Romana Haslinger*
- Mag. Dr. Peter Haunold
- Mag. Orsolya Hegedüs-Schaaf
- MMag. Christian Hickel
- Mag. Dr. Andreas Hlavenka
- Mag. Gabriele Holzinger
- Dr. Stefan Hübner
- Mag. Bernhard Hudernik
- Mag. Edgar Huemer
- Mag. Christa Janhsen
- Dipl.Ing. Alexander Kainer
- Mag. Andreas Kapferer
- Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
- Mag. Michael Karre
- Mag. Clemens Klinglmair
- Andrea Kopecek, MSc
- Dr. Annette Kopp
- Mag. Herbert Kovar
- Mag. Hubert Kreuch*
- Mag. Marieluisse Krimmel*
- MMag. Isabell Krug
- Dr. Matthias Kunsch*
- MMag. Alexander Lang
- Mag. Dr. Bernd Luxbacher
- Mag. Karin Mair
- Mag. Gerhard Marterbauer*
- Mag. Julian Mauhart
- Mag. Sieglinde Moser
- Mag. Friedrich Möstl*
- Dr. Nikolaus Müller*
- Mag. Walter Müller*
- Mag. Anna Nowshad

- Dr. Arthur Oberascher
- Mag. Robert Pejhovsky*
- Dr. Johannes Pira
- Dr. Gerhard Pircher*
- Felix Reitsperger, LL.M.oec.
- Marcus Riedler
- Mag. Gabriele Römer*
- Mag. Alexander Ruzicka
- Mag. Robert Rzeszut
- Mag. Nikolaus Schaffer*
- Univ.Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
- Dr. Gernot Schuster
- Mag. Josef Spadinger*
- Dr. Gottfried Spitzer*
- Mag. Ursula Stingl-Lösch
- Mag. Nikola Süssl
- Dipl.Ing. Michael Vertneg*
- Mag. Gerald Vlk
- Mag. Dr. Christoph Waldeck*
- Mag. Claudia Wehinger-Malang
- Mag. Michael Weismann
- DDr. Patrick Weninger
- Dr. Kunigunde Wentner
- Mag. Friedrich Wiesmüllner*
- Dr. Christian Wilpinger
- Mag. Christof Wolf*
- Mag. Wolfgang Wurm*

* Im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätige Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

Als leitende Angestellte gelten bei Deloitte Österreich die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen in ihren Fachbereichen.

Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Geschäftsführungsposition

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält ein Fixgehalt, in dem sich die Bedeutung und Wertigkeit der Position, vor allem aber auch die Kompetenzen der oder des Angestellten entsprechend dem bei Deloitte geltenden Kompetenzprofil widerspiegeln. Mit zunehmender Kompetenzentwicklung entwickelt sich auch das Fixgehalt. Daneben erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütung, deren Höhe vom Erreichungsgrad der zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zu vereinbarenden Ziele abhängt. Die Ziele enthalten dabei sowohl qualitative als auch quantitative Elemente. Der Bonus bewegt sich in einem für jede Ebene definierten Rahmen, mit dem der maximale Anteil der variablen Vergütung festgelegt ist.

Die vorgenannten Ziele sind im Übrigen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung für alle leitenden Angestellten wesentlicher

Bestandteil des Nominierungsprozesses für eine eventuelle Beförderung; sie können im Falle gravierender Defizite zu Sanktionen finanzieller oder sonstiger Art führen.

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Deloitte Österreich sind Angestellte einer Gesellschaft von Deloitte Österreich. 26 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind überdies an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beteiligt.

Jede Geschäftsführerin und jeder Geschäftsführer erhält ein Festgehalt; darüber hinaus erhalten die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer ohne Gesellschafterposition eine variable Vergütung. Grundlage dieser variablen Vergütung ist der Erreichungsgrad individueller, jährlich festgesetzter Ziele. Im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung werden hierbei Qualitätsziele mitberücksichtigt.



Clients

Maßgeschneidert.
Innovativ.
Persönlich.



01

02

03

04

05





01

02

03

04

05

Die Beziehung zu unseren Kund*innen – worauf es dabei ankommt



Fundierte fachliche Kompetenz allein reicht für eine nachhaltige und ganzheitliche Betreuung unserer Kundinnen und Kunden nicht aus. Worauf es ihr selbst bei Kund*innenbeziehungen ankommt erläutert Karin Mair, Managing Partnerin Clients & Industries und Financial Advisory.

Mag. Karin Mair
Managing Partnerin
Clients & Industries
Financial Advisory

Worauf legen Sie bei der Arbeit mit Ihren Kundinnen und Kunden besonders Wert?

Gerade herausfordernde Zeiten wie diese zeigen, wie wichtig ein ganzheitlicher Ansatz in der Betreuung unserer Kundinnen und Kunden ist. Natürlich ist fachlich fundiertes, hochqualitatives Arbeiten bei Deloitte eine Grundvoraussetzung. Aber genauso wichtig ist es, dass unsere Kundinnen und Kunden spüren, dass wir für sie und ihre Anliegen da sind und sie persönlich bei ihrem nachhaltigen Wachstum und ihrem Weg in die Zukunft begleiten.

Stichwort „Nachhaltigkeit“ – wie geht Deloitte mit diesem Thema um?

Nachhaltigkeit ist mittlerweile für alle Unternehmen ein sehr wichtiges Thema, das sie vor große Herausforderungen stellt. Es geht darum Chancen und Risiken zu erkennen, die sich aus den Wechselwirkungen von Wertschöpfungskette, Gesellschaft und Umwelt ergeben. Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden dabei und entwickeln gemeinsam mit ihnen Strategien und konkrete Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung ihrer Performance.

Wann sprechen Sie von einer erfolgreichen Kund*innenbeziehung?

Wir arbeiten mit unseren Kundinnen und Kunden wertschätzend und auf Augenhöhe zusammen und gehen auf ihre individuellen Bedürfnisse ein. Im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe ist zum Beispiel die lokale Betreuung besonders wichtig. Unsere Ansprechpartnerinnen und -partner vor Ort bieten eine umfassende, maßgeschneiderte Betreuung, ganz nach unserem Motto „Lokal verankert. Global vernetzt.“

Insgesamt wollen wir unsere Kundinnen und Kunden aber nicht nur bei ihren täglichen Aufgaben unterstützen, sondern ihnen auch proaktiv Möglichkeiten und Potenziale aufzeigen. Ein Beispiel dafür ist die Initiative „Best Managed Companies“, bei der Deloitte bestgeführte Unternehmen sucht und auszeichnet. Im Rahmen dieses interaktiven Programms holen wir teilnehmende Unternehmen dort ab, wo sie stehen und bieten ihnen im Rahmen von Coaching-Sessions neue Blickwinkel.

Würden Sie sagen, von einer wertschätzenden Kund*innenbeziehung profitieren beide Seiten?

Auf jeden Fall, wir bekommen auch sehr wertschätzendes Feedback, wie zum Beispiel durch die jährliche Wahl der Steuerberaterinnen und Steuerberater des Jahres. Wir freuen uns, dass heuer unter anderem Gabriele Holzinger, Deloitte Partnerin im Bereich Tax, in der Fachkategorie „Österreichische börsennotierte Unternehmen“ als „Steuerberaterin des Jahres“ ausgezeichnet wurde. Da die Preisträgerinnen und Preisträger direkt von den österreichischen Kundinnen und Kunden gewählt werden, spiegelt der Award unmittelbar ihr Vertrauen und ihre Zufriedenheit mit unserer Arbeit wider und gibt unserem kundenzentrierten Beratungsansatz Recht.



01

02

03

04

05

Best Managed Companies – Österreichs Mittelstand im Fokus



Deloitte Österreich widmet sich heuer mit der größten business-übergreifenden Initiative der letzten Jahre aktiv mittelständischen Unternehmen. Der für das Programm verantwortliche Deloitte Partner Friedrich Wiesmüller, gibt Antworten auf zentrale Fragestellungen rund um das international sehr erfolgreiche Programm.

Mag. Friedrich Wiesmüller
Partner
Family Business Leader

Das Programm Best Managed Companies wurde heuer zum ersten Mal in Österreich gestartet. Was kann man sich darunter vorstellen?

Best Managed Companies ist ein von Deloitte Global ausgerolltes Programm, das seit vielen Jahren international etabliert ist und heuer nun erstmals auch in Österreich durchgeführt wird. Zusammen mit unseren Kooperationspartnern, der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien, dem Magazintrend und der Wirtschaftsuniversität Wien, fördern wir aktiv Unternehmen in Österreich ab einer Größe von EUR 100 Millionen Jahresumsatz. Bei Best Managed Companies werden Unternehmen mit einem international bewährten Bewertungsmodell in den Schwerpunktkategorien Governance & Finanzen, Strategie, Produktivität & Innovation sowie Kultur & Commitment evaluiert. Wir wollen uns mit dieser Initiative ganz bewusst dem österreichischen Mittelstand widmen, der das Rückgrat Österreichs Wirtschaft bildet.

Was ist das Ziel von Best Managed Companies?

Die Auszeichnung ist eine gute Möglichkeit, ein positives Signal – nach innen und außen – zu setzen. Wir werden heimische Unternehmen auszeichnen, die gesamthaft hervorragend aufgestellt sind. Gleichzeitig wollen wir darauf aufmerksam machen, dass Deloitte gerade Österreichs Mittelstand kompetent, professionell und persönlich berät.

Wir haben die Initiative mitten in der zweiten Corona-Welle gestartet. Das war ein gewagter Zeitpunkt, um gemeinsam mit den Unternehmen den Blick nach vorne zu richten – aber es war die richtige Entscheidung. Wir waren überwältigt vom großen Interesse und den zahlreichen Bewerbungen aus dem Mittelstand.

Welche Vorteile hat das Programm für die teilnehmenden Unternehmen?

Best Managed Companies bringt den Unternehmen eine gesamthafte Betrachtung, die vom Tagesgeschäft losgelöst ist. Durch das Programm bekommen die teilnehmenden Unternehmen große mediale Aufmerksamkeit. Mit Best Managed Companies treten wir darüber hinaus mit den Unternehmen in einen gemeinsamen Diskurs. Das ist gerade in Krisenzeiten wichtiger denn je.

Mehr Informationen zum Programm finden Sie hier:
www.deloitte.at/bestmanaged





01

02

03

04

05

Internes Qualitätssicherungssystem

Wir sehen die Qualität unserer Dienstleistungen als entscheidenden Erfolgsfaktor für unsere Kundinnen und Kunden und unser Unternehmen. Zur nachhaltigen Aufrechterhaltung hoher Qualität haben wir ein umfassendes Qualitätssicherungssystem eingerichtet.

Bereichsübergreifendes Qualitätssicherungssystem Praxisorganisation, Grundzüge der Aufbauorganisation

Deloitte Österreich ist primär in fünf Geschäftsbereiche (Businesses) gegliedert (siehe Kapitel „Professional Services“) und hat bereichsübergreifende Industry Lines zur Koordination der Dienstleistungen nach bestimmten Branchengruppen eingerichtet.

Die Führungsstruktur wurde entsprechend dieser Aufbauorganisation eingerichtet. Für fachliche Spezialfragen und administrative Zentralaufgaben bestehen eigene Organisationseinheiten.

Als zuständige Ansprechperson zur Koordination der Dienstleistungen aller Geschäftsbereiche für eine Klientin bzw. einen Klienten fungiert jeweils eine Geschäftsführerin oder ein Geschäftsführer (Lead Client Service Partner).

Deloitte Österreich umfasst mehrere Gesellschaften und unterhält Niederlassungen unterschiedlicher Größe (siehe Kapitel „Deloitte Österreich Gesellschaften“). Mit Ausnahme der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH verfügen die Gesellschaften nicht oder nur in geringem Umfang über eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bedienen sich daher zur Bearbeitung ihrer Aufträge überwiegend der personellen und sachlichen Ressourcen der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH. Durch die gemeinsame Leistungserbringung sind alle rechtlich selbstständigen Einheiten in die fachliche Organisation und das bereichsübergreifende Qualitätssicherungssystem von Deloitte Österreich integriert.

Normensystem und Anwendungsbereich

Im wirtschaftstreuhänderischen Bereich von Deloitte Österreich (Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung) verpflichten uns nationale Rechtsvorschriften (WTBG 2017, WT-AARL 2017-KSW) zur Einhaltung allgemeiner Berufsgrundsätze und zu deren konkreten Umsetzung. Darüber hinaus sind alle unsere Geschäftsbereiche an Richtlinien (Policies und Standards) gebunden, die DTTL für alle Mitgliedsunternehmen verpflichtend erlassen hat und laufend an die sich ändernden internationalen Erfordernisse (zB von Regulatoren) angepasst werden.

Deloitte Österreich hat diese Anforderungen soweit erforderlich und zweckmäßig in eigenen Organisationsrichtlinien umgesetzt und um nationale Anforderungen ergänzt. Diese Richtlinien enthalten Regelungen zur fachlichen Organisation und zur Auftragsabwicklung, einschließlich der Verpflichtung, ein Qualitätssicherungssystem einzurichten, zu unterhalten und zu überwachen.

Risikoorganisation und Risikomanagement

Wie alle DTTL-Mitgliedsunternehmen hat Deloitte Österreich einen Reputation & Risk Leader (RRL) bestellt, der im weitesten Sinne bereichsübergreifend alle Vorkehrungen und Maß-



Audit & Assurance Transformation

Nur wenn wir mit den technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten, können wir unserer Verantwortung als Abschlussprüfer nachhaltig gerecht werden. Mit unserer Deloitte Audit & Assurance Transformation-Initiative haben wir die Weichen für die Zukunft gestellt.

Dies bedeutet nichts weniger als eine Optimierung aller Kernprozesse in der globalen Deloitte Audit & Assurance-Organisation





01

02

03

04

05

nahmen zur Begrenzung und Bewältigung geschäftlicher Risiken, zur Abwehr von Gefährdungen des Ansehens von Deloitte und zur Qualitätssicherung koordiniert und überwacht. Hierzu gehören unter anderem unsere Aktivitäten zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und unserer ethischen Grundsätze, zur Annahme und Fortführung von Kundenbeziehungen und Aufträgen sowie zur Aus- und Fortbildung.

Unterstützt wird der RRL dabei durch die Risk Leader der einzelnen Geschäftsbereiche. Mit besonders risikobehafteten Angelegenheiten im Geschäftsbereich Audit & Assurance wird ein Audit Risk Committee befasst.

Unabhängigkeit

Hierzu wird auf das Kapitel „Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit“ verwiesen.

Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

Anhand einer hierfür vorgesehenen EDV-gestützten Checkliste wird vorweg untersucht, ob der Auftragsannahme potenzielle Konflikte (einschließlich Unabhängigkeit) oder Gründe im Zusammenhang mit der Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung entgegenstehen. Die Entscheidung über die Auftragsannahme trifft die auftragsverantwortliche Partnerin oder der auftragsverantwortliche Partner zusammen mit zumindest einer weiteren Partnerin oder einem weiteren Partner.

Wird das Auftragsrisiko als größer als normal eingestuft, muss zusätzlich der Risk Leader des jeweiligen Geschäftsbereichs zustimmen. Wird das Auftragsrisiko als viel größer als normal eingestuft, ist vor Auftragsannahme darüber hinaus eine Genehmigung des Reputation & Risk Leaders einzuholen. Bei fortdauernden Auftragsverhältnissen wird die Risikoeinstufung jährlich überprüft.

Angenommene und fortgeführte Aufträge werden den berufsrechtlichen Anforderungen entsprechend schriftlich bestätigt. Ein Prüfungsauftrag kann nur aus den gesetzlichen Gründen niedergelegt werden.

Beschwerdemanagement

Beschwerden oder Vorwürfe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder externen Personen werden unter Wahrung der Vertraulichkeit sowie, falls gewünscht, Anonymität an eine externe, zur Berufsverschwiegenheit verpflichtete Stelle bzw. an den mit Fragen der Berufsethik beauftragten Ethics Leader gerichtet.

Den vorgetragenen Sachverhalten wird nachgegangen und es wird geprüft, ob Verstöße gegen die Ethik- und Verhaltensgrundsätze von Deloitte oder gegen gesetzliche oder fachliche Regeln vorliegen. Der Ethics Leader wirkt an Vorschlägen zur Abhilfe mit und stellt sicher, dass den Personen, die eine Beschwerde eingebracht haben, aus ihrem Vorbringen keine Nachteile erwachsen.





01

02

03

04

05

Entwicklung und kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Hierzu wird auf das Kapitel „Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen“ verwiesen.

Besondere Aspekte der Qualitätssicherung im Prüfungsbetrieb

Unser internes Qualitätssicherungssystem zu Abschlussprüfungen ist nach den Richtlinien (Policies und Standards) von DTTL eingerichtet, die den internationalen Standards (ISQC 1, ISA 220) entsprechen. Soweit erforderlich und zweckmäßig hat Deloitte Österreich besondere Richtlinien zur konkreten Umsetzung dieser Richtlinien und darüber hinausgehender nationaler Anforderungen (§ 23 APAG, KSW-PRL 2017) erlassen.

Für die Funktionsfähigkeit des Qualitätssicherungssystems im Prüfungsbetrieb ist eine Partnerin oder ein Partner, der National Professional Practice Director (NPPD), verantwortlich. Der NPPD ist auch oberste Konsultationsinstanz für Fragen der Rechnungslegung und Prüfung. Sie bzw. er kann sich dabei auf eigene Expertisen sowie auf Spezialistinnen und Spezialisten für bestimmte Leistungsarten oder Branchen, etwa für Banken, IFRS oder US GAAP, stützen. Im Falle bestehender Meinungsverschiedenheiten wird das Audit Risk Committee mit der Angelegenheit befasst.

Die Regelungen zur Qualitätssicherung im Prüfungsbetrieb umfassen Regelungen zur allgemeinen Organisation, zur Auftragsabwicklung und zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems.

Regelungen zur allgemeinen Organisation

Hierzu verweisen wir auf den einleitenden Abschnitt „Bereichsübergreifendes Qualitätssicherungssystem“ dieses Kapitels.

Im Geschäftsbereich Audit & Assurance ist ein gesonderter Prozess zur Gesamtplanung der Prüfungsaufträge eingerichtet. Die Personaleinsatzplanung wird durch ein in unser ERP-System integriertes Tool unterstützt. Darin werden von den auftragsverantwortlichen Partnerinnen und Partnern das Ausmaß und die zeitliche Lagerung des Einsatzes der Mitglieder des Prüfungsteams erfasst. Zeitliche Überschneidungen und Engpässe können dadurch zeitnah erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Der eventuelle Einsatz von Spezialistinnen und Spezialisten sowie zeitliche Reserven für unvorhersehbare Ereignisse werden berücksichtigt.

Regelungen zur Auftragsabwicklung

Bei der Durchführung von Prüfungsaufträgen beachten wir den Deloitte Prüfungsansatz, der den International Standards on Auditing (ISA) entspricht und in einem DTTL Audit Approach Manual dokumentiert ist.

Wir setzen hierfür durchgängig die für diesen Zweck entwickelte datenbankbasierte Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) ein, die den Prüfungsansatz in die

Prüfungsdokumentation integriert und die auftragspezifische Qualitätssicherung unterstützt.

Die wesentlichen Elemente der auftragspezifischen Qualitätssicherung sind

- die Anleitung und Überwachung des Prüfungsteams durch die Prüfungspartnerin oder den Prüfungspartner,
- die Durchsicht von Arbeitspapieren durch jeweils erfahrenere Mitglieder des Prüfungsteams und
- die auftragsbegleitende Qualitätssicherung (Engagement Quality Control Review – EQCR) durch eine auftragsunabhängige erfahrene Person bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und Prüfungsaufträgen mit höherem Risiko.

Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems

Hierzu verweisen wir auf den folgenden Abschnitt „Externe und interne Überwachung der Prüfungsqualität“.

Externe und interne Überwachung der Prüfungsqualität Audit Quality Monitoring & Measurement

Die ständige Fokussierung auf Prüfungsqualität ist für die Marke „Deloitte“ von größter Bedeutung. Es ist entscheidend, dass eine Prüfung von Deloitte weltweit einheitlich und mit hoher Qualität durchgeführt wird.

Die Ziele des Audit Quality Monitoring & Measurement (AQMM) Programms sind

- die Neugestaltung der Art und Weise, wie Prüfungsqualität überwacht und gemessen sowie Prüfungsmängel behoben werden, und
- die Verbesserung des von allen DTTL Mitgliedsunternehmen einzuhaltenden internen Qualitätssicherungssystems.

Das AQMM Programm zielt auf

- eine laufende, konsistente und robuste Überwachung von abgeschlossenen und laufenden Prüfungsaufträgen,
- ein grundlegendes Verständnis von Prüfungsmängeln und einer in allen DTTL Mitgliedsunternehmen konsistenten, zeitnahen Durchführung von Korrekturmaßnahmen und
- größere Transparenz und Konsistenz in der Berichterstattung über wichtige Maßnahmen zur Prüfungsqualität.

Deloitte Österreich unterhält Richtlinien und Verfahren zur Förderung einer Unternehmenskultur, die auf dem Grundsatz beruht, dass Qualität oberste Priorität hat. Deloitte Österreich setzt auf die fachliche Exzellenz, um eine konsistent hohe Prüfungsqualität zu erzielen. Herausragende Leistungen zur Prüfungsqualität werden jährlich mit einem Audit Quality Reward prämiert.





01

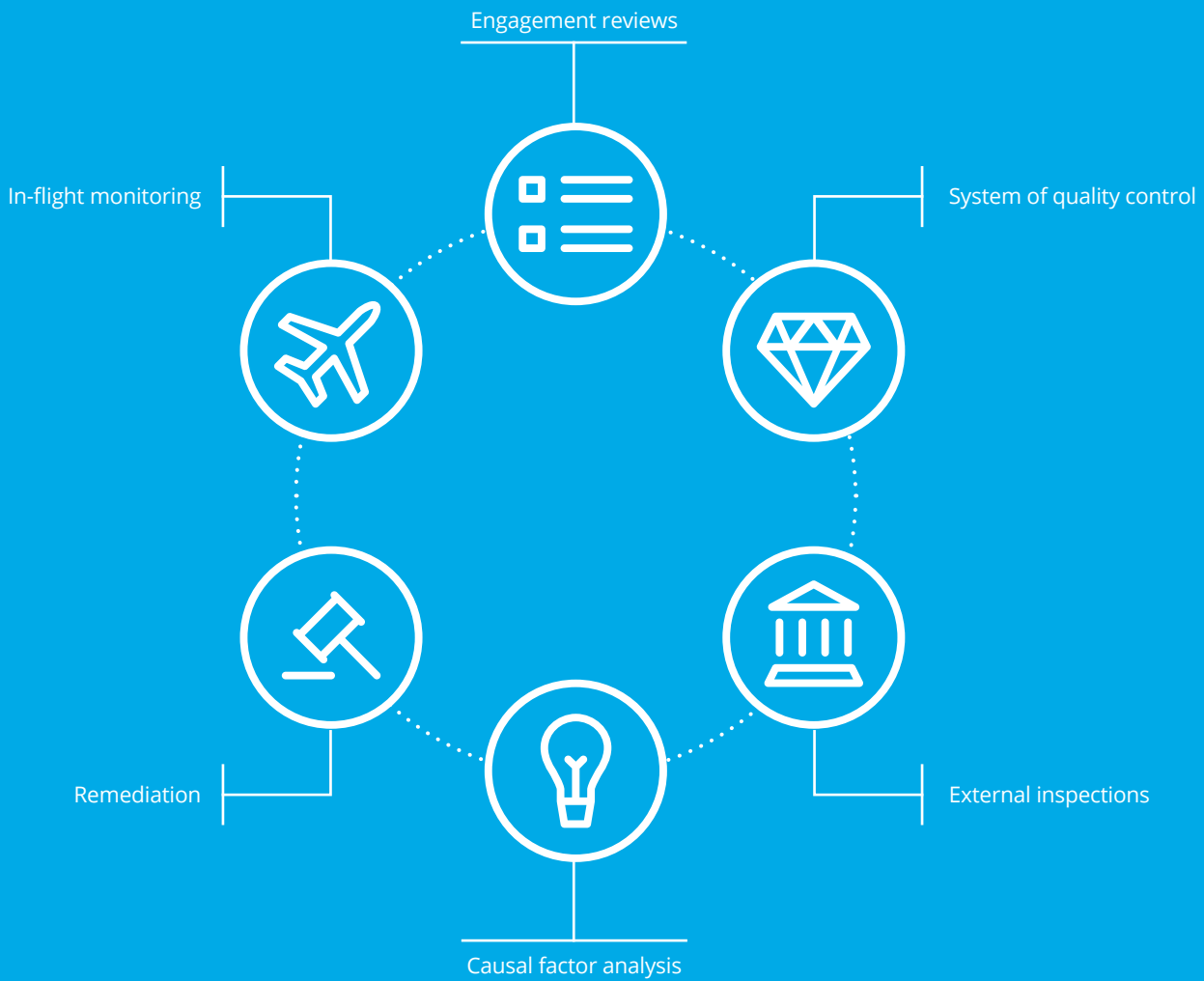
02

03

04

05

Audit Quality Monitoring & Measurement





01

02

03

04

05

In-flight Monitoring

Die laufende Überwachung der Prüfungsqualität führt bei noch nicht abgeschlossenen (in-flight) Aufträgen zu einer rascheren Reaktion im Fall von Prüfungsproblemen, durch deren zeitgerechte Identifizierung, zeitnahe Lösung und Behebung. Dies wird erzielt durch

- Einführung und Überwachung einer Vielzahl von wichtigen Indikatoren, die es den Prüfungspartnern und -teams sowie dem NPPD ermöglichen, die Prüfungsqualität kontinuierlich zu überwachen und unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen,
- ein Programm von themenspezifischen „Health Checks“ zur Unterstützung des NPPD bei der Beurteilung des Prüfungsfortschritts und der Identifizierung potenzieller Probleme bei laufenden Aufträgen, sowie
- begleitende Überprüfung laufender Aufträge, die es uns ermöglichen, während der gesamten Prüfung proaktiv Qualitätsprobleme zu erkennen und zu beheben.

Die Ergebnisse dieser Inflight-Monitorings werden insgesamt ausgewertet, um festzustellen, ob zusätzliche Kommunikation und Unterstützung für die Prüfungsteams in Bezug auf die Einhaltung der Prüfungsmethodik oder deren Aktualisierung erforderlich ist.

Engagement Reviews

Die Durchsicht abgeschlossener Prüfungsaufträge im Rahmen der jährlichen **Practice Reviews (Nachschau)** umfasst die folgenden Schlüsselemente:

- risikobasierte Auswahl von Prüfungsaufträgen unter Berücksichtigung der wichtigsten von Deloitte Österreich betreuten Branchen
- verpflichtendes Moderation Panel zur Verbesserung der Konsistenz von Feststellungen und der Bewertung der durchgesehenen Prüfungsaufträge
- Überwachung der Engagement Reviews durch externe Prüfungspartnerinnen oder -partner zur Erhöhung der weltweiten Konsistenz in der Durchführung dieser Reviews
- Bestimmung geeigneter Personen (sowohl innerhalb von Deloitte Österreich als auch aus anderen Deloitte-Mitgliedsunternehmen) mit der entsprechenden Erfahrung und Branchenkenntnis, einschließlich der Bildung zentraler Prüfungsteams

System of Quality Control Review

Das interne Qualitätssicherungssystem (QSS) umfasst zahlreiche Elemente, wie zB die Dokumentation der wichtigsten Bereiche von QSS-Verfahren und -Kontrollen sowie die Prüfung der Wirksamkeit des QSS, einschließlich der Durchführung eines umfassenden Programms zur Überprüfung des QSS im Rahmen des jährlichen Practice Reviews. Deloitte bereitet sich auch auf die kommenden Anforderungen vor, indem es sich auf die Aktivitäten zur Überwachung im Zusammenhang mit der Einführung von ISQM1 konzentriert. Durch diese Vorbereitungen werden die Qualitätskontrollprozesse und der Monitoringansatz weiterentwickelt und unsere Kultur der kontinuierlichen Verbesserung laufend gestärkt.

Audit Quality Indicators (AQI) unterstützen gemeinsam mit anderen Kennzahlen Deloitte Österreich bei der Entwicklung und Überwachung eines Audit Quality Plans und bei der Berichterstattung über die Fortschritte in der Prüfungsqualität. Die AQIs sind in die laufenden AQMM Aktivitäten integriert.

Darüber hinaus sind der richtige Zeitpunkt und die richtige Reihenfolge der Prüfungstätigkeiten, einschließlich rechtzeitiger Überprüfungen der durchgeführten Arbeiten und der Lösung identifizierter Probleme, eng mit qualitativ hochwertigen Prüfungen verbunden.

Audit Quality Milestones bei Unternehmen von öffentlichem Interesse sollen die Konsistenz des Projektmanagements, der zeitlichen Durchführung der Arbeiten und der Beachtung geeigneter personeller Besetzung der Prüfungsteams unter Berücksichtigung der fachlichen Anforderungen fördern.

Causal Factor Analysis and Remediation

Kontinuierliche Verbesserung ist ein wesentlicher Bestandteil der Qualitäts- und Leistungskultur von Deloitte. Das Verständnis der Gründe für das Auftreten von Prüfungsmängeln ist entscheidend für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Behebung der Feststellungen. Außerdem werden Maßnahmen ergriffen, wenn Prüfungsmängel während der Durchführung eines Prüfungsauftrags festgestellt werden. Abhilfemaßnahmen auf Auftragsebene sind unerlässlich, um eine kontinuierliche Verbesserung der Prüfungsqualität zu erreichen und künftige ähnliche Feststellungen zu vermeiden.

Deloitte Österreich erstellt einen **Audit Quality Plan**, der eine wirksame Implementierung und Überwachung der wichtigsten Prioritäten für die Prüfungsqualität ermöglicht.

External Inspections

Zusätzlich zu den eigenen Überwachungsaktivitäten von Deloitte Österreich ist unser Prüfungsbetrieb einem externen Qualitätssicherungssystem unterworfen. Dieses umfasst Qualitätssicherungsprüfungen durch anerkannte Qualitätssicherungsprüfer und behördliche Inspektionen durch die Abschlussprüferaufsichtsbehörde (APAB).

Gemäß § 23 Abs 3 APAG unterliegen Abschlussprüfer und Prüfungsgesellschaften hinsichtlich ihrer Regelungen zur Qualitätssicherung mindestens alle sechs Jahre einer Qualitätssicherungsprüfung gemäß §§ 24 bis 41 APAG und, wenn sie Unternehmen von öffentlichem Interesse prüfen, zusätzlich mindestens alle drei Jahre einer Inspektion durch die APAB gemäß §§ 43 bis 50 APAG und Art 26 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014.

Die Inspektion umfasst das interne Qualitätssicherungssystem mit Bezug auf die Prüfung von Unternehmen von öffentlichem Interesse. Zu diesem Zweck werden von Inspektoren der APAB alle diesbezüglichen Regelungen zur Qualitätssicherung beurteilt („firm review“) und die Wirksamkeit der auftragsabhängigen Regelungen anhand der Prüfungsunter-





01

02

03

04

05

lagen der Unternehmen von öffentlichem Interesse überprüft („file review“). Darüber hinaus nimmt die APAB eine Bewertung des aktuellsten Transparenzberichtes vor.

Die APAB führte im Jahr 2020 eine Inspektion durch, die am 1. Dezember 2020 abgeschlossen wurde. Deloitte Österreich setzte alle Empfehlungen der APAB fristgerecht um.

Gegenstand einer Qualitätssicherungsprüfung ist die Überprüfung der Prüfungsunterlagen von anderen Unternehmen als Unternehmen von öffentlichem Interesse. Als Ergebnis einer erfolgreichen Teilnahme an einer Qualitätssicherungsprüfung wird von der APAB eine auf den Zeitpunkt der nächsten Qualitätssicherungsprüfung befristete Bescheinigung ausgestellt, die zur Durchführung von Abschlussprüfungen gemäß § 2 Z 1 APAG berechtigt.

Bei Deloitte Österreich wurde im Jahr 2019 eine Qualitätssicherungsprüfung durchgeführt und am 2. Oktober 2019 erfolgreich abgeschlossen. Nach Würdigung des Prüfberichtes durch die APAB wurde den Gesellschaften von Deloitte Österreich, die Abschlussprüfungen durchführen, mittels Bescheinigungen gemäß § 35 APAG die erfolgreiche Teilnahme an der Qualitätssicherungsprüfung bestätigt.

Ausblick auf regulatorische Änderungen

Das International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) hat im Dezember 2020 einen International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1)¹ herausgegeben, der den bisherigen, ab 2009 geltenden International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1)² über die Einrichtung eines internen Qualitätssicherungssystems ersetzt. Dieser Standard wird begleitet von einem International Standard on Quality Management 2 (ISQM 2)³, der die auftragsbegleitende Qualitätssicherung (Engagement Quality Review) wesentlich detaillierter regelt als bisher, und einer vollständigen Überarbeitung des International Standard on Auditing 220 (ISA 220 (Revised))⁴, der die Anforderungen für die Qualitätssicherungsmaßnahmen auf der Auftragsebene festlegt. Diese neuen internationalen Standards treten am 15.12.2022 in Kraft und sind bis dahin vollständig umzusetzen.

Die neuen Standards ziehen umfangreiche Änderungen im internen Qualitätssicherungssystem nach sich, das zu einem risikoorientierten Qualitätsmanagementsystem erweitert wird. Deloitte Österreich hat gemeinsam mit dem Deloitte Netzwerk bereits 2019 damit begonnen, sich auf diese Änderungen vorzubereiten, damit spätestens mit Inkrafttreten der neuen Qualitätsstandards alle Vorgaben umgesetzt sind.

Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätssicherungssystems im Prüfungsbetrieb

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen eingerichtete Qualitätssicherungssystem den gesetzlichen Anforderungen für Abschlussprüfungen entspricht, dass die sich aus diesem System ergebenden Vorgaben in dem abgelaufenen Jahr eingehalten worden sind und dass sie sich aufgrund der dort implementierten Kontrollen und im Rahmen der durchgeführten Nachschau davon überzeugt haben, dass das Qualitätssicherungssystem im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet und überwacht worden ist.



¹ International Standard on Quality Management 1 – Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements

² International Standard on Quality Control 1 – Quality Control for Firms that Perform Audits and Reviews of Financial Statements, and Other Assurance and Related Services Engagements

³ International Standard on Quality Management 2 – Engagement Quality Reviews

⁴ ISA 220 (Revised) – Quality Management for an Audit of Financial Statements



01

02

03

04

05

Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Deloitte Global Independence



Deloitte Global Independence legt **netzwerkübergreifende Richtlinien und Verfahren zur Wahrung der Unabhängigkeit** fest. Diesen liegen der vom International Ethics Standards Board for Accountants herausgegebene International Code of Ethics for Professional Accountants sowie die Independence Standards der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission und des Public Company Accounting Oversight Board zugrunde. Ferner führt Deloitte Global Independence in einem Drei-Jahreszyklus vollständige Reviews der zur Wahrung der Unabhängigkeit dienenden Qualitätssicherungssysteme durch und stellt ein jährlich fokussiertes Prüfprogramm für die Jahre außerhalb des Drei-Jahreszyklus zur Verfügung, das von den Mitgliedsunternehmen als Teil ihres Audit Practice Reviews absolviert wird. Follow-up Reviews werden nach Bedarf durchgeführt.



Deloitte Global Independence sorgt durch ein **laufendes Monitoring** der Mitgliedsunternehmen für eine kontinuierliche Verbesserung der netzwerkübergreifenden Richtlinien, Qualitätskontrollen und deren Anwendungen sowie der Maßnahmen zur praxisnahen Unterstützung der Mitgliedsunternehmen.



Deloitte Global Independence unterhält **globale Systeme**, welche die notwendigen Unternehmensinformationen liefern, um Partnerinnen und Partner sowie Fachkräfte bei der Einhaltung der Anforderungen an die persönliche und berufliche Unabhängigkeit zu unterstützen, einschließlich bei der privaten Anlage von Finanzinstrumenten und der Freigabe von Leistungen an Kundinnen und Kunden.



Deloitte Global Independence unterstützt die **Independence Awareness** durch einen aktiven Austausch mit Führungsverantwortlichen für die Geschäftsbereiche und den Bereich Unabhängigkeit, durch eine regelmäßige Kommunikation, den Versand aktueller Nachrichten sowie durch die Entwicklung von Anwendungshilfen, Leitfäden und Schulungen.

Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

Die Maßnahmen der Deloitte Audit Wirtschaftsprüfung GmbH zur Wahrung der Unabhängigkeit entsprechend nationaler und internationaler, gesetzlicher und berufsständischer Vorschriften und Regelungen (Unabhängigkeitsvorschriften) sind integraler Bestandteil des bereichsübergreifenden Qualitätssicherungssystems von Deloitte Österreich. Grundlage dieser Maßnahme bilden die Unabhängigkeitsvorschriften von Deloitte Global, die im Bedarfsfall um weiterreichende nationale Anforderungen ergänzt sind, u.a. um diejenigen, die bei Prüfungen von Unternehmen von öffentlichem Interesse gemäß den Regelungen der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 zu beachten sind.

Unserer Unternehmensführung ist die Einhaltung der Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit sowie der damit verbundenen Standards zur Qualitätskontrolle äußerst wichtig. Durch den richtigen „Tone at the top“ verdeutlicht sie die Relevanz der Unabhängigkeit und verankert sie in den beruflichen Werten und in unserer Unternehmenskultur. Es wurden Strategien und Prozesse eingeführt, um sowohl

Partnern als auch allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bedeutung des Themas aufzuzeigen. Dabei legen wir großen Wert darauf zu vermitteln, wie wichtig es ist, die Unabhängigkeitsanforderungen eigenverantwortlich zu verstehen und zu erfüllen.

Zentrale Koordination und Konsultation

Deloitte Österreich unterhält in Wien unter der Führung des Director of Independence eine für die Einführung, Koordination und Überwachung der Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unabhängigkeit zentrale Fachabteilung Independence Austria. Ihr obliegen unter anderem die Information sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über relevante Neuerungen und Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften, die Veranlassung entsprechender Schulungsmaßnahmen sowie die laufende Pflege und Überwachung der zur Wahrung unserer Unabhängigkeit eingesetzten Systeme. Hinzu kommt als wesentliche Aufgabe die Klärung von Unabhängigkeitsfragen, gegebenenfalls in enger Abstimmung mit den entsprechenden Abteilungen ausländischer DTTL Mitgliedsunternehmen.





01

02

03

04

05

Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

Grundlage unserer Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit bilden die für alle Mitgliedsunternehmen von DTTL sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlichen Vorgaben der internationalen Deloitte Organisation. Notwendige Anpassungen an österreichische Rechtsvorschriften und die Umsetzung der internationalen Vorgaben in der Praxisorganisation von Deloitte Österreich enthalten die Organisationsrichtlinien sowie ergänzende Verhaltensanweisungen. Diese Regelungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in elektronischer Form zur Verfügung. Über Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften wird sowohl im Intranet als auch über weitere elektronische Medien informiert. Zusätzlich stehen über eine Intranetseite von DTTL Global weitere Informationen zum Thema Unabhängigkeit zur Verfügung.

Unabhängigkeitserklärungen

Deloitte Österreich fordert von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei ihrem Eintritt und danach jährlich die Abgabe einer Unabhängigkeitserklärung, in der sie die Einhaltung der für sie relevanten gesetzlichen und DTTL-internen Vorgaben bestätigen.

Schulungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen verpflichtend zu absolvierender eLearning-Programme der internationalen Deloitte Organisation in Unabhängigkeitsfragen geschult. Ergänzend werden bei wesentlichen Änderungen der Vorschriften Präsenzs Schulungen angeboten.

Systemgestützte Verfahren

Deloitte bedient sich systemgestützter und zum Teil integrierter Berichts- und Überwachungsverfahren, um den Gefährdungen der Unabhängigkeit bei Prüfungsmandanten Rechnung zu tragen, welche aus bestimmten Nichtprüfungsleistungen, aus Finanzanlagen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aus Geschäftsbeziehungen resultieren können.

Deloitte Entity Search and Compliance System (DESC)

DTTL hat im Auftrag der DTTL Mitgliedsunternehmen ein zentrales Datenbanksystem, „Deloitte Entity Search and Compliance (DESC)“, eingerichtet, in dem unter anderem alle Unternehmen erfasst sind, bei denen die Anforderungen an die Unabhängigkeit grenzüberschreitend an alle DTTL Mitgliedsunternehmen gestellt werden. Dazu gehören alle Unternehmen, die von DTTL Mitgliedsunternehmen geprüft werden. Jedes Mitgliedsunternehmen ist verpflichtet, diese Unternehmen, die das Kriterium einer solchen Restricted Entity erfüllen, an das Global Office von DTTL zu melden, wo die entsprechenden Informationen nach einer Plausibilitätsprüfung in das DESC System eingestellt werden.

Service Request Management (SRM)

Auf DESC aufbauend besteht für diverse Leistungen, welche an Restricted Entities erbracht werden, ein zentrales „Service Request Management - Tool“. Dies unterstützt durch sachgerechte Workflows den entsprechenden Freigabeprozess.

Global Independence Monitoring System (GIMS)

Alle Führungskräfte von Deloitte sind angehalten zu überprüfen, ob Finanzdispositionen einen Prüfungskunden (Restricted Entity) des Deloitte-Netzwerks betreffen. Zusätzlich sind sie verpflichtet, ihre Wertpapieranlagen in ein automatisiertes, von DTTL im Auftrag der Mitgliedsunternehmen eingerichtetes Überwachungssystem einzupflegen, das „Global Independence Monitoring System (GIMS)“. Durch einen automatischen Abgleich ermöglicht GIMS, dass Wertpapieranlagen, die zu einer möglichen Gefährdung der Unabhängigkeit führen können, erkannt und der jeweils betroffenen Person zur weiteren Klärung gemeldet werden. So führt z.B. die Übernahme der Abschlussprüfung eines kapitalmarktnotierten Unternehmens dazu, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Wertpapiere dieses Unternehmens halten, automatisch benachrichtigt und zur Vornahme weiterer klärender Maßnahmen bezüglich ihrer persönlichen Unabhängigkeit aufgefordert werden. Die zeitnahe Bearbeitung entsprechender Systemmitteilungen durch die jeweils Betroffenen von Deloitte Österreich wird durch die Abteilung Independence Austria überwacht. Ergänzend verfolgt DTTL Global Independence weltweit den Bearbeitungsstand der Mitgliedsunternehmen, um erforderlichenfalls unterstützende Maßnahmen einleiten zu können.

Zentrale Mandanten- und Auftragsdatenverwaltung

Deloitte Österreich bedient sich eines zentralen Systems zur Verwaltung von Kunden- und Auftragsdaten, dessen Zweck unter anderem darin besteht, Gefährdungen der Unabhängigkeit durch unzulässige Nichtprüfungsleistungen an österreichische Prüfungsklienten zu verhindern. Dazu erfordert die Annahme eines jeden Auftrags die vorherige Freigabe durch den österreichischen Lead Client Service Partner. Die Freigabe erfolgt über das System. Bei Aufträgen, die die Beachtung grenzüberschreitend geltender Unabhängigkeitsvorschriften erfordern (International Restricted Entities betreffende Aufträge), hat die oder der für einen solchen Auftrag zuständige Geschäftsführerin oder Geschäftsführer gegebenenfalls vorab die Genehmigung des ausländischen Lead Client Service Partners (LCSP) über DESC/SRM, bzw. über das Deloitte Conflict Checking System (DCCS) einzuholen.

Externe Rotation

Unternehmen von öffentlichem Interesse haben ihren Abschlussprüfer gemäß Art. 17 Verordnung (EU) 537/2014 in Verbindung mit § 270a UGB grundsätzlich nach zehn Jahren zu wechseln. Deloitte Österreich hat Maßnahmen eingerichtet, die sicherstellen, dass die entsprechenden Laufzeiten der betroffenen Prüfungsmandate überwacht werden.

Interne Rotation der verantwortlichen Prüfungspartnerinnen, Prüfungspartner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Deloitte Österreich hat Maßnahmen eingerichtet, die sicherstellen, dass bei der Abschlussprüfung bestimmter Unternehmen (i. W. bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und bei fünfmal großen Gesellschaften) die Regeln des UGB, der Verordnung (EU) 537/2014 und von DTTL Standards eingehalten werden. Diese Regeln erfordern, dass bei der jeweiligen Abschlussprüfung tätige Personen in bestimmten





01

02

03

04

05



Funktionen (z. B. als verantwortliche Wirtschaftsprüferin oder verantwortlicher Wirtschaftsprüfer, ggf. weitere unterzeichnende Person des Bestätigungsvermerks, Person in maßgeblich leitender Funktion, Person für auftragsbegleitende Qualitätssicherung, verantwortliche Abschlussprüferin oder verantwortlicher Abschlussprüfer bedeutsamer Tochterunternehmen) höchstens sieben Geschäftsjahre in einer solchen Funktion tätig sind und danach für zumindest drei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre diese Tätigkeit unterbrechen und in diesem Zeitraum bestimmte Tätigkeiten bei diesem Prüfklienten nicht ausüben.

Interne Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen

Zusätzlich zu den systemgestützten Kontrollen dienen ergänzende Programme zur Kontrolle der Einhaltung von relevanten Unabhängigkeitsvorschriften.

Inspections

Deloitte Österreich überprüft jährlich in Stichproben die Angaben von Geschäftsführerinnen, Geschäftsführern, Mangerinnen und Managern laut deren persönlicher Unabhängigkeitserklärung sowie deren Einträge in das GIMS System („GIMS Inspection & Testing“).

Practice Reviews

Von DTTL organisierte Practice Reviews haben die Beachtung der DTTL Standards und Richtlinien einschließlich der Vorgaben zur Wahrung der Unabhängigkeit zum Gegenstand. Zum einen wird im Rahmen der Nachschau auf Auftragsebene die Einhaltung der Berufspflichten einschließlich der Wahrung der Unabhängigkeit untersucht. Zum anderen werden die Unabhängigkeit der Praxis als Ganzes und die diesbezüglichen Qualitätssicherungsmaßnahmen untersucht.

Die Sanktionierung der Nichteinhaltung gesetzlicher und interner Unabhängigkeitsvorschriften durch Geschäftsführerinnen, Geschäftsführer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variiert nach Schwere und Anlass des Regelverstoßes.

Erklärung zur Wahrung der Unabhängigkeit

Die Unterzeichner dieses Berichtes erklären hiermit, dass die oben angeführten Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit eingerichtet sind, und bestätigen, dass eine interne Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen stattgefunden hat.



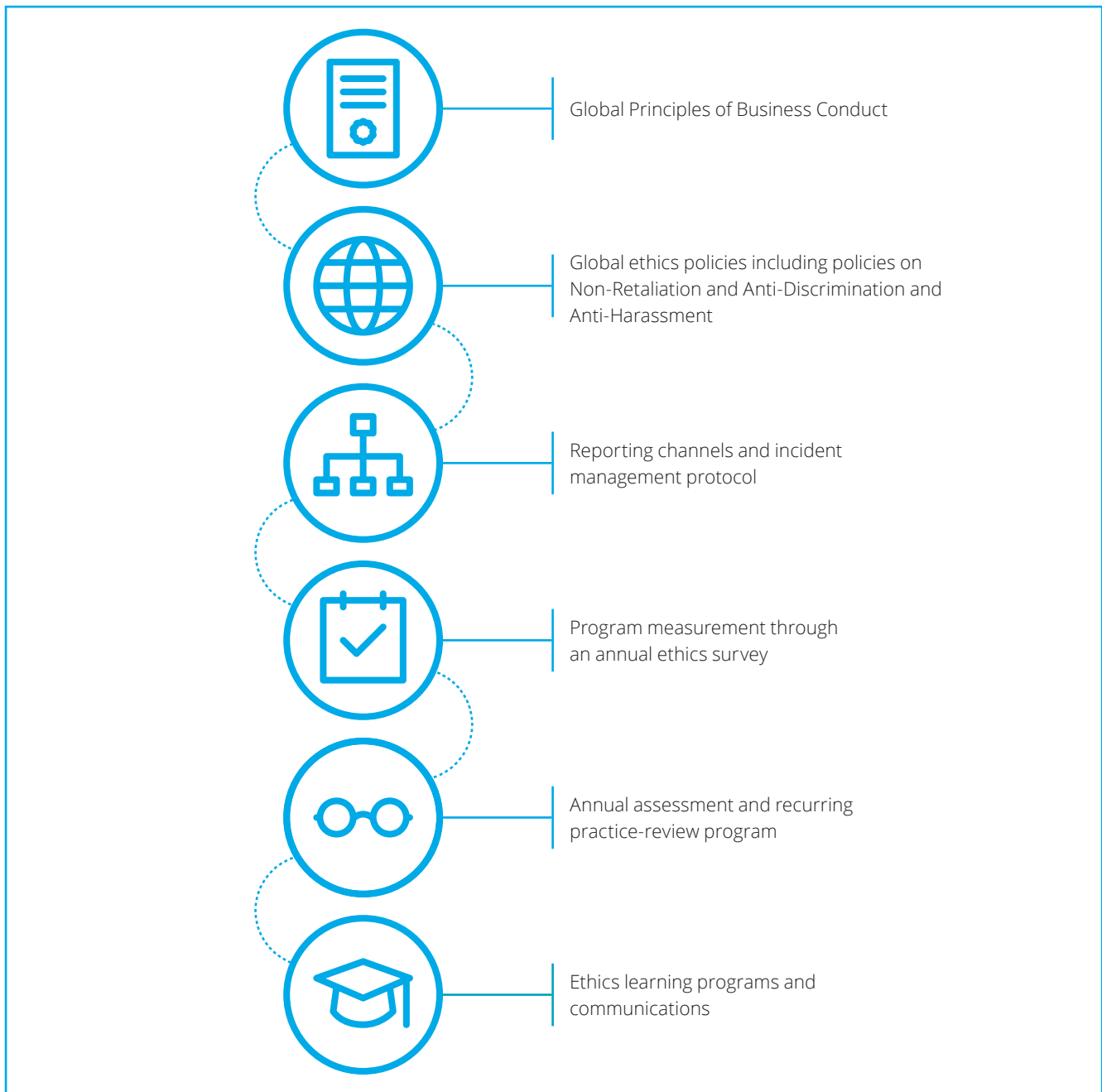
Ethik

Von allen Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in Übereinstimmung mit hohen ethischen Standards handeln. Diese Standards sind in den Deloitte Global Principles of Business Conduct („Global Code“) beschrieben. Der Global Code ist in den Verhaltenskodex jedes Mitgliedsunternehmens eingebettet und definiert die Verpflichtungen, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte in Bezug auf ethische Standards eingehen, sowie die Verantwortlichkeiten jedes Einzelnen gegenüber Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen, sowie der Gesellschaft als Ganzes.

Deloitte Österreich orientiert sich dabei an den Shared Values – eine Reihe von Grundprinzipien, die unser gemeinsames Verhalten bestimmen: Lead the way, serve with integrity, take care of each other, foster inclusion, collaborate for measurable

impact. Diese Werte bieten eine gemeinsame Basis, die uns über alle Kulturen und Grenzen hinaus vereinen.

Durch die Implementierung von Richtlinien und Verfahren sowie deren regelmäßiger Überprüfung wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die strengen ethischen Anforderungen erfüllen. Neben dem Global Code gehören zu den weiteren grundlegenden Elementen des Ethikprogramms von Deloitte weltweite Richtlinien, ein Schulungs- und Kommunikationsprogramm sowie etablierte Berichtskanäle, die durch definierte Protokolle zum Vorfalmanagement unterstützt werden. Zur kontinuierlichen Verbesserung werden regelmäßige Programmbewertungen und -überprüfungen durchgeführt. Darüber hinaus wird durch eine jährliche Ethikumfrage Feedback von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeholt.





01

02

03

04

05

Herausforderungen durch COVID-19

Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für Deloitte höchste Priorität. Wir befinden uns in einem sich wandelnden globalen Umfeld, das weiterhin von den Auswirkungen von COVID-19 beeinflusst wird. Von Abschlussprüferinnen und Abschlussprüfern erwartet man sich deshalb mehr denn je ein unabhängiges Urteil über die Jahresabschlüsse von Unternehmen. Deloitte bleibt dieser wichtigen Rolle und der Durchführung von Abschlussprüfungen in höchster Qualität verpflichtet.

Sowohl die Unternehmensleitungen als auch die Prüferinnen und Prüfer sind seit eineinhalb Jahren von Reisebeschränkungen und Social Distancing betroffen. Zusätzlich sind die Unternehmen mit erheblichen Unsicherheiten konfrontiert, wenn es darum geht, Einschätzungen zu künftigen Betriebsergebnissen und Cashflows, zur Unternehmensfortführung und zur Entwicklung von Bewertungsansätzen zu treffen. Der Prozess der Finanzberichterstattung erfordert angesichts des aktuellen Umfelds eine sorgfältige Analyse und weitere Überlegungen zu den künftigen Auswirkungen der Pandemie.

Alle, die an der Finanzberichterstattung beteiligt sind, müssen in diesem unsicheren Umfeld ein erhebliches Maß an Urteilsvermögen aufbringen:

- Regierungen, hinsichtlich der Dauer von Betriebsschließungen
- Banken, wenn sie über Kreditvergaben und -tilgungen entscheiden
- Geschäftsführungen, wenn sie beurteilen, ob ein Unternehmen weitergeführt werden kann
- Prüfungsausschüsse, die die Geschäftsführungen beaufsichtigen
- Abschlussprüferinnen und -prüfer, wenn sie diese Einschätzungen bewerten
- Investorinnen und Investoren, wenn sie die verfügbaren Finanzinformationen in Anbetracht der gegenwärtigen Unsicherheiten analysieren

Obwohl die bestehenden Rechnungslegungsrahmen Bestimmungen für Unsicherheiten enthalten, muss für die nähere Zukunft mit einem höheren Maß an Markt- und Konjunkturschwankungen gerechnet werden.

Die übergreifenden strategischen Ziele von Deloitte basieren auf unseren Grundsätzen und bleiben unverändert. Wir bekennen uns zu Investitionen in die Qualität unserer Arbeit, in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neue Technologie. Jedoch wurden aus aktuellem Anlass einige damit zusammenhängende Prozesse geändert oder priorisiert, um unvorhergesehene Veränderungen aufgrund der Pandemie zu berücksichtigen. Deloitte-Mitgliedsunternehmen mussten Monitoring- und Konsultationsprozesse einführen, um hohe

Qualitätsstandards aufrechtzuerhalten und Schlüsselbereiche zu stärken, die von den Auswirkungen von COVID-19 betroffen sind.

Als Deloitte war es uns wichtig, die Richtung in dieser herausfordernden Zeit vorzugeben. Aus Sicht des Prüfungsrisikos übt das unbeständige wirtschaftliche und gesundheitliche Umfeld weltweit weiterhin Druck hinsichtlich Betrugsrisiko, Wertminderung von Vermögenswerten und Unternehmensfortführung in bestimmten Branchen aus. Operative Herausforderungen können in einigen Branchen zu Herausforderungen bei der Finanzberichterstattung führen, während andere Branchen von dem aktuellen Umfeld profitieren können.

Die professionellen Standards, die Richtlinien von Deloitte, unser starkes Netzwerk sowie unsere konsequente Sorgfalt bilden weiterhin die Grundlage für die Durchführung von qualitativ hochwertigen Prüfungen.

Die globale Technologie und Infrastruktur von Deloitte ermöglichten eine agile und schnelle Reaktion auf die vielfältigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Deloitte hat sich auf verschiedene Eventualitäten vorbereitet, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Remote Working zu unterstützen.

Auch in Zukunft wird Deloitte seine Bemühungen darauf ausrichten, die Abschlussprüfungen konsistent mit hoher Qualität durchzuführen, um den sich wandelnden Erwartungen unserer Klientinnen und Klienten sowie unserer Prüferinnen und Prüfer gerecht zu werden.





01

02

03

04

People

Mobil.
Smart.
Vernetzt.





01

02

03

04

Gekommen um zu bleiben: Von Flexibilität, Globalität & Diversität



Christian Havranek, Human Resources Leader und Partner bei Deloitte Österreich, bekennt sich zu flexiblem Arbeiten bei Deloitte, spricht über die unterschiedlichen Facetten von Diversität und erklärt, warum Wissen bei Deloitte eine globale Komponente aufweist.

Mag. Christian Havranek
Partner
Human Resources Leader

Flexibilität war im vergangenen Wirtschaftsjahr das Gebot der Stunde. Was davon wird für die Zukunft bleiben?

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im letzten Wirtschaftsjahr Großartiges geleistet. Remote Working hat sich auch in Fachbereichen etabliert, in denen es bis vor Kurzem noch eher zum Ausnahme-Konzept gehörte, IT-Herausforderungen wurden ausgezeichnet gemeistert, virtuelle Besprechungen lösten Face-to-Face Meetings über Monate hinweg fast gänzlich ab. Ungeachtet dieser Umstellung, blieb die Performance gegenüber unseren Kundinnen und Kunden auf dem höchsten Niveau. Diese große Flexibilität in unserer Arbeitsweise, die aus der Not heraus entstanden ist, möchten wir gerne als Tugend in die Zukunft mitnehmen. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben eindrucksvoll gezeigt, dass herausragende Arbeit völlig unabhängig vom jeweiligen Standort geleistet werden kann. Das möchten wir honorieren und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig autonomer als bisher entscheiden lassen, von welchem Ort aus sie ihre Arbeit verrichten.

Ebenfalls ein zukunftsweisendes Thema ist Diversität. Was hat sich bei Deloitte hier in den letzten Jahren verändert?

Für Deloitte war es immer schon wichtig Vielfalt als Stärke zu sehen und entsprechend zu handeln. Mittlerweile ist unser offizielles Bekenntnis zu Diversität und Inklusion ein fixer und unverzichtbarer Teil unserer Unternehmenskultur, aber auch unseres Erfolgs. Wir nehmen kulturelle, fachliche, geschlechterspezifische oder sonstige Unterschiede als den Vorteil wahr, den sie auch tatsächlich darstellen. Nur wer über den eigenen Tellerrand hinausblickt, kann erkennen, wie viele Möglichkeiten sich bieten. Das ist ein Aspekt, der auch im Bereich HR von großer Relevanz ist. Wir haben im letzten Wirtschaftsjahr mit der globalen ALL IN Initiative ein deutliches Zeichen für Diversität und Inklusion gesetzt, das wir im nächsten Jahr weiter verfolgen werden.

Inwiefern geht für Sie Diversität Hand in Hand mit Globalität?

Diversität und Globalität sind durchaus miteinander verknüpft, denn Diversität beinhaltet auch regionale und kulturelle Verschiedenheit. Daher stellt unser globales Netzwerk einen zusätzlichen wichtigen Ankerpunkt von Deloitte dar. Nicht nur unsere Kundinnen und Kunden profitieren davon, dass wir global exzellent vernetzt sind. Auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern und der Zugang zu global verfügbarem Wissen. So haben wir eine globale Learning Plattform etabliert, die einen zentralen Zugang zu allen vorhandenen Schulungs- und Informationsquellen bietet. Zudem haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich durch die Deloitte University mit internationalen Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen, Wissen auszutauschen und an Trainings auf der ganzen Welt teilzunehmen.



01

02

03

04

Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen

Die Planung der Fortbildungsveranstaltungen erfolgt in Abstimmung mit den Learning Partnern des jeweiligen Business auf Basis internationaler Deloitte Anforderungen, gesetzlicher Vorschriften und einer Bedarfserhebung resultierend aus den Mitarbeiter*innengesprächen.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

Die Erreichung der Fortbildungsziele wird im Rahmen der mindestens einmal jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengespräche erörtert. Nur eine herausragende fachliche und persönliche Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantiert dauerhaft die Qualität und den Erfolg unserer Arbeit. Sie ist Voraussetzung, um unsere strategischen Ziele auch in der Zukunft zu sichern.

Unsere Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sind auf die Anforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand eines level-spezifischen Curriculums maßgeschneidert. In internen Pflichtveranstaltungen vermitteln wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- ethische Grundlagen,
- Grundsätze der Unabhängigkeit,
- unsere Richtlinien zur Qualitätssicherung sowie
- die jeweils für den Einsatzbereich erforderlichen fachlichen und persönlichen Kompetenzen.

Die Vermittlung der Themen erfolgt sowohl durch speziell geschulte eigene Fachkräfte als auch durch externe Referentinnen und Referenten aus dem In- und Ausland.

Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

Nach unseren Fortbildungsgrundsätzen sowie § 56 APAG müssen alle Fachkräfte in der Wirtschaftsprüfung jährlich mindestens 30 Stunden fachbezogene Fortbildung nachweisen, in Summe über drei Jahre mindestens 120 Stunden, davon 60 Stunden aus Rechnungslegung bzw. Abschlussprüfung. Wir verstehen diese Vorgabe jedoch als untere Grenze und gehen bei der Umsetzung unserer Fortbildungsangebote über diese Anforderung hinaus.

Für Fachkräfte im Bereich Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus der Umgang mit unserer Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) sowie die regel-

mäßige Teilnahme an Update-Seminaren zu aktuellen Fragen der Rechnungslegung und Prüfung verpflichtend. Die Prüfungssoftware unterstützt optimal bei der konsequenten, effizienten und effektiven Umsetzung unseres risikobasierten Prüfungsansatzes und eröffnet uns damit noch bessere Möglichkeiten, unsere Klientinnen und Klienten bei voller Wahrung unserer Unabhängigkeit optimal zu betreuen. Dies rechtfertigt weiterhin das hohe Vertrauen in die Qualität unserer Dienstleistungen.

Die Schulung der fachlichen Themen, zu denen neben Schulungen zu österreichischen Rechnungslegungsvorschriften und internationalen Prüfungsstandards (ISAs) auch Seminare zur Rechnungslegung nach IFRS und US GAAP sowie PCAOB Prüfungsstandards, letztere mit einer entsprechenden Zertifizierung, gehören, erfolgt durch eine Kombination aus eLearning und Präsenzseminaren im In- und Ausland. COVID-19 bedingt wurden die Präsenzschulungen im abgelaufenen Jahr ausschließlich virtuell durchgeführt.

Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

Für die einzelne Niederlassung oder den einzelnen Geschäftsbereich wird in Abstimmung mit der zentralen Abteilung Human Resources ein Personalbedarfsplan entwickelt, der, unter Berücksichtigung einer Personalreserve für unvorhergesehene Ereignisse, den jeweiligen Erfordernissen entspricht. Die Zuständigkeit für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auf Niederlassungsebene bzw. für den jeweiligen Geschäftsbereich in Abstimmung mit der zuständigen Personalabteilung geregelt.

Qualifikationserfordernis

Als Fachkräfte werden grundsätzlich Absolventinnen und Absolventen eines einschlägigen wissenschaftlichen Hochschul- oder Fachhochschulstudiums eingestellt.

Personalentwicklung

Das Fachpersonal im Prüfungsbereich absolviert in den ersten Berufsjahren ein standardisiertes Ausbildungsprogramm, das zentral organisiert und gepflegt wird. Darauf aufbauend werden Fortbildungsveranstaltungen zu speziellen,





01

02

03

04

branchenbezogenen und aktuellen Themen angeboten. Alle Seminare werden kontinuierlich im Intranet veröffentlicht und über eine interne Datenbank verwaltet.

Die Schwerpunkte der Fortbildungsmaßnahmen beruhen auf folgenden Säulen:

- Ein einheitliches weltweites Audit Learning Curriculum für Abschlussprüferinnen und -prüfer erweitert um lokale Erfordernisse. Dieses Curriculum trägt auch den immer wichtiger werdenden Kompetenzen in den Bereichen Data Analytics und Kommunikation Rechnung.
- Spezifische Fortbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte
- Erweitertes Projektmanagement als Grundfertigkeit für die Abschlussprüferin bzw. den Abschlussprüfer als integrierter Bestandteil der Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Den Fachkräften wird die für die laufende fachliche Fortbildung erforderliche Literatur zur Verfügung gestellt. Über wesentliche fachliche Neuerungen werden die Fachkräfte durch interne Newsletter bzw. spezielle Fortbildungsveran-

staltungen sowie einen monatlich stattfindenden Audit Jour Fixe informiert. Wichtige Informationen werden darüber hinaus in elektronischer Form im Intranet veröffentlicht. Die Erfüllung der berufsständischen Verpflichtung zur Fortbildung von Fachkräften in dem Business Wirtschaftsprüfung wird zentral unterstützt und überwacht.

Ziel des persönlichen Entwicklungsprogramms ist die Unterstützung der Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer, um das gesamte Kompetenzspektrum zu erweitern und die Konsistenz in der Prüfungsdurchführung sicherzustellen. Deloitte Österreich unterstützt neben den formalen Fortbildungsprogrammen auch das „training-on-the-job“ in relevanten Bereichen.

Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

Die Unterzeichner dieses Berichtes erklären hiermit, dass die oben angeführten Grundsätze und Maßnahmen zur Sicherstellung der verpflichtenden kontinuierlichen Fortbildung eingerichtet sind und deren Einhaltung überwacht wird.





01

02

03

04

Deloitte University

Die gezielte Führungskräfteentwicklung ist wegweisend, sowohl für die berufliche Laufbahn unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für das Unternehmen selbst. Die wichtigsten Skills werden unter anderem seit Jahren erfolgreich an der Deloitte University vermittelt: Der innovativen Plattform für Trainings und internationalen Wissensaustausch.

An unseren europäischen Campus in Belgien und Frankreich bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie Kundinnen und Kunden zukunftsweisende Fortbildungskonzepte. Das länderübergreifende „Leader-led“ Curriculum ist speziell auf die EMEA-Region bzw. den Markt abgestimmt und wird laufend von führenden Expertinnen und Experten weiterentwickelt.

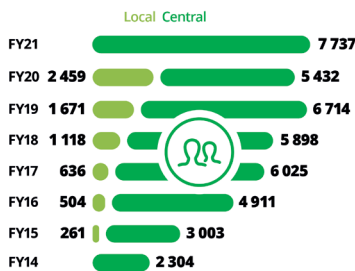
Dadurch werden erstklassige Expertise sowie wertvolle Erfahrungen von Führungskräften aus den eigenen Reihen vermittelt, die so zur Entwicklung der nächsten Generation beitragen – ganz im Sinne unseres Purpose „Making an impact that matters“.

Mit der Deloitte University nehmen wir im Bereich Talentförderung und -entwicklung international eine Vorreiterrolle ein. So bereiten wir Top-Talente und zukünftige Führungskräfte optimal vor und fördern die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern.

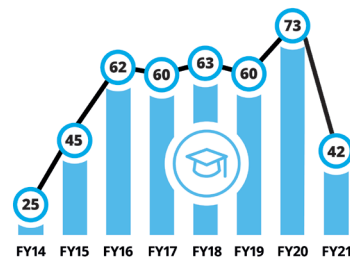
Die zwei Campus gehören zu sieben Deloitte Trainings-Einrichtungen weltweit und bieten modernste Technik, die den effektiven Lernprozess unterstützen soll. Ein attraktives Sport- und Freizeitangebot trägt darüber hinaus zu einer entspannten Atmosphäre bei.



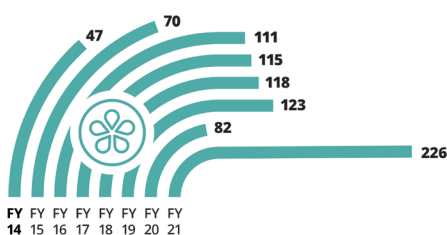
Participants



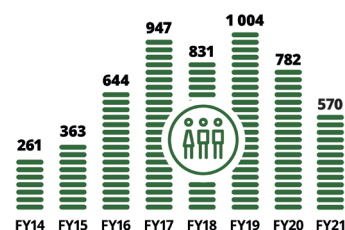
Programmes



Deliveries



Facilitators





01

02

03

04

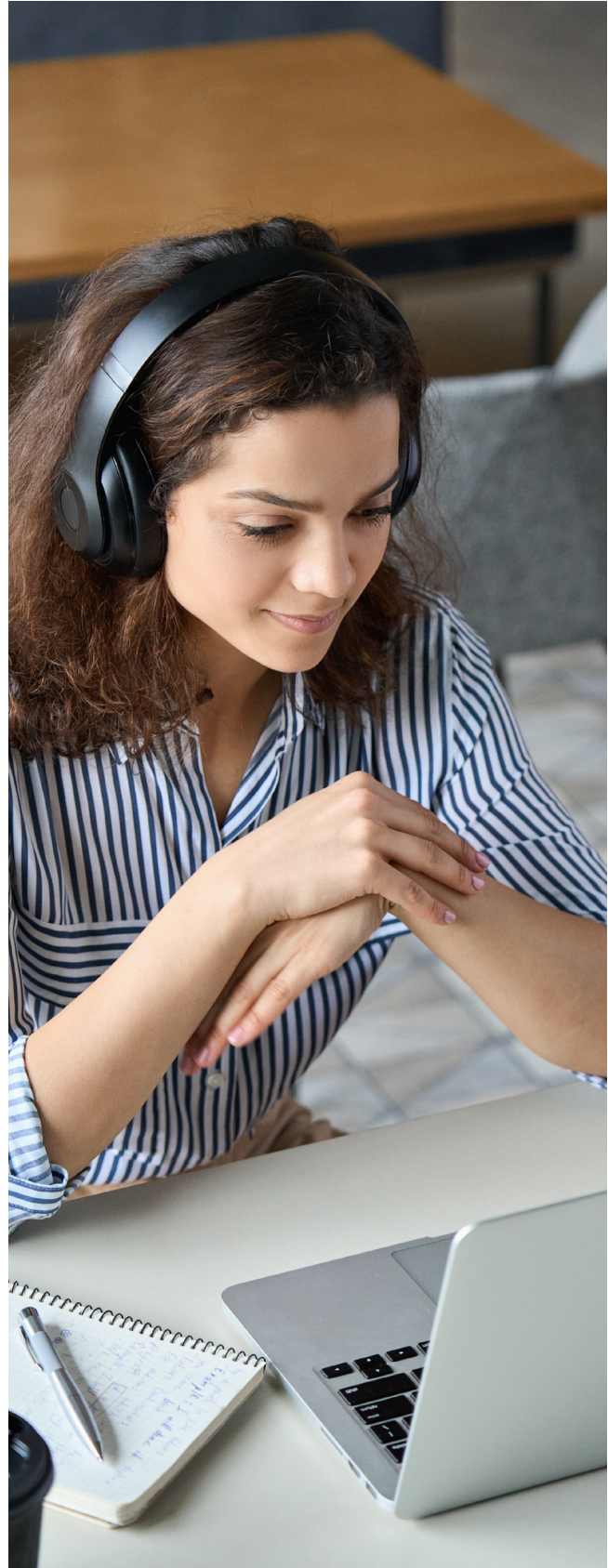
Die Deloitte University steht für:

- innovativen Wissenstransfer und interaktive Lernkonzepte
- erstklassige Trainings und wertvolle „on-the-job“ Erfahrungen
- effizienten Austausch und internationales Netzwerken
- ausgewählte Referentinnen und Referenten und topaktuelle Themen

Deloitte Client Experience Labs

In High-Level Labs bieten wir unseren Kundinnen und Kunden Raum, um aus ihrer alltäglichen Umgebung herauszubrechen, eingefahrene Denkmuster zu durchbrechen und Kreativität anzuregen. In professioneller Begleitung durch Deloitte Fachkräfte werden neue Sichtweisen entwickelt und unkonventionelle Denkanstöße angeregt – richtungsweisend und zukunftsorientiert.

Führungskräfte wurden im vergangenen Jahr, das von Home Office gezeichnet war, besonders gefordert. Auch in Hinblick auf die Abhaltung von Trainings gab es in Folge der COVID-19 Maßnahmen maßgebliche Veränderungen. Da aus Sicherheitsgründen Präsenztrainings abgesagt werden mussten, wurde für Führungskräfte ein geeignetes Ersatzprogramm in virtuellem Format entwickelt.





01

02

03

04

Karriere bei Deloitte

Wir suchen Talente, die mit uns etwas bewegen wollen.

Unsere große Bandbreite an Spezialisierungen bietet Platz für neue Ideen und zahlreiche unterschiedliche Karrierewege. Die zunehmende Digitalisierung in allen Unternehmensbereichen ist dabei ein reizvoller Aspekt und erlaubt vielen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die digitale Ära mitzugestalten.

In unseren klassischen Tätigkeitsprofilen, aber auch im Rahmen der sich laufend neu entwickelnden Berufsbilder, bieten wir spannende Themen und Entwicklungsmöglichkeiten für Digital Natives sowie Expertinnen und Experten an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und IT. Wir freuen uns aber auch auf Talente, die noch wenig IT-Background mitbringen, dafür aber mit Motivation und Lernwillen gemeinsam mit uns die nächsten Schritte gehen möchten.

Wir bieten individuelle Entfaltung...

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei uns bestmöglich beruflich entfalten und weiterentwickeln können. Dazu gehören ein modernes Arbeitsumfeld mit ausreichender Flexibilität, herausfordernde Aufgabenstellungen, spannende Projekte mit Kundinnen und Kunden sowie tägliches Learning-on-the-Job, ein umfangreiches Angebot an hervorragenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen, fachbereichs- und länderübergreifendes Arbeiten sowie transparente, flexible und strukturierte Karrierelaufbahnen.

Dabei messen wir auch dem Thema Führung eine große Bedeutung bei. Unsere Führungspositionen werden zum Großteil intern besetzt. Das liegt hauptsächlich an der individuellen Karriereplanung und dem breiten Spektrum an Weiterentwicklungsmöglichkeiten, das unseren Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften kontinuierliches persönliches und fachliches Lernen ermöglicht. Zudem ist es uns wichtig, Führungskräfte mit Bedacht auszuwählen, die Rahmenbedingungen der Führungsarbeit laufend zu verbessern und erwünschte Veränderungen erfolgreich zu gestalten.

Eine hochaktuelle Thematik im Sinne der Geschlechtergleichbehandlung betrifft den Bereich Entlohnung. Wir achten bei „Compensation & Benefits“ darauf, dass die Verteilung und die Beitragshöhen in Bezug auf die Auszahlung von Boni keine Geschlechterunterschiede aufweisen. Deloitte Österreich ist seit einigen Jahren als „Equal Pay Unternehmen“ ausgewiesen.

Mit der globalen Initiative ALL IN hat sich Deloitte weltweit außerdem zum Ziel gesetzt, sichtbar und spürbar für das Thema Diversity & Inclusion einzutreten und Karrierewege für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und attraktiv zu gestalten. Transparente Personalentwicklungs- und Karrierepläne pro Fachbereich sollen auch den Frauenanteil in den Ebenen Director und Partner erhöhen. Vereinbarkeit von

Karriere und Familie soll für Frauen wie Männer gleichermaßen gelten und entsprechend gemanagt werden. Zudem gibt es Diversity & Inclusion Leadership Trainings, eine oder einen Inclusion-Beauftragte oder Beauftragten pro Fachbereich sowie laufende Kommunikation und Initiativen rund um das Thema Gleichberechtigung.

...Teamspirit und Well-Being

Wir sehen uns als Teamplayer mit gemeinsamen Zielen – nicht nur im täglichen Arbeitsleben, sondern darüber hinaus. Dieses Teamdenken wird bei Deloitte auch durch Initiativen abseits des Bürobetriebs gefördert, zum Beispiel bei Firmen- und Teamevents, im Deloitte Chor oder in der Sports Community. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Teamsportarten wie Fußball oder Beachvolleyball auszuüben oder kostenfrei auf angemieteten Plätzen Tennis, Badminton oder Squash zu spielen. In unserem letzten Wirtschaftsjahr war das leider nur sehr eingeschränkt möglich, umso mehr hoffen wir, alle Aktivitäten bald wieder vollständig anbieten zu können.

Auch die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Ein umfassendes Angebot zur Vorsorge sowie Impfaktionen sollen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz beitragen.



What impact will you make?
careers.deloitte.com



01

02

Society

Global.
Regional.
Sozial.





01

02

Arbeitsmarkt- und Klimakrise als wirtschaftliche Herausforderungen



Die Corona-Krise hat die Karten in vielen Bereichen unseres Lebens und unserer Gesellschaft neu gemischt. Als Beratungsunternehmen übernimmt Deloitte Österreich Verantwortung, den Standort Österreich bei den größten Herausforderungen in Zusammenhang mit der Bewältigung dieser Ausnahmesituation zu unterstützen. Elisa Aichinger, Partnerin im Bereich Social Innovation, weiß worauf Unternehmen in Zeiten des Restarts besonders achten müssen.

Mag. Elisa Aichinger
Partnerin
Social Innovation

Wie so vieles, hat sich in den letzten 15 Monaten der Pandemie auch der Bereich Social Innovation weiterentwickelt. Was hat sich dadurch für Unternehmen verändert und wo sollten sie zukünftig Verantwortung übernehmen?

In den letzten eineinhalb Jahren standen Unternehmen immer wieder vor Problemstellungen, mit denen sie nie zuvor konfrontiert wurden, die aber von jetzt auf gleich gelöst werden mussten. Digitale Prozesse und Ressourcen sowie das Heranziehen interdisziplinärer Ansätze haben dazu beigetragen, Struktur in die Ungewissheit zu bringen. Nach dem ersten kollektiven Schockzustand der Wirtschaft konnten so relativ rasch differenzierte Bedürfnisse der verschiedenen Branchen erkannt und individuelle Lösungswege entwickelt werden.

Von dieser erlernten Fertigkeit können Unternehmen nun profitieren – vorausgesetzt, sie blicken nach vorne. Der Schlüssel zum Erfolg liegt hier in der Fähigkeit mit Unsicherheit umzugehen, dazu braucht es Resilienzfähigkeit und Flexibilität. Es wäre verschwendete Energie, nach all dieser Arbeit und diesen Lernerfahrungen wieder in den Zustand vor der Pandemie zurückzukehren. Die Erfahrungen der letzten Monate sollten stattdessen dazu genutzt werden, neue Wege einzuschlagen sowie das Unternehmens- und Führungsverständnis weiterzuentwickeln. Dazu gehört die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie, der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch das Bewusstsein, dass der Impact jedes Unternehmens weit über das eigene Humankapital hinausgeht. Und dieser große Einfluss erfordert auch eine große Verantwortung, die jedes Unternehmen wahrnehmen muss, um sowohl für Kundinnen und Kunden als auch für die Belegschaft konkurrenzfähig zu bleiben.

Auch bei Deloitte übernimmt man Verantwortung und möchte mit dem Deloitte Future Fund Perspektiven für benachteiligte Bevölkerungsgruppen sowie die Gesellschaft als Ganzes schaffen. Was umfasst dieses Engagement?

Den Deloitte Future Fund gibt es bereits seit 2016. In den letzten fünf Jahren lag der Fokus auf der Schaffung von Bildungsangeboten und Jobperspektiven für Menschen mit Fluchthintergrund. Vor kurzem startete die zweite fünfjährige Periode, mit der wir uns wieder den brennendsten Herausforderungen am Standort Österreich widmen. Es ist wichtig, als großes Unternehmen Verantwortung zu übernehmen und seine Ressourcen zu bündeln, um so auch einen Impact zu leisten. Erst wenn man den Mut hat, Probleme anzugehen und die Wirkung der eigenen Aktivitäten auch zu messen, kann man einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gesellschaft leisten.

Wir haben uns bis 2026 zum Ziel gesetzt, Arbeitsmarktperspektiven für benachteiligte Jugendliche zu schaffen und Maßnahmen gegen den Klimawandel zu setzen. Mit insgesamt einer Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro-Bono-Leistungen in Höhe von 10.000 Arbeitsstunden unterstützen wir zwei Projekte: Mit der Bildungsinitiative „Jump“ möchten wir gemeinsam mit Teach for Austria benachteiligten Jugendlichen, die einen erschwerten Zugang zu Bildungsmöglichkeiten haben, ein Sprungbrett ins Berufsleben geben. Das Start-up Programm „Grow“, das wir gemeinsam mit dem Impact Hub Vienna umsetzen, soll Start-ups mit Nachhaltigkeits-Schwerpunkt fördern und Arbeitsplätze für eine klimaneutrale Zukunft schaffen. Bei beiden Projekten engagieren sich unsere erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich als Mentorinnen und Mentoren.

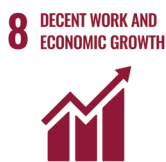


Corporate Responsibility & Sustainability

Gerade die letzten zwei Jahre haben Unterschiede in unserer Gesellschaft noch deutlicher gemacht und die dringendsten Handlungsfelder aufgezeigt, die es zu bewältigen gibt. Als großes Beratungsunternehmen sehen wir es als unsere Verantwortung, den Standort Österreich an der Schnittstelle von Wirtschaft und Gesellschaft bestmöglich zu unterstützen.

Deloitte Österreich fördert daher einen positiven gesellschaftlichen Wandel und ökologische Nachhaltigkeit. Corporate Responsibility & Sustainability umfasst dabei mehr als gesellschaftliche Brennpunkte und Umweltthemen. Auch die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört dazu. Daher wollen wir in Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen, gemeinnützigen Organisationen und der Gesellschaft Lösungen für eine nachhaltige Zukunft entwickeln. Diese sollen das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden langfristig fördern.

Um zu gewährleisten, dass unser Engagement zu einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung beiträgt, orientieren sich unsere Projekte und Initiativen an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Konkret umfasst unsere Unterstützung zehn von 17 Zielen.





01

02

Deloitte Future Fund

Als globales Netzwerk leistet Deloitte unter dem Schirm von „WorldImpact“ einen Beitrag für die Schaffung einer nachhaltigeren und gerechteren Welt. Dieser WorldImpact besteht aus mehreren Schwerpunkt-Initiativen. Eine davon ist „WorldClass“, mit dem sich Deloitte weltweit zum Ziel gesetzt hat, Bildungschancen für 100 Millionen Menschen zu schaffen und ihnen damit Perspektiven zu eröffnen.

Auch in Österreich haben wir uns diesem Ziel verschrieben und leisten einen konkreten Beitrag am Standort Österreich, um die Gesellschaft und Wirtschaft positiv zu beeinflussen. Mit der Bündelung unserer Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten unter dem Dach des Deloitte Future Fund arbeiten wir seit Anfang 2016 daran einen nachhaltigen Beitrag zu generieren.

Das Ziel des Deloitte Future Fund ist es, Perspektiven für benachteiligte Bevölkerungsgruppen und die Gesellschaft als Ganzes zu schaffen. Von 2016 bis Frühjahr 2021 lag der Fokus dabei auf der Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund. Durch die Schaffung von Bildungsmöglichkeiten und Jobperspektiven sollte so die Chance auf eine erfolgreiche Integration in Österreich ermöglicht werden.

Bisheriger Impact

Mit zwei Haupt-Kooperationspartnern konnte über fünf Jahre einiges erreicht werden. Mit dem Impact Hub Vienna führten wir jedes Jahr das fünfmonatige Acceleration Programm „found!“ für Social Start-ups durch. Die unterstützten Start-ups haben sich das Ziel gesteckt, Arbeitsplätze für anerkannte Geflüchtete zu schaffen. Mit der Diakonie Österreich unterstützten wir im Projekt „Integration durch Bildung“ an mehreren Standorten junge Geflüchtete bei ihrer Ausbildung. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich in beiden Projekten aktiv eingebracht und persönlich in Form von Business-Mentoring, Lernpatenschaften, Workshops und persönliche Betreuung mit ihrer Expertise unterstützt. So konnten wir gemeinsam einiges erreichen:

- Schaffung von über 320 Jobperspektiven für anerkannte Geflüchtete
- Schaffung von fast 2.200 Bildungsmöglichkeiten für anerkannte Geflüchtete
- Über 140 involvierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 16 operative, immer noch aktive Social-Start-ups
- Errichtung eines Open Learning Centers und Erstellung eines Mathematikskriptums für das Bildungszentrum BACH der Diakonie sowie Ermöglichung virtueller Lernangebote durch wiederholte Laptopspenden





Die neuen Schwerpunkte: Arbeitsmarktperspektiven schaffen und Maßnahmen gegen den Klimawandel setzen

Seit Juni 2021 verfolgt der Deloitte Future Fund zwei neue Schwerpunkte und adressiert damit zwei brandaktuelle Themen: Die Schaffung von Perspektiven am Arbeitsmarkt und den Klimawandel. Dadurch soll der Standort Österreich bei der Bewältigung der COVID-19-bedingten Arbeitsmarktkrise sowie der andauernden Klimakrise aktiv unterstützt werden. Konkret haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- 1.000 benachteiligte Jugendliche durch Bildungsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt vorbereiten
- 100 „grüne“ Jobperspektiven für eine nachhaltigere Zukunft schaffen
- 200 Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter involvieren
- 30 Start-up Ideen für „grünes“ Unternehmertum unterstützen

Über die nächsten fünf Jahre steht dafür ein Projektbudget von einer Million Euro sowie 10.000 Pro-Bono-Arbeitsstunden von Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

Gemeinsam mit Teach for Austria werden wir mit dem Projekt „Jump“ benachteiligten Jugendlichen, die einen erschwerten Zugang zu Bildungsmöglichkeiten haben, ein Sprungbrett ins Berufsleben ermöglichen. Zusammen mit den Teach for Austria Fellows werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezielle Unterrichtseinheiten für die Schülerinnen

und Schüler an Brennpunktschulen entwickeln und sie damit fit für ihren nächsten Ausbildungs- und Karriereweg machen.

Die Kooperation mit dem Impact Hub Vienna wird auch in der zweiten Deloitte Future Fund Periode weitergeführt. Das Acceleration Programm „Grow“ wird zur Schaffung von Arbeitschancen für eine klimaneutrale Zukunft beitragen. Mit diesem Projekt möchten wir Social Businesses fördern, die einen Nachhaltigkeits-Schwerpunkt haben. Die ausgewählten Social Businesses werden von Impact Hub Expertinnen und Experten sowie Deloitte Mentorinnen und Mentoren fachlich begleitet und haben am Ende des Programms die Chance auf ein Preisgeld.

Aktuelle Informationen zu unseren Projekten finden Sie hier: <http://deloitte.at/deloitte-future-fund>

4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



13 CLIMATE ACTION



10 REDUCED INEQUALITIES



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



© 2021. Sustainable Development Goals





01

02

Sustainability

Als weltweites Netzwerk ist uns die Verantwortung im Bereich Umweltschutz bewusst. Daher haben wir uns in der gesamten Deloitte-Welt mit der Initiative „WorldClimate“ zum Ziel gesetzt bis 2030 CO₂-neutral zu agieren. Unser Anspruch ist es, unsere Emissionen – wenn möglich – zu vermeiden, zu reduzieren und im letzten Schritt zu kompensieren.

Dieses Verantwortungsbewusstsein wollen wir auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben und laden sie aktiv ein, daran mitzuwirken. Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, haben wir limitierte Möglichkeiten, unseren CO₂-Fußabdruck umfassend zu reduzieren. Jedoch sind wir davon überzeugt, dass jeder kleine Schritt eine große Wirkung haben kann.

Um die richtigen Voraussetzungen für ein nachhaltiges Arbeiten zu schaffen, beziehen wir seit 2015 an unseren Standorten in Österreich grünen Strom aus 100 % Wasserkraft. Dadurch produzieren wir weder CO₂-Emissionen, noch radioaktive Abfälle. Zusätzlich gehen wir sparend mit unseren Ressourcen um: Durch LED-Glühbirnen und Bewegungssensoren sowie automatische Abschaltfunktionen bei elektronischen Geräten wie Kaffeemaschinen und Druckern, möchten wir unsere Gebäude so energieeffizient wie möglich machen.

Außerdem legen wir großen Wert auf korrektes Recycling. Abfallstoffe wie Getränkeflaschen und -dosen, Papier und Restmüll werden gemäß den österreichischen Bestimmungen getrennt und fachgerecht entsorgt. Einwegbecher in Kaffeemaschinen wurden durch Porzellantassen ersetzt. Um noch weniger Müll zu produzieren, wurden Wasserspender eingeführt, die die bisherigen Mehrweg-PET-Wasserflaschen ersetzen. Außerdem versuchen wir Produktlebenszyklen mit professionellen Partnern zu verlängern. Unsere elektronischen Geräte werden beispielsweise an das gemeinnützige IT-Unternehmen AfB gGmbH weitergegeben und durch professionelle Aufarbeitung weiter nutzbar gemacht. Dadurch sparen wir in diesem Geschäftsjahr nicht nur rund acht Tonnen Kohlenstoffdioxid-Äquivalente, sondern unterstützen auch die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, die die Lebensdauer der ausgemusterten IT-Geräte durch ihre Arbeit verlängern.

Auch Büromaterialien verwenden wir so nachhaltig wie möglich: Wir benutzen fast ausschließlich recyceltes, EU-Ecolabel-zertifiziertes Papier und setzen bei Kommunikations- sowie Marketingmaterialien auf biologische Druckfarben, deren Inhaltsstoffe ausschließlich auf nachwachsenden Rohstoffen basieren. Intern verfolgen wir außerdem die „Less Paper Initiative“ und arbeiten kontinuierlich an der Digitalisierung verschiedenster Unternehmensprozesse, sodass weniger Papiermüll anfällt. Gerade die Corona-Pandemie hat uns noch deutlicher vor Augen geführt, dass digitale Prozesse effizienter sind – das gab uns einen Schub für die nächsten Schritte in Richtung Nachhaltigkeit.

Abseits von COVID-19 ist das Reisen ein großer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Daher gibt es den internen Grundsatz, für Dienstreisen innerhalb Österreichs und in die Nachbarländer – wenn möglich – Züge und öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Durch dienstliche Zugreisen sparen wir dieses Geschäftsjahr über 52 Tonnen CO₂. Flugreisen, die dennoch nötig sind, kompensieren wir mit Ausgleichszahlungen zur Förderung von Klimaschutzprojekten. Auch wenn Reisen nach wie vor zu unserer Geschäftstätigkeit gehören, hat uns die Corona-Pandemie viele weitere Möglichkeiten aufgezeigt, unsere Reise-Emissionen zu verringern. In Zukunft werden wir daher weiterhin darauf achten, Auslandsbesuche zu reduzieren und sie durch virtuelle Meetings ersetzen.

Zur weiteren Steigerung unserer Nachhaltigkeit sind wir seit 2016 Mitglied von respACT – Österreichs führender Unternehmensplattform für Wirtschaft mit Verantwortung und internationales CSR-Netzwerk. Durch regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausch möchten wir gemeinsam mit anderen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern von führenden österreichischen Unternehmen unseren Teil zur nachhaltigen Entwicklung und zu einem zukunftsfähigem Wirtschaften Österreichs beitragen.

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



15 LIFE ON LAND



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





HR & Diversity



Die Aufgaben, an denen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Deloitte arbeiten, sind vielfältig und verlangen nach sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten. Wir sehen es als eine große Chance an, wenn unsere Belegschaft ebenso divers ist, wie es unser breites und tiefes Beratungsspektrum verlangt. Es ist uns daher ein Anliegen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller und sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung. Als Unternehmen, das in einem Netzwerk von mehr als 345.000 Beschäftigten weltweit agiert, arbeiten wir in einer starken Gemeinschaft. Bei allen Unterschieden auf individuellem Level, basiert diese auf gemeinsamen Werten, wie Respekt und Gleichberechtigung.

Chancengleichheit in der Karriereentwicklung

Es ist uns nicht nur wichtig, dass allen dieselben Türen offen stehen – wir sind auch darauf bedacht, dass vorhandene Chancen geschlechtsunabhängig im gleichen Maß genutzt werden. Ein konkretes Beispiel stellt das von Deloitte Österreich entwickelte „Young Executive Program“ (kurz YEP) dar. Dieses im Rahmen des Leadership Development angesiedelte Programm zeigt, dass YEP-Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Das setzt sich auch in der Karriereentwicklung fort, unabhängig vom Geschlecht werden 1-2 Karrieresprünge verwirklicht. Bereits über 210 Personen haben seit dem Jahr 1997 an dem Programm erfolgreich teilgenommen. Die Kontinuität der Gleichstellung zeigt sich über die mehr als 20-jährige Laufzeit des YEP-Programms als Führungskräfteentwicklungstool. Das Thema Gender Parity und Female Leadership ist dabei ein strategisch verankertes Thema, welches proaktiv getrieben wird. Wir möchten Frauen dabei unterstützen, gleichermaßen Top-Führungspositionen einzunehmen.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung wurden auch neue Lernformate mit dem Fokus Diversity & Inclusion konzipiert. Das „Inclusive Leadership Activation Lab“ wurde im vergangenen Jahr mehrmals erfolgreich abgehalten. Aber auch „How to ...“ Conversation Guides stehen für Führungskräfte

online zu Verfügung und unterstützen dabei, mit diversen Themen angemessen umzugehen.

2021 war es uns auch besonders wichtig, unser Commitment zu Diversity sichtbar zu machen. Die Teilnahme an der Vienna PRIDE, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt der WKO und unsere Kooperation mit Pride Biz Österreich sind sehr positive Signale und Beispiele, wie wir dem Thema Diversität bei Deloitte noch mehr Gewicht verleihen. Unsere Strategie im Bereich Diversity wird auch von Deloitte Global geschätzt. Im Rahmen des Member Firm Standard Reviews von Deloitte Global, bei dem jährlich alle Deloitte Firmen in verschiedenen Bereichen des Talentmanagements überprüft werden, steht daher auch „Diversity and Inclusion“ stets im Fokus. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass Diversity nicht nur eine Floskel ist, sondern aktiv gelebt wird.

Ein Highlight war in diesem Jahr die Teilnahme an der globalen ALL-IN Kampagne. Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Österreich und zahlreichen CEE-Ländern haben gemeinsam in Interviews erläutert, warum Vielfalt so ein wichtiges Thema ist und wie Diversität bei Deloitte gelebt wird. Die Videos wurden von allen beteiligten Ländern auf deren Social Media Kanälen ausgespielt und setzten auf diese Weise ein deutliches Zeichen für Gleichberechtigung.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH





Anhänge



Anhang A

Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz

EU/EEA Member State Name of audit firms carrying out statutory audits in each Member State

Austria	Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Burgenland Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Niederösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Oberösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Salzburg Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Tirol Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Wirtschaftsprüfung Styria GmbH
Belgium	Deloitte Bedrijfsrevisoren / Réviseurs d'Entreprises BV / SRL
Bulgaria	Deloitte Audit OOD
Croatia	Deloitte d.o.o. za usluge revizije
Cyprus	Deloitte Limited
Czech Republic	Deloitte Audit s.r.o.
Denmark	Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Estonia	AS Deloitte Audit Eesti
Finland	Deloitte Oy
France	Deloitte & Associés
	Deloitte Marque & Gendrot
	Audalian Commissaire
	BEAS
	Cisane
	Constantin Associés
	DB Consultant
	ECA Audit
	Jacques Serra et Associés
	Laurens Michel Audit
	Opus 3.14 Audit et Conseil
Germany	Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	Deutsche Baurevision GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	SüdTreu Süddeutsche Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Greece	Deloitte Certified Public Accountants S.A.
Hungary	Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft.
Iceland	Deloitte ehf.
Ireland	Deloitte Ireland LLP
Italy	Deloitte & Touche S.p.A.
Latvia	Deloitte Audits Latvia SIA
Liechtenstein	Deloitte (Liechtenstein) AG
Lithuania	Deloitte Lietuva, UAB



Luxembourg	Deloitte Audit
Malta	Deloitte Audit Limited
Netherlands	Deloitte Accountants B.V.
Norway	Deloitte AS
Poland	Deloitte Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
	Deloitte Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Portugal	Deloitte & Associados, SROC S.A.
Romania	Deloitte Audit SRL
Slovakia	Deloitte Audit s.r.o.
Slovenia	Deloitte Revizija d.o.o.
Spain	Deloitte, S.L.
Sweden	Deloitte AB
United Kingdom ¹	Deloitte LLP
	Deloitte Limited
	Deloitte N.I. Limited

The total turnover achieved by the audit firms that are members of the network, resulting from the statutory audit of annual and consolidated financial statements:

€ 1.9 billion²

¹ On 31 January 2020, the United Kingdom was no longer part of the European Union. However, pursuant to an agreement between the United Kingdom and EU, the United Kingdom remained part of the EU customs union and single market and continued to apply EU law through the end of the transition period (i.e., 31 December 2020). The disclosure of total turnover from the statutory audit of financial statements includes turnover from the United Kingdom firms for the period from 1 June 2020 to 31 December 2020.

² Amount represents an estimate determined based upon best efforts to collect this data. Certain Deloitte audit firms registered to perform statutory audits in respective member states provide statutory audit services as well as other audit, assurance, and non-audit services. While Deloitte endeavored to collect specific statutory audit turnover for each EU/EEA Deloitte audit firm, in certain cases turnover from other services has been included. The turnover amounts included herein are as of 31 May 2021, except for a limited number of instances where a Deloitte audit firm has different financial year-end or has not finalized its reporting for such period. In these cases, turnover amounts are for the relevant financial year or preceding financial year.

Where currency other than the Euro is used in the member state, the amount in Euros was translated using an average exchange rate in effect for the period 1 June 2020 to 31 May 2021.



Anhang B | Finanzinformationen

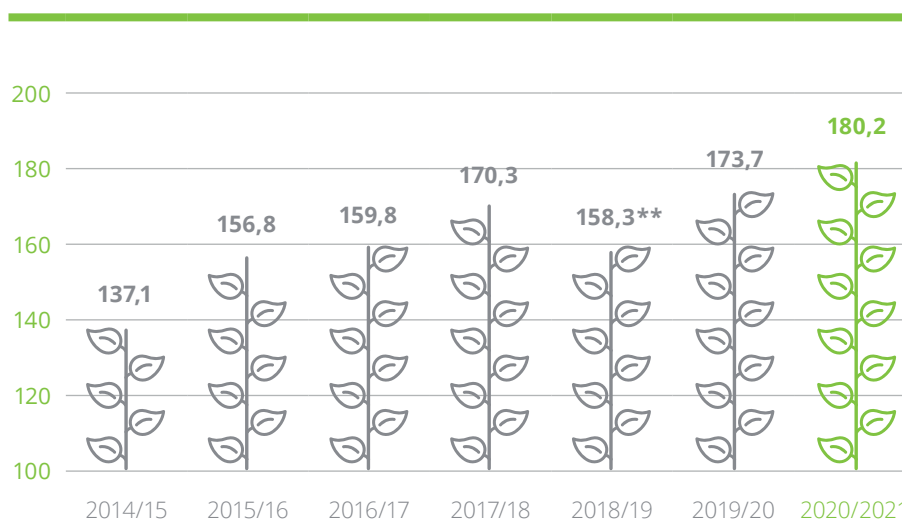
Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juni 2020 bis zum 31. Mai 2021 MEUR 180,2. Sie entfielen auf:

	2020/21 MEUR	2019/20 MEUR
Audit & Assurance *	43,2	45,7
Risk Advisory	5,8	6,4
Consulting	23,1	20,6
Financial Advisory	21,9	22,7
Tax	86,2	78,0
Sonstige	0,0	0,3
Summe	180,2	173,7

Zusatzangaben	2020/21 (TEUR)	Deloitte Audit
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses von Unternehmen von öffentlichem Interesse und von Unternehmen einer Unternehmensgruppe, deren Muttergesellschaft ein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist		9.724
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen		8.796
Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden		8.155
Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen		18.021
Summe		44.696

Entwicklung Umsatz MEUR



* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 21,1 MEUR (in 2020/21).

** Aufgrund der Umstellung des Geschäftsjahresabschlusses auf 31. Mai beinhaltet der Umsatz 2018/19 nur 11 Monate.



Anhang C | Unternehmen von öffentlichem Interesse

Bei den folgenden Unternehmen von öffentlichem Interesse (im Sinne des § 189a Z 1 UGB) hat Deloitte Audit im Geschäftsjahr 2020/21 Abschlussprüfungen durchgeführt:

Addiko Bank AG

AT & S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft

Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft

Bank Austria Wohnbaubank AG

Bankhaus Denzel Aktiengesellschaft

Blue Danube Loan Funding GmbH

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

card complete Service Bank AG

DC Bank AG

DenizBank AG

FactorBank Aktiengesellschaft

HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG

IMMOFINANZ AG

KA Finanz AG

LEASFINANZ Bank GmbH

NOVOMATIC AG

Schoellerbank Aktiengesellschaft

SPAR-FINANZ BANK AG

UniCredit Bank Austria AG

VakifBank International AG

VERBUND AG

voestalpine AG

Wienerberger AG

WSK Bank AG



Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.