



## **Making an impact that matters**

Transparenzbericht

zum 30. Juni 2016 nach § 24 des Abschluss-  
prüfungs-Qualitätssicherungsgesetzes



MAKING AN IMPACT THAT MATTERS

# Deloitte

- 3 Chronik des Geschäftsjahres**  
Herausforderungen in Chancen verwandeln
- 4 Deloitte Österreich**
- 5 Standorte in Österreich**
- 6 Rechtsform und Eigentumsverhältnisse \***
- 7 Deloitte Österreich Gesellschaften \***
- 8 Struktur des Netzwerks \***
- 10 Vertretung und Führung \***
- 11 Finanzinformationen \***
- 12 Vergütungsgrundlagen \***

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS FOR

# clients

- 14 Botschaft an unsere Klienten**  
Im Dialog mit unseren Klienten
- 15 Internes Qualitätskontrollsystem \***
- 18 Datum der letzten externen Qualitätsprüfung und Erklärung zur Durchsetzung des internen Qualitätssicherungssystems \***
- 19 Unternehmen von öffentlichem Interesse \***
- 20 Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit \***
- 22 Innovation**

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS FOR

# people

- 24 Botschaft an unsere Mitarbeiter**
- 25 Wir gratulieren unseren neuen Führungskräften**
- 27 Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen \***
- 29 Deloitte University**
- 30 New Spirit.**  
New. Modern. Better
- 31 Diversity**
- 32 Karriere bei Deloitte**

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS FOR

# society

- 34 Unser Beitrag**
- 35 Corporate Responsibility**  
Deloitte Future Fund
- 37 Deloitte.Radar**  
Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich
- 38 Wissen weitergeben**

**\* Verpflichtende Inhalte gem. A-QSG**

Deloitte Österreich ist eine Gruppe von Wirtschaftstreuhand- und anderen Gesellschaften. Eine Reihe dieser Gesellschaften führen Abschlussprüfungen i.S.d. § 1 Zi. 1 A-QSG durch und haben sich gem. § 2 Abs. 3 A-QSG einer externen Qualitätsprüfung zu unterziehen.

Da auch Abschlussprüfungen i.S.d. § 4 Abs.1 A-QSG („Unternehmen von öffentlichem Interesse“) durchgeführt werden, ist Deloitte Österreich nach § 24 A-QSG verpflichtet, spätestens drei Monate nach Ende des Wirtschaftsjahres (d.i. der 30. Juni) auf seiner Internetseite einen Transparenzbericht zu veröffentlichen.

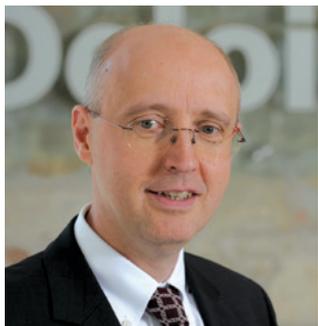
Zweck des Transparenzberichts ist es, der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesellschafts- und Aufsichtsstruktur sowie die Qualitätskontrollorganisation zu verschaffen. Soweit nicht gesondert vermerkt, sind nachfolgend die Verhältnisse zum 30. Juni 2016 dargestellt.

Die in einer geschlechtsspezifischen Form verwendeten Begriffe, Bezeichnungen und Funktionstitel gelten selbstverständlich jeweils für beide Geschlechter.

# Herausforderungen in Chancen verwandeln



**MMag. Dr. Bernhard Gröhs**  
Managing Partner



**Mag. Walter Müller**  
Function Leader Audit & Enterprise Risk Services

Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits vor einem Jahr haben wir an dieser Stelle darüber geschrieben, dass die Unsicherheit zu einem Dauerzustand in unserem Leben geworden ist. Auch 2016 sehen wir uns in Wirtschaft und Gesellschaft mit herausfordernden Zeiten konfrontiert – und vielerorts ist noch mehr Verunsicherung zu spüren als noch vor einigen Monaten.

Die politischen, gesellschaftlichen und regulatorischen Entwicklungen stellen die Unternehmen vor große Herausforderungen: Als Wirtschaftsberatungsunternehmen sind wir häufig Begleiter in diesen unruhigen Zeiten – sind stark nachgefragt, wenn Unsicherheiten zu reduzieren und diesen mit Expertise zu begegnen ist. Als Wirtschaftsprüfungsunternehmen sehen wir uns selbst mit der Regulierung und der Beeinflussung der öffentlichen Meinung im Bereich der Attest Services konfrontiert – Erwartungshaltungen und Kosten für die regulatorischen Anforderungen weichen immer mehr von den Prüfungshonoraren auf einem sinkenden Gesamtmarkt ab. Wir begegnen dem mit hohen Investments in neue Technologien, durch die das Prüfungsgeschäft auch zukünftig wieder unternehmerisch gesehen attraktiver werden soll.

Auch über unsere tägliche Kundenbetreuung hinaus beschäftigen wir uns mit den Herausforderungen für die Wirtschaft und die Gesellschaft in Österreich. Mit dem Deloitte *Radar* haben wir heuer erneut die größten Handlungsfelder für den Wirtschaftsstandort analysiert, um gleichzeitig der Politik, den Investoren und den Unternehmern Mut für entschiedenes Handeln im Sinne eines wettbewerbsfähigen Standorts zu machen. Mit dem Deloitte Future Fund engagieren wir uns selbst in einer der größten Herausforderungen – der Integration anerkannter Flüchtlinge.

Nur durch engagiertes Handeln lassen sich die Herausforderungen in Chancen verwandeln.

Wir laden Sie ein, sich im vorliegenden Transparenzbericht über viele unserer Aktivitäten zu informieren und uns auch weiterhin als Ihre Partner in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Financial Advisory zu betrachten.

Herzlichst

Bernhard Gröhs    Walter Müller



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte Österreich

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit 1.200 Mitarbeitern an zehn Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Financial Advisory. Kunden profitieren von der exzellenten Betreuung durch Top-Experten vor Ort sowie tiefgehenden Branchen-Insights der Industry Lines.

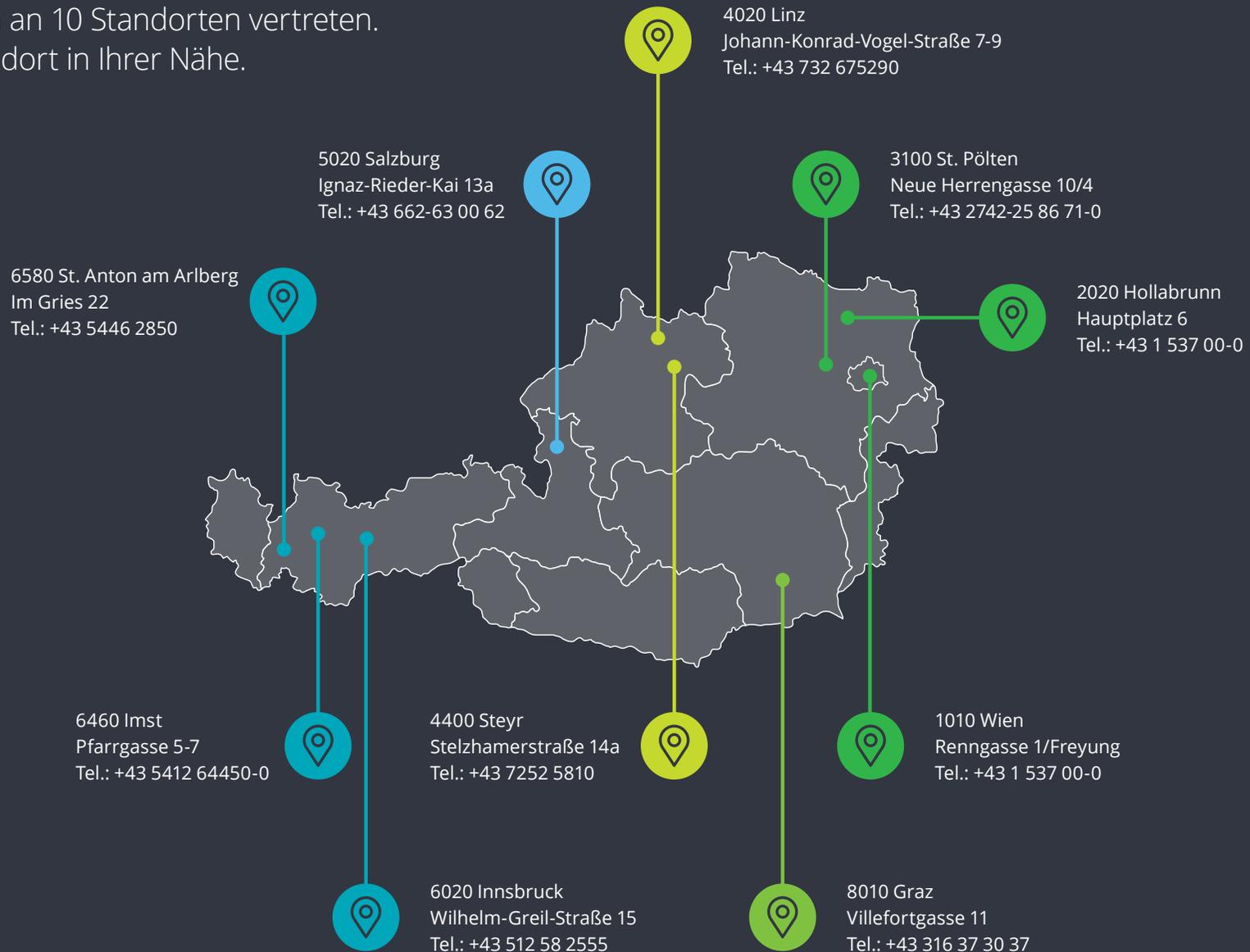
Deloitte versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken. Als Arbeitgeber entwickelt sich Deloitte permanent weiter mit dem Anspruch, "Best place to work" zu sein.



# Standorte in Österreich

Wir sind in Österreich an 10 Standorten vertreten.  
Finden Sie einen Standort in Ihrer Nähe.

-  **Tirol**
-  **Salzburg**
-  **Oberösterreich**
-  **Wien & Niederösterreich**
-  **Steiermark**



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

Die Deloitte Österreich Gruppe umfasst Gesellschaften in den Beratungsfeldern Audit, Tax, Consulting und Financial Advisory.

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 ist 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 28 österreichischen Gesellschaftern gehalten.

## Functions

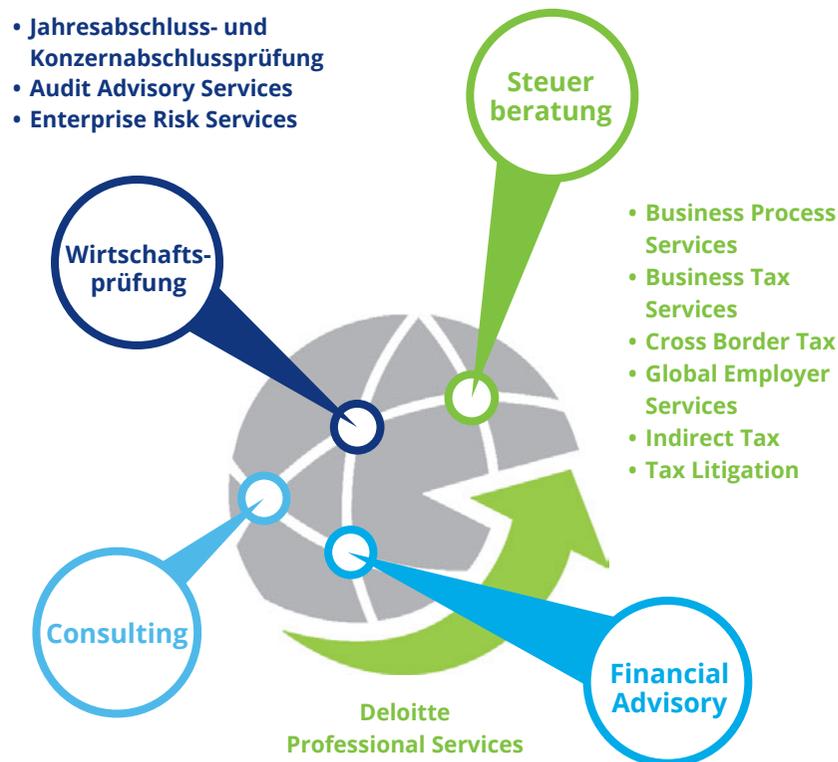
Dem Leistungsangebot der Gesellschaften entsprechend gliedert sich die Aufbauorganisation von Deloitte Österreich in die Funktionsbereiche

- Wirtschaftsprüfung / Audit
- Steuerberatung / Tax
- Consulting
- Financial Advisory

Die jeweilige strategische Ausrichtung und operative Führung dieser Functions obliegt den als Function Leader vorstehenden Geschäftsführern.

## Industry Lines

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte Österreich Gesellschaften

## Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH



- 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“. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit mehr als 240.000 Mitarbeitern in mehr als 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

„Deloitte“ ist die Marke, unter der Zehntausende von engagierten Experten in unabhängigen Gesellschaften weltweit zusammenarbeiten, um Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Consulting, Financial Advisory, Risk Management und Steuerberatung für ausgewählte Kunden zu erbringen. Diese Unternehmen sind Mitglieder von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer „UK private company limited by guarantee“ („DTTL“).

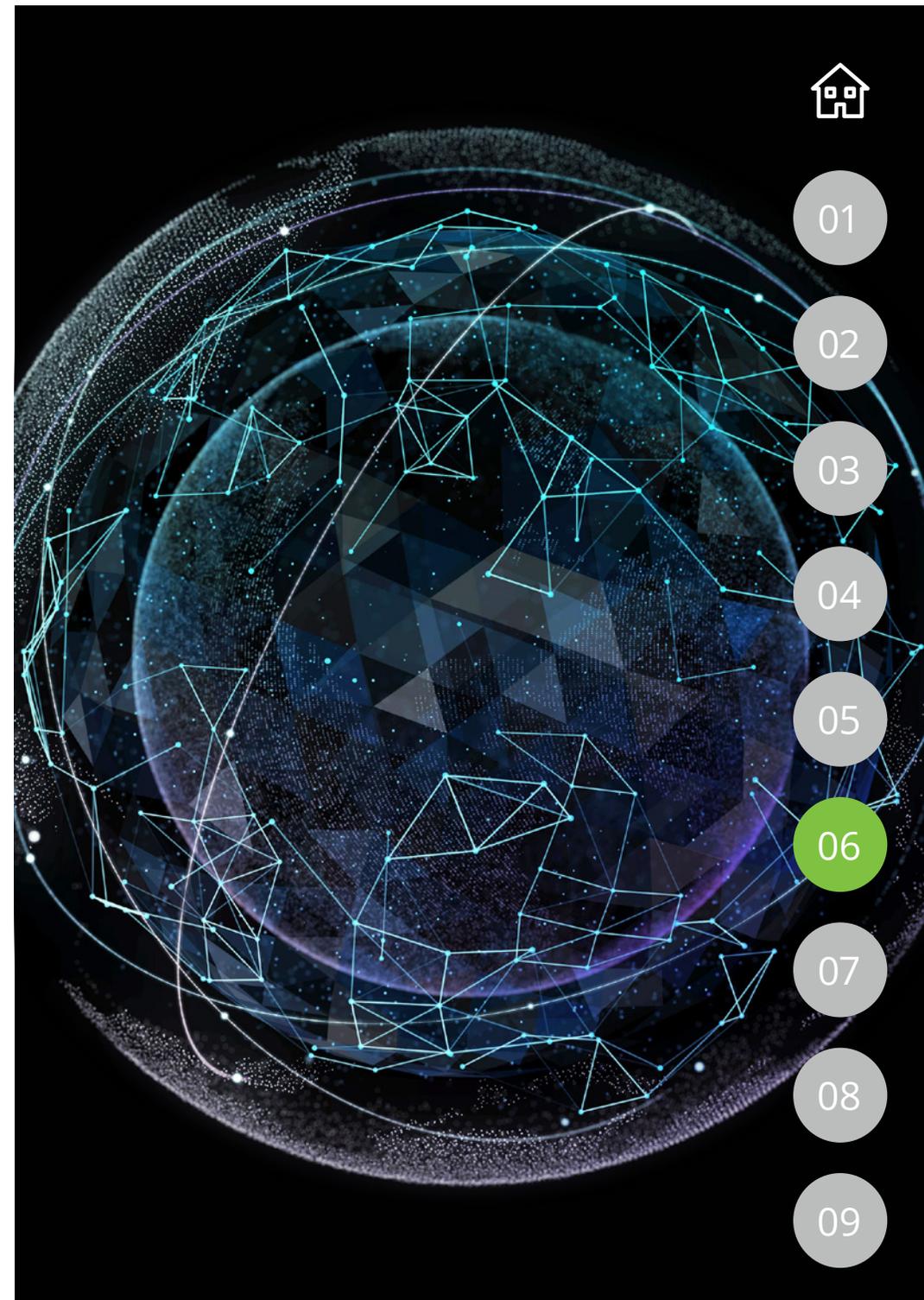
Jedes DTTL Mitgliedsunternehmen erbringt Dienstleistungen in bestimmten geographischen Regionen und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes oder der Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Verordnungen, Gepflogenheiten und anderen Faktoren errichtet und kann die Bereitstellung von professionellen Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet durch Tochtergesellschaften, verbundene Unter-

nehmen und andere verwandte Unternehmen sicherstellen. Nicht jedes DTTL Mitgliedsunternehmen erbringt alle Dienstleistungen und bestimmte Dienstleistungen dürfen – abhängig von den anwendbaren Regelwerken – an Prüfungskunden nicht erbracht werden.

DTTL und jedes DTTL Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich nicht gegenseitig verpflichten können und auch nicht füreinander haften. DTTL und jedes DTTL Mitgliedsunternehmen haften nur für eigene Handlungen und Unterlassungen und nicht für solche der anderen. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kunden.

## **DTTL Leitungsgremien**

Die Führung von DTTL liegt bei einer Executive, die der Kontrolle durch das Board of Directors unterliegt.





### Executive

Der CEO von DTTL wird für eine Amtszeit von vier Jahren von den Partnern der DTTL-Mitgliedsunternehmen gewählt. Die Executive besteht aus neunzehn Mitgliedern, obersten Führungskräften aus verschiedenen Regionen der Welt. Sie bestimmt Leitbild und Strategie zur Erfolgsoptimierung der DTTL-Mitgliedsunternehmen und zur Wahrung der langfristigen Interessen aller Stakeholder. Die Executive pflegt einen kollegialen Arbeitsstil und strebt eine konsensorientierte Entscheidungsfindung an. Die Führung der Executive obliegt dem DTTL CEO. Er benennt die Mitglieder der Executive entsprechend den Vereinsstatuten und nach Genehmigung durch das Governance Committee.

### Board of Directors und Governance Committee

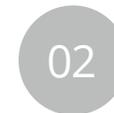
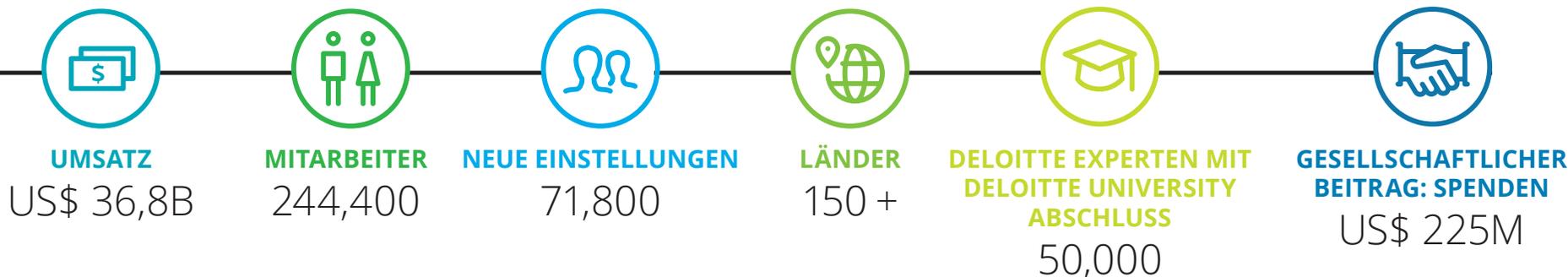
Das Board of Directors ist das oberste Kontrollgremium von DTTL. Es behandelt Führungsfragen der globalen Organisation, soweit diese im Kompetenzbereich von DTTL liegen. Das Board beaufsichtigt die Managementprozesse innerhalb von DTTL und überwacht deren pflichtgemäße Durchführung.

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 fünf Sitze im Board, die von 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 multikulturellen Gruppe von führenden 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 Vertretern der zwölf größten DTTL Mitgliedsunternehmen und dem CEO.

Bei Entscheidungen des Governance Committees hat jedes Mitglied eine Stimme. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten kann, mit Ausnahme des CEO, ein Mitglied des Governance Committee nicht gleichzeitig der Executive angehören. Darüber hinaus verfügt das Board über eine Reihe von Arbeitsgruppen, die in Bezug auf finanzielle und administrative Fragen für die globale Organisation koordinierend und entscheidungsvorbereitend tätig sind.

### Deloitte Global – Zahlen und Fakten



# 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 Geschäftsführer (in der Regel Partner, teilweise auch Director).

Die gesamtunternehmerische Führung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Management Board, das im Auftrag der Gesellschafterversammlung die unternehmerischen Interessen für die gesamte Gruppe verfolgt.

## Geschäftsführer von Deloitte Österreich

Mag. Günter Bauer  
 Mag. Thomas Becker \*  
 Dr. Peter Bitzyk \*  
 Mag. Kurt Blecha  
 Mag. Harald Breit \*  
 Mag. Christian Bürgler \*  
 MMag. Dominik Damm  
 Dr. Wolfgang Daurer \*  
 Mag. Ulrich Dollinger \*  
 Mag. Karin Eckhart \*  
 MMag. Barbara Edelmann  
 Mag. Nora Engel-Kazemi \*  
 MMag. Georg Erdélyi  
 Mag. Martin Feige \*  
 Dipl.Ing. Gerhard Feuchtmüller  
 MMag. Dr. Leopold Fischl \*  
 Mag. Gunnar Frei \*  
 Dr. Martin Freudhofmeier \*  
 Renate Freyenschlag-Mitterer  
 Dr. Wolfgang Fritsch \*  
 Mag. Dr. Claudia Fritscher-Notthaft \*  
 Eva-Maria Ganner  
 Mag. Christian Garbsch-Havranek  
 Dr. Thomas Göritzer  
 Mag. Gerhard Gratzl

Mag. Andreas Grave \*  
 MMag. Dr. Bernhard Gröhs \*  
 Peter Grüner  
 Mag. Albert Hannak  
 Mag. Romana Haslinger  
 Mag. Dr. Peter Haunold \*  
 Mag. Dr. Andreas Hlavenka \*  
 Dr. Alexander Hohendanner \*  
 Civ.Ek. Margareta Holz  
 Erwin Holzer \*  
 Mag. Gabriele Holzinger \*  
 Dr. Stefan Hübner \*  
 Mag. Bernhard Hudernik  
 Mag. Edgar Huemer \*  
 Dr. Bernhard Huppmann \*  
 Dipl.Ing. Alexander Kainer  
 Mag. Andreas Kapferer \*  
 Mag. Michael Karre \*  
 Mag. Werner Kolarik  
 Andrea Kopecek, MSc  
 Mag. Herbert Kovar \*  
 Mag. Marieluise Krimmel \*  
 Dr. Andrea Lahodny-Bauer  
 MMag. Alexander Lang  
 Mag. Karin Mair  
 Mag. Gerhard Marterbauer \*  
 Mag. Julian Mauhart  
 Johann Mitterer \*  
 Mag. Friedrich Möstl \*  
 Dr. Nikolaus Müller \*

Mag. Walter Müller \*  
 Mag. Robert Pejhovský \*  
 Mag. Bernhard Pfeiffer \*  
 Dr. Johannes Pira \*  
 Dr. Gerhard Pircher \*  
 Franz Xaver Priester \*  
 Mag. Gabriele Römer \*  
 Mag. Alexander Ruzicka \*  
 Mag. Nikolaus Schaffer \*  
 David Schmid, MAS  
 Mag. Michael Schober \*  
 Mag. Maximilian Schreyvogel \*  
 MMag. Dr. Univ. Doz. Josef Schuch \*  
 Dr. Gernot Schuster \*  
 Mag. Josef Spadinger \*  
 Dr. Gottfried Spitzer \*  
 Dr. Alfons Stimpfl-Abele \*  
 Dipl.Ing. Michael Vertneg \*  
 Mag. Gerald Vlk  
 Mag. Dr. Christoph Waldeck \*  
 Anton Weber, MBA \*  
 Mag. Michael Weismann \*  
 DDr. Patrick Weninger  
 Dr. Kunigunde Wentner  
 DDr. Klaus Wiedermann \*  
 Mag. Friedrich Wiesmüller \*  
 Dr. Christian Wilplinger \*  
 Mag. Christof Wolf \*

\* GF unserer im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätigen Gesellschaften



01

02

03

04

05

06

07

08

09

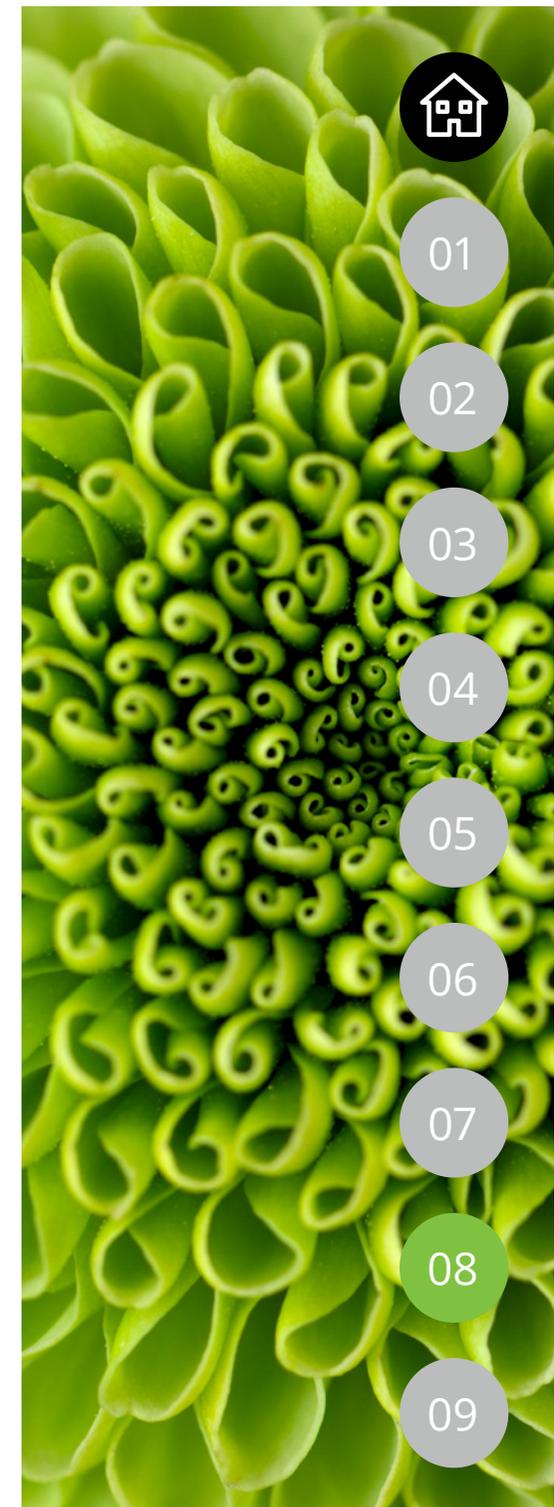
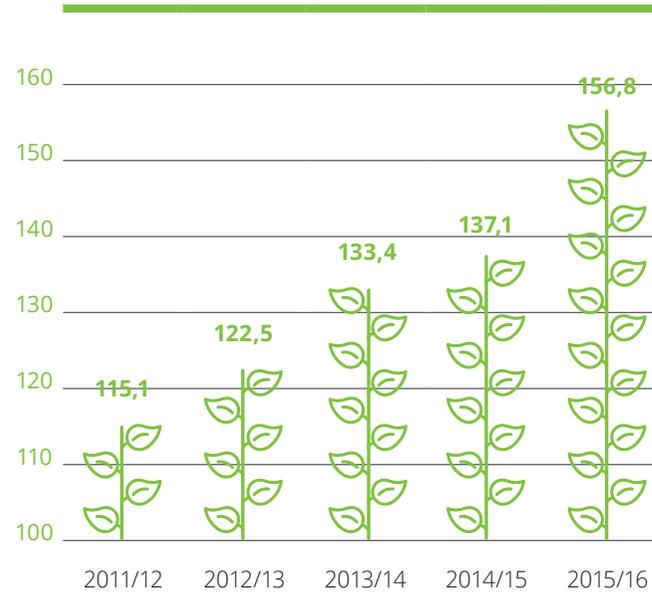
# Finanzinformationen

## Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2016 MEUR 156,8. Sie entfielen auf:

	MEUR
Abschlussprüfung	34,9
Sonstige Bestätigungsleistungen	11,9
<b>Summe Wirtschaftsprüfung</b>	<b>46,8</b>
Steuerberatungsleistungen	68,1
Sonstige Leistungen	41,9
<b>Summe</b>	<b>156,8</b>

Entwicklung Umsatz Mio. EUR



# Vergütungsgrundlagen

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

## Wirtschaftsprüfer und sonstige Mitarbeiter, die nicht Geschäftsführer sind

Jeder Mitarbeiter erhält ein Fixgehalt, in dem sich die Bedeutung und Wertigkeit der Position, vor allem aber auch die Kompetenzen des Mitarbeiters entsprechend dem bei Deloitte geltenden Kompetenzprofil widerspiegeln. Mit zunehmender Kompetenzentwicklung entwickelt sich auch das Fixgehalt. Daneben erhalten 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 in der Funktion 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.

## Geschäftsführer

Die Geschäftsführer von Deloitte Österreich sind Angestellte einer Gesellschaft von Deloitte Österreich. 28 Geschäftsführer sind überdies an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beteiligt.

Jeder Geschäftsführer erhält ein Festgehalt; darüber hinaus erhalten die Geschäftsführer, die nicht Gesellschafter sind, eine variable Vergütung. Grundlage dieser variablen Vergütung ist der Erreichungsgrad individueller, jährlich festgesetzter Ziele. Im Funktionsbereich Wirtschaftsprüfung werden hierbei die oben genannten Qualitätsaspekte (zu Wirtschaftsprüfer, die nicht Geschäftsführer sind) mitberücksichtigt.

Eigene Akquisitionserfolge sowie die Leistungsvolumina des einzelnen Geschäftsführers haben keine direkte Auswirkung auf dessen variable Vergütung.

## Erklärung zur Durchsetzung des internen Qualitätssicherungssystems

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen angewendete Qualitätssicherungssystem den gesetzlichen Anforderungen entspricht, dass die sich aus diesem System ergebenden Vorgaben im 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 Jahr angewandt und überwacht worden ist.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Making an impact that matters for clients

Unsere Klienten betreuen wir auf einzigartige Weise: Wir lösen komplexe Problemstellungen, liefern innovative Denkansätze und ermöglichen nachhaltiges Wachstum. ▶



01

02

03

04

05

06

# Im Dialog mit unseren Kunden



„Zukunftsorientiertes Denken, Engagement für Lösungen und Offenheit im Umgang miteinander sind für uns wesentliche Faktoren für langfristige partnerschaftliche Kundenbeziehungen“.

**Mag. Karin Mair**  
Partnerin

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir blicken auf eine lange, erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurück und verstehen uns bis heute und auch für die Zukunft als verlässlicher Partner für alle unsere Kunden. Kundenpartnerschaft bedeutet für uns Kundennähe – dabei sind individuelle und ganzheitliche Betreuung neben Fairness und Transparenz Eckpfeiler unseres täglichen Handelns. Mit zehn Standorten in Österreich betreuen wir unsere Klienten jeder Unternehmensgröße direkt vor Ort, schaffen Arbeitsplätze und tragen damit zur Wertschöpfung in der Region bei. Das bedeutet, dass sich Deloitte nicht nur als Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich versteht, sondern auch seine Verantwortung als großes Dienstleistungsunternehmen der heimischen Wirtschaft wahrnimmt.

Global denken und lokal handeln ist unsere Devise: Mit einem Netzwerk in mehr als 150 Ländern und einem hohen Bestreben nach Weiterbildung zählen unsere Mitarbeiter zu den Top-Experten ihres Fachs. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Zugang zur Deloitte University, einer Bildungsinstitution, die es uns ermöglicht mit Know-how-Trägern aus aller Welt am Puls der Zeit zu bleiben.

Die Entwicklung neuartiger Produkte und Services von höchster Qualität sind Anspruch und Markenzeichen zugleich. Innovative Ansätze und Lösungen sind es, die nachhaltiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit für unsere Kunden und Partner möglich machen.

Die Besinnung auf die Wurzeln und neue, mutige Lösungen helfen, positive Impulse für Wirtschaft und Gesellschaft zu setzen. Lokale Kompetenz gepaart mit globaler Stärke lebt Deloitte Österreich innerhalb seines Netzwerkes und gibt uns dadurch die Möglichkeit, professioneller Wegbegleiter für unsere Kunden und Partner zu sein.

Als Expertenorganisation und #1 Professional Service Anbieter fungieren wir als Vordenker und Querdenker und wollen damit Motor für Innovationen und neue Ideen in partnerschaftlichem Austausch mit unseren Kunden sein. Die Ausstattung unserer Kunden mit ausgezeichneten Produkten und das Angebot von erstklassigen Services gehört zu unserer Unternehmensphilosophie und zum Leistungsversprechen der Marke Deloitte.

Seit Juni 2016 präsentiert sich Deloitte in einem neuen Look. Mit unserem neuen Erscheinungsbild spiegeln wir die Exzellenz unseres Business wider und handeln entsprechend unserer Markenidentität – clear, confident and human. Geradlinigkeit, Klarheit und Menschlichkeit sind Werte, die uns auszeichnen und unser tägliches Tun mitbestimmen. Daher sind wir stets bestrebt, Themen, die den Standort Österreich betreffen, aufzugreifen und uns an aktuellen Diskussionen zu beteiligen. Allen voran aber steht für uns der Dialog mit unseren Kunden. Gemeinsam mit ihnen wollen wir Zukunft gestalten, Lösungen finden und spannende Projekte realisieren.

Ihre Karin Mair  
*Clients & Industries Leader*



01

02

03

04

05

06

# Internes Qualitätskontrollsystem

## Normensystem und Anwendungsbereich

Die Verpflichtung, ein Qualitätssicherungssystem einzurichten, zu unterhalten und zu überwachen, ergibt sich aus nationalen Vorschriften (A-QSG, IWP/PG 7), internationalen Standards (ISQC 1, ISA 220) und Richtlinien (Grundsätzen) von DTTL, die von allen DTTL Mitgliedsunternehmen und damit auch von Deloitte Österreich für alle Dienstleistungen zu beachten sind.

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 Abwicklung von Prüfungs- und Beratungsaufträgen. Im Folgenden wird nur der den Bereich Wirtschaftsprüfung betreffende Teil des Qualitätssicherungssystems dargestellt. Die Regelungen betreffend Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting sind ähnlich und gleichwertig.

Das Qualitätssicherungssystem gilt aufgrund der integrierten Praxisorganisation für alle Gesellschaften von Deloitte Österreich. Mit Ausnahme der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH verfügen die Gesellschaften nicht oder nur in geringem Umfang über eigene Mitarbeiter im Funktionsbereich Wirtschaftsprüfung 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 Qualitätssicherungssystem von Deloitte Österreich integriert.

Das Qualitätssicherungssystem umfasst die Gesamtheit aller organisatorischen Vorkehrungen und Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind sicherzustellen, dass unsere Leistungen auftragsgemäß und im Einklang mit den einschlägigen fachlichen Normen erbracht werden.

## Praxisorganisation Grundzüge der Aufbauorganisation

Der Führungsstruktur von Deloitte Österreich entsprechend ist die Aufbauorganisation primär nach Funktionsbereichen (Functions) gegliedert. Funktionsübergreifende Industry Lines bündeln und koordinieren die Dienstleistungen nach bestimmten Branchengruppen.

Deloitte Österreich unterhält Niederlassungen unterschiedlicher Größe. Für fachliche Spezialfragen und administrative Zentralaufgaben bestehen eigene Organisationseinheiten.

Als zentraler Ansprechpartner und Koordinator der Dienstleistungen aller Funktionsbereiche für einen Klienten fungiert jeweils ein Geschäftsführer (Client Relationship Partner). Wie alle DTTL-Mitgliedsunternehmen hat Deloitte Österreich einen Risk & Reputation Leader (RRL) bestellt, der im weitesten Sinne funktionsübergreifend alle Vorkehrungen und Maßnahmen zur Begrenzung und Bewältigung geschäftlicher Risiken, zur Abwehr von Gefährdungen des Ansehens von Deloitte und zur Qualitätssicherung koordiniert und

überwacht. Hierzu gehören unsere Aktivitäten zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und unserer ethischen Grundsätze, zur Aus- und Fortbildung, Information und Konsultation. Unterstützt wird der RRL dabei durch die Risk Leader der einzelnen Functions sowie im Audit zusätzlich durch den unter anderem für die Funktionsfähigkeit des Qualitätssicherungssystems zuständigen National Professional Practice Director (NPPD). Mit besonders risikobehafteten Angelegenheiten wird ein Audit Risk Committee befasst.

## Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Vermeidung der Besorgnis der Befangenheit

Hierzu wird auf den gesonderten Abschnitt dieses Transparenzberichts (S. 20) verwiesen.

## Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

Anhand einer hierfür vorgesehenen EDV-gestützten Checkliste wird vorweg untersucht, ob der Auftragsannahme potenzielle Konflikte (einschl. Unabhängigkeit) oder Gründe zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung entgegenstehen. Die Entscheidung über die Auftragsannahme trifft der auftragsverantwortliche Partner zusammen mit zumindest einem weiteren Partner. Wird das Auftragsrisiko als größer als normal eingestuft, muss zusätzlich ein Partner aus dem Audit Risk Committee zustimmen. Wird das Auftragsrisiko als viel größer als normal eingestuft, ist vor Auftragsannahme darüber hinaus eine Genehmigung des Risk & Reputation Leaders einzuholen und es wird zusätzlich ein



Special Review Partner für eine intensive auftragsbegleitende Qualitätssicherung bestellt. Bei fortdauernden Auftragsverhältnissen wird die Risikoeinstufung jährlich überprüft.

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

### **Auftragsabwicklung**

Die Gesamtplanung aller Aufträge vollzieht sich im Bereich des jeweiligen Partners anhand entsprechender Dispositionslisten. Dieser Partner ist zuständig für die laufende Aktualisierung dieser Liste.

Für die Mitarbeiter-Disposition sind primär die auftragsverantwortlichen Partner zuständig. In die Zeitplanung der einzelnen Aufträge werden auch der eventuelle Einsatz von Spezialisten und zeitliche Reserven für unvorhersehbare Ereignisse einbezogen.

Die Dispositionsliste wird regelmäßig durch die auftragsverantwortlichen Partner und Manager durchgesehen und von diesen hinsichtlich der in ihre Zuständigkeit fallenden Aufträge zeitnah geprüft. Nach Bereinigung eventueller Unstimmigkeiten werden die Mitarbeiter über ihre Einsätze informiert.

### **Beschwerdemanagement**

Beschwerden oder Vorwürfe von Mitarbeitern oder Externen werden unter Wahrung der Vertraulichkeit sowie, falls gewünscht, Anonymität an eine externe, zur Berufsverschwiegenheit verpflichtete Stelle bzw. an den mit Fragen der Berufsethik beauftragten Geschäftsführer (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 Ethik-Beauftragte wirkt an Vorschlägen zur Abhilfe mit und stellt sicher, dass den Beschwerdeführern aus ihrem Vorbringen keine Nachteile erwachsen.

### **Prüfungsansatz**

Bei der Durchführung von Prüfungsaufträgen kommt – wie bei allen Deloitte-Mitgliedsfirmen – der risikoorientierte Prüfungsansatz der International Standards on Auditing zur Anwendung, der im Einzelfall aber auch alternativ die Möglichkeit verstärkter substanzieller Prüfungshandlungen vorsieht.

Wir setzen hierfür durchgängig das für diesen Zweck entwickelte Audit System/2 (AS/2) ein, das mittels einer entsprechenden Software den Prüfungsansatz und die Prüfungsdokumentation integriert. Im Zuge der Weiterentwicklung der berufsständischen Prüfungsgrundsätze werden, soweit erforderlich, Anpassungen von AS/2 vorgenommen.

### **Prüfungsdokumentation**

Die Prüfungsdokumentation enthält einen Standard-Index sowie Formblätter zur Unterstützung von Planung und Durchführung von Prüfungen.

Daneben bietet sie Prüfungsprogramme für wesentliche Posten des Jahresabschlusses, die gegebenenfalls an Besonderheiten des Prüfungsauftrags anzupassen sind. In Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit und der Unternehmensgröße des Klienten werden verschiedene und abgestuft komplexe Versionen der Prüfungsdokumentation eingesetzt.

### **Konsultation von Experten**

Der auftragsverantwortliche Partner hat Sorge zu tragen, dass im Fall erforderlicher Spezialkenntnisse oder in Zweifelsfragen entweder Teammitglieder mit derartigen Spezialkenntnissen eingeplant werden oder entsprechende Spezialisten, zu denen auch ein Special Review Partner gehören kann, beratend und/oder überwachend hinzugezogen werden. Im Funktionsbereich Wirtschaftsprüfung ist grundsätzlich der National Professional Practice Director (NPPD) die oberste Konsultationsinstanz. Diese stützt sich auf eigene Expertisen sowie auf Experten für bestimmte Leistungsarten oder Branchen, etwa für Rechnungslegung nach IFRS oder nach US GAAP. Im Falle bestehender Meinungsverschiedenheiten wird das Audit Risk Committee mit der Angelegenheit befasst.



01

02

03

04

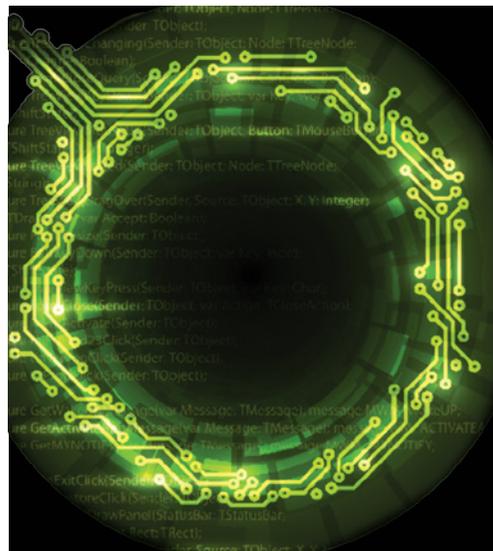
05

06

## Überwachung

Die laufende Beaufsichtigung der Prüfungsdurchführung und Entscheidung über fachliche Zweifelsfragen obliegt dem auftragsverantwortlichen Partner. Er überwacht auch die etwaige Verwendung von Prüfungsergebnissen anderer Abschlussprüfer und die Verwertung von Arbeitsergebnissen der internen Revision des Unternehmens oder von externen Sachverständigen.

Der Prüfungsleiter sieht vor Abschluss der Prüfungsarbeiten und Auslieferung des Leseexemplars des Prüfungsberichts sämtliche Arbeitspapiere umfassend durch und unterzieht den Prüfungsbericht einer Endredaktion. In einem abgestuften Verfahren haben auch der auftragsverantwortliche Wirtschaftsprüfer und ggf. der Zweitunterzeichner wesentliche Arbeitspapiere durchzusehen.



## Auftragsbegleitende Qualitätssicherung

Jeder Prüfungsbericht wird einer auftragsbegleitenden Qualitätssicherung (Engagement Quality Control Review – EQCR) durch einen auftragsunabhängigen erfahrenen Fachmitarbeiter unterzogen.

Bei als normal eingestuftem Auftragsrisiko sind grundsätzlich neben dem Prüfungsbericht auch die Prüfungsplanung und der Prüfungsschlussvermerk einzubeziehen. Bei Public Interest Entities oder wenn das Auftragsrisiko höher als normal eingeschätzt wurde sind weitere im Einzelnen benannte Dokumente in die Qualitätssicherung einzubeziehen.

## Nachschau (Practice Review)

In Übereinstimmung mit den nationalen berufsrechtlichen Anforderungen und den Richtlinien von DTTL werden die qualitätssichernden Elemente der Praxisorganisation und ausgewählte Prüfungsaufträge dahingehend untersucht, ob die einschlägigen Berufspflichten, die berufsständischen Standards und der Prüfungsansatz von Deloitte hinsichtlich der Auftragsannahme, der Prüfungsdurchführung und der Dokumentation eingehalten worden sind.

Diese Nachschau (Practice Review) wird jährlich vorgenommen; sie wird von einem niederlassungsfremden Teamleiter koordiniert und von einem vom internationalen Netzwerk benannten, besonders erfahrenen ausländischen Audit-Partner überwacht. Dabei wird rund ein Drittel der auftragsverantwortlichen Partner in die Stichprobe einbezogen. Die stichprobenartige Auswahl von Prüfungsaufträgen berücksichtigt Branchen- und Risikoaspekte und stellt sicher, dass jeder Wirtschaftsprüfer der Niederlassung mit mindestens

einem Auftrag innerhalb eines Turnus von drei Jahren der Nachschau unterliegt. Für die Durchführung werden von Deloitte weltweit einheitlich eingesetzte elektronische Arbeitshilfen und Checklisten verwendet. Die Ergebnisse der Nachschau werden in einem Standardformat zusammengefasst und in lokalen Schlussbesprechungen mit den auftragsverantwortlichen Partnern sowie in einer „nationalen“ Schlussbesprechung mit dem zur Überwachung berufenen ausländischen Deloitte Partner erörtert. Feststellungen, die über den Einzelfall hinaus Beachtung verdienen, werden allen Wirtschaftsprüfern schriftlich mitgeteilt und ggf. in Schulungsveranstaltungen weiterverfolgt. Die Umsetzung etwaiger erforderlicher Verbesserungsmaßnahmen obliegt den für die jeweiligen Auftrags- und Organisationsbereiche verantwortlichen Partnern.

## Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätskontrollsystems

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen angewendete Qualitätskontrollsystem den gesetzlichen Anforderungen 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 Qualitätskontrollsystem im abgelaufenen Jahr angewendet und überwacht worden ist.



01

02

03

04

05

06

### Datum der letzten externen Qualitätsprüfung

Gemäß § 4 A-QSG sind Abschlussprüfer und Prüfungsgesellschaften verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen einer externen Qualitätsprüfung zu unterziehen.

Da im Rahmen von Deloitte Österreich im abgelaufenen Wirtschaftsjahr auch für Unternehmen im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 A-QSG („Unternehmen von öffentlichem Interesse“) Abschlussprüfungen durchgeführt wurden, besteht die Verpflichtung, diese externe Kontrolle alle drei Jahre durchzuführen.

Für Deloitte Österreich wurde die letzte in diesem Sinne erfolgte Kontrolle durch BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft durchgeführt. Die erfolgreiche Teilnahme jener Gesellschaften von Deloitte Österreich, die Abschlussprüfungen durchführen, wurde mittels Bescheinigungen nach § 15 A-QSG vom 16. Dezember 2013 bestätigt.

### Erklärung zur Durchsetzung des internen Qualitätssicherungssystems

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen angewendete Qualitätssicherungssystem den gesetzlichen Anforderungen 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 Jahr angewandt und überwacht worden ist.

Wien, 30. September 2016



MMag. Dr. Bernhard Gröhs  
Managing Partner



Mag. Walter Müller  
Function Leader Audit &  
Enterprise Risk Services



01

02

03

04

05

06

# Unternehmen von öffentlichem Interesse

Bei den folgenden Unternehmen von öffentlichem Interesse (im Sinne des § 4 Abs. 1 A-QSG) hat Deloitte Österreich im Wirtschaftsjahr 2015/16 eine gesetzlich vorgeschriebene Abschlussprüfung durchgeführt:

Addiko Bank AG
AMAG Austria Metall AG
Andritz AG
Austrian Anadi Bank AG
Bank Austria Real Invest Immobilien-Kapitalanlage GmbH
Bank Austria Wohnbaubank AG
Bankhaus Denzel Aktiengesellschaft
BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft
BAWAG P.S.K. Invest GmbH
BAWAG P.S.K. Wohnbaubank Aktiengesellschaft
Blue Danube Loan Funding GmbH
BNP Paribas Fortis SA/NV Zweigniederlassung Wien
BUWOG AG
card complete Service Bank AG
C-QUADRAT Kapitalanlage AG
C-QUADRAT Investment AG

DC Bank AG
easybank AG
Erste Immobilien Kapitalanlagegesellschaft m.b.H.
Erdöl-Lagergesellschaft m.b.H.
Europe Arab Bank plc Zweigniederlassung Wien
FactorBank Aktiengesellschaft
HANNOVER Finanz Austria GmbH
Hellobank BNP Paribas Austria AG
HYPO NOE Gruppe Bank AG
HYPO NOE Landesbank AG
Immo Kapitalanlage AG
IMMOFINANZ AG
Lenzing Aktiengesellschaft
MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH
Mizuho Bank Nederland N.V. Vienna Branch
NOVOMATIC AG
Österreichische Hotel- und Tourismusbank Gesellschaft m.b.H.
Pioneer Investments Austria GmbH

POLYTEC Holding AG
PRO WOHNBAU AG
RHI AG
Santander Consumer Bank GmbH
Schoellerbank Aktiengesellschaft
Schoellerbank Invest AG
SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft
SOCIETE GENERALE Zweigniederlassung Wien
SPAR-FINANZ BANK AG
Sparkasse Allgäu Zweigniederlassung Riezlern
The Royal Bank of Scotland plc, Zweigniederlassung Wien
UniCredit Bank AG, München, Zweigniederlassung Wien
UniCredit Bank Austria AG
VakifBank International AG
VERBUND AG
Wolford Aktiengesellschaft
WSK Bank AG



01

02

03

04

05

06

# Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Die Maßnahmen von Deloitte Österreich zur Wahrung der Unabhängigkeit entsprechend nationaler und internationaler, gesetzlicher und berufsständischer Vorschriften und Regelungen (Unabhängigkeitsvorschriften) sind integraler Bestandteil des funktionsbereichs-übergreifenden Qualitätskontrollsystems. Insbesondere für Prüfungen kapitalmarkt-orientierter in- und ausländischer Unternehmen erfordern internationale Standards und bestimmte ausländische Vorschriften grenzüberschreitende Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit eines Netzwerks. Dementsprechend folgt Deloitte Österreich den weltweit geltenden Vorgaben von DTTL und bedient sich unter anderem eingerichteter globaler Systeme und Kontrollmechanismen.

## Zentrale Koordination und Konsultation

Deloitte Österreich unterhält in Wien unter der Führung eines Geschäftsführers – des Director of Independence – eine für die Einführung, Koordination und Überwachung der Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unabhängigkeit zentral zuständige Fachabteilung Independence Austria. Ihr obliegen unter anderem die Informationen sämtlicher Geschäftsführer 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.

## Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

Grundlage unserer Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit bilden die für alle Mitgliedsunternehmen von DTTL sowie deren Geschäftsführer 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 das Qualitätssicherungshandbuch sowie ergänzende Richtlinien und Verhaltensanweisungen. Diese Regelungen stehen allen Geschäftsführern 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

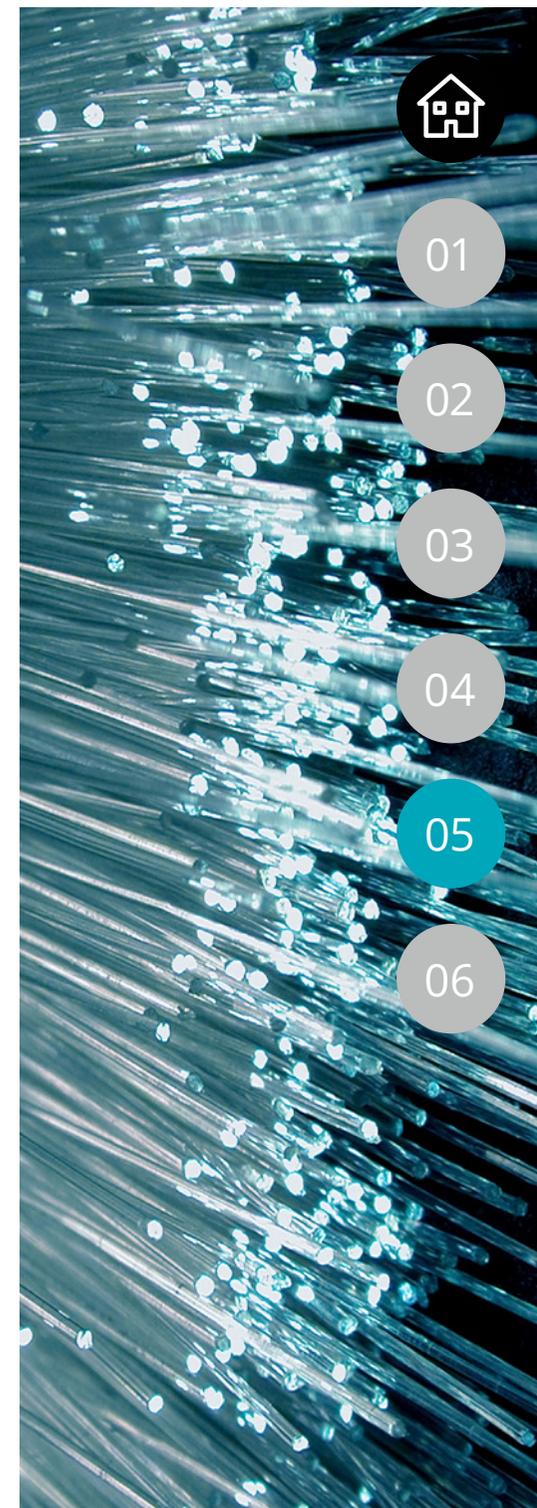
Deloitte Österreich fordert von allen Geschäftsführern und Mitarbeitern bei ihrem Eintritt und danach jährlich die Abgabe einer Unabhängigkeitserklärung, in der sie die Einhaltung der für sie relevanten gesetzlichen und DTTL-internen Vorgaben bestätigen. Deloitte Österreich bestätigt einmal jährlich die Einhaltung der DTTL-weit geltenden Unabhängigkeitsvorschriften gegenüber dem DTTL Global Office.

## Schulungen

Alle Geschäftsführer und Fachmitarbeiter werden im Rahmen verpflichtend zu absolvierender eLearning-Programme der internationalen Deloitte Organisation in Unabhängigkeitsfragen geschult. Ergänzend werden für Berufseinsteiger und fallweise 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, die aus bestimmten Nichtprüfungsleistungen, aus Finanzanlagen einzelner Geschäftsführer 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 kapitalmarktorientierten Unternehmen, die von DTTL Mitgliedsunternehmen geprüft werden. Jedes Mitgliedsunternehmen ist verpflichtet, seine Mandanten, die das Kriterium einer solchen International Restricted Entity erfüllen, an das Global Office von DTTL zu melden, wo die entsprechenden Informationen nach einer Plausibilitätsprüfung in das DESC System eingestellt werden. Ergänzend hat jedes Mitgliedsunternehmen halbjährlich DTTL gegenüber die Vollständigkeit und Richtigkeit der Daten in Bezug auf die von ihm betreuten International Restricted Entities zu bestätigen.

### Global Independence Monitoring System (GIMS)

Alle Führungskräfte von Deloitte sind angehalten, bei Finanzdispositionen anhand von DESC vorab zu überprüfen, ob die Disposition eine Anlage in eine oder eine Geschäftsbeziehung mit einer International Restricted Entity betrifft. 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 mit den International Restricted Entities

im DESC System ermöglicht GIMS, dass Wertpapieranlagen, die zu einer möglichen Gefährdung der Unabhängigkeit führen können, erkannt und dem jeweils Betroffenen zur weiteren Klärung gemeldet werden. So führt z.B. die Übernahme der Abschlussprüfung eines kapitalmarktorientierten Unternehmens dazu, dass die Geschäftsführer 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 Mandanten- und Auftragsdatenverwaltung, dessen Zweck unter anderem darin besteht, Gefährdungen der Unabhängigkeit durch unzulässige Nichtprüfungsleistungen zu verhindern. Dazu erfordert die Annahme eines jeden Auftrags die vorherige Freigabe durch den Client Relationship Partner. Die Freigabe erfolgt über das System. Bei Aufträgen, die die Beachtung grenzüberschreitend geltender Unabhängigkeitsvorschriften erfordern (International Restricted Entities betreffende Aufträge), hat der für einen solchen Auftrag zuständige Geschäftsführer gegebenenfalls vorab die Genehmigung des ausländischen Lead Client Service Partners (LCSP) einzuholen.

### Ergänzende Kontroll- und Disziplinarmaßnahmen

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

### Bestätigung zur internen Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen

Deloitte Österreich lässt jährlich durch einen unabhängigen Dritten in Stichproben die Angaben von Geschäftsführern und Managern laut deren persönlicher Unabhängigkeitserklärung sowie deren Einträge in das GIMS System überprüfen.

### Interne Kontrolle

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 Auftrags-ebene die Einhaltung der Berufspflichten einschließlich der Wahrung der Unabhängigkeit untersucht. Zum anderen unterliegt die Praxisorganisation von Deloitte Österreich regelmäßigen Practice Reviews, bei denen unter anderem die Unabhängigkeit der Praxis und die diesbezüglichen Qualitätssicherungsmaßnahmen untersucht werden.

### Disziplinarmaßnahmen

Die Sanktionierung der Nichteinhaltung gesetzlicher und interner Unabhängigkeitsvorschriften durch Geschäftsführer und Mitarbeiter variiert nach Schwere und Anlass des Regelverstoßes. Sie kann von der Ermahnung bei geringfügigen Verstößen über die Suspendierung von bestimmten Aufträgen bis hin zur Kündigung bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen reichen.



01

02

03

04

05

06

# Innovation

Deloitte steht für innovative Ansätze und Lösungen. Dieses Vorausdenken hilft unseren Kunden, nachhaltig zu wachsen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

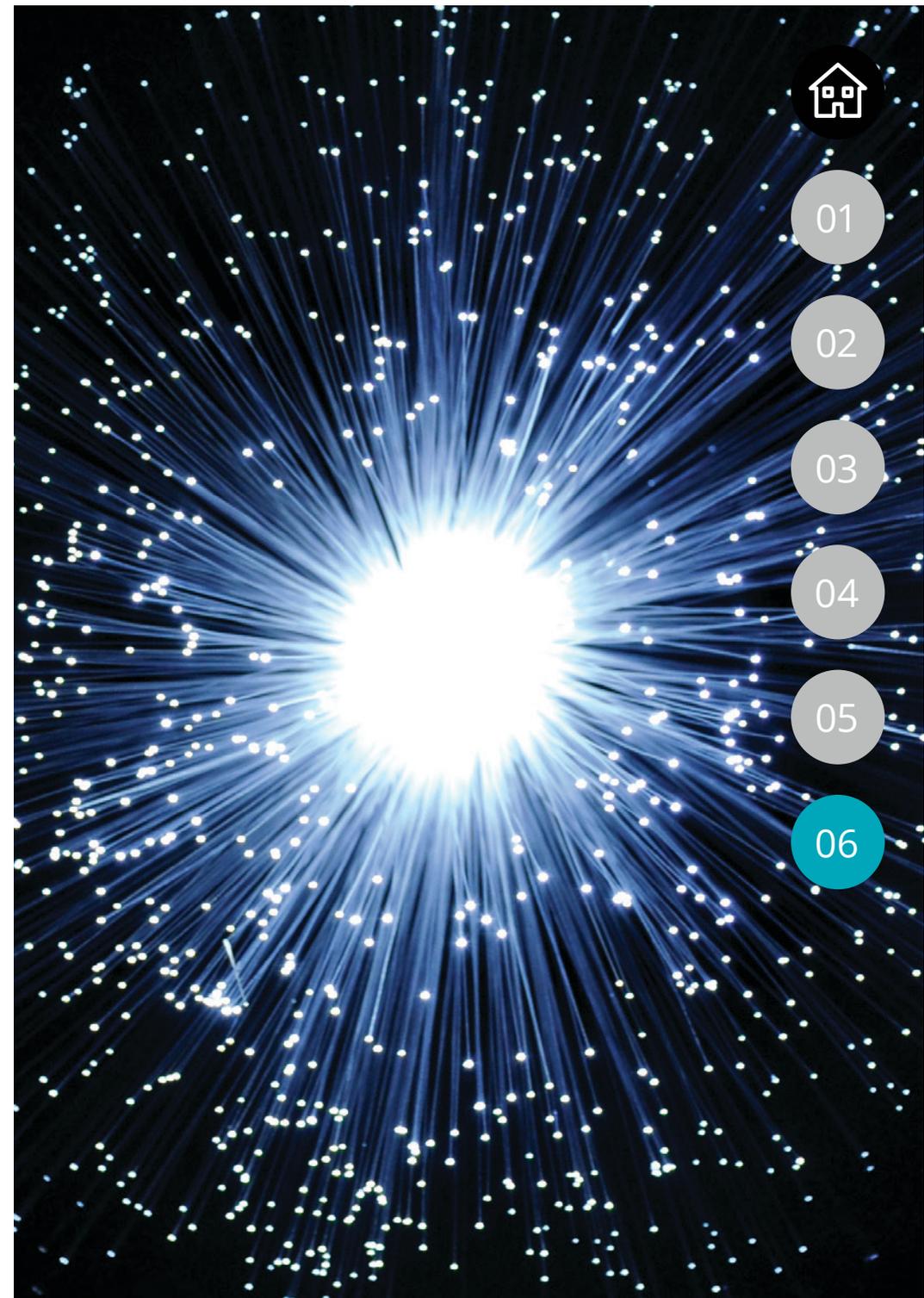
Innovation ist seit Anbeginn Teil unserer Geschichte, in der wir mit innovativen Ansätzen Standards gesetzt und die Entwicklung unseres Berufsstandes geprägt haben.

Bereits im 19. Jahrhundert hat unser Namenspatron William Welch Deloitte ein Buchungssystem entwickelt, das zum Modell für einheitliche Buchführungsregeln für Eisenbahngesellschaften wurde. Neuartige Produkte und Services für die Herausforderungen unserer Kunden verfügbar zu machen – das ist für uns seit jeher Verpflichtung und Erfolgsfaktor zugleich.

Innovation ist mehr als die ständige Verbesserung des Bestehenden – Innovationen sind ein Erfolgsmotor für Unternehmen. Bei Deloitte suchen wir nach bahnbrechenden Ideen und Konzepten, die uns und unseren Kunden helfen, neue Felder zu besetzen und bestehende Felder neu zu gestalten.

Unser Anspruch ist es, unsere Dienstleistungen beständig an sich ändernde Anforderungen unserer Klienten anzupassen. Gemeinsam mit und für unsere Kunden entwickeln wir innovative Lösungen für ihre Bedürfnisse. Eine Voraussetzung dafür ist ein innovationsförderndes Klima, das von Mitarbeitern gelebt wird, die anders denken und neue Wege gehen wollen.

Sich inspirieren zu lassen, Ideen zu verfolgen und andere mit der Begeisterung anzustecken, erfordert nicht nur Kreativität sondern auch Mut. Daher haben wir uns Innovation als strategisches Ziel auf die Fahne geschrieben und mit Innovations-Workshops institutionalisiert. Die Basis für erfolgreiche Innovationen legen wir durch eine Unternehmenskultur, die Offenheit, Transparenz und unternehmerischen Mut fördert. Wir stellen unseren Talenten bewusst Ressourcen zur Verfügung und geben ihnen Freiraum, Themen anders weiterzudenken. Wir treiben den offenen Gedankenaustausch mit unseren Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft voran. Dies hilft uns Trends zu erkennen, die Branchen und Märkte tiefgreifend verändern werden. Zudem nehmen wir zu notwendigen Änderungen in rechtlichen, steuerlichen und bildungspolitischen Fragen Stellung, um die Innovationskraft des Standorts Österreich zu unterstützen. Wir sind dadurch in der Lage, den Wandel zum Vorteil unserer Kunden und unserer Gesellschaft aktiv mitzugestalten.



# Making an impact that matters for **people**

Für unsere hochqualifizierten Mitarbeiter bieten wir ein inspirierendes Umfeld, aus dem sie für Klienten echten Mehrwert schaffen. Wir fördern außergewöhnliche Karrierechancen sowie eine kooperative Organisationskultur. ▶



01

02

03

04

05

06

07

# Botschaft an unsere Mitarbeiter



“Die Welt der (Experten-) Arbeit verändert sich rasant. Impulsgeber für die Gestaltung dieser Veränderung zu sein, ist unser Impact auf die Gestaltung des Arbeitslebens in Österreich. Dieser Impact geht weit über die unmittelbare Arbeitsleistung unserer 1.200 Mitarbeiter hinaus. Umfassende Nutzenstiftung für unsere Klienten auf Basis exzellenter Beratungs- und Prüfleistungen ist unser Ziel.”

**Mag. Christian Garbsch-Havranek**  
Partner

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Inhalt und Organisation dienstleistungsorientierter Expertenarbeit ist im dynamischen Wandel: Digitalisierung, globales Wissensmanagement, virtuelle Kooperation, und Projektsteuerungsfähigkeiten bereits in frühen Berufsjahren, sind kennzeichnend für die neuen Anforderungen dieser Veränderungen. Dabei gilt, „the place of work is where I am“. Es bedarf umsichtiger Regelungen in Bezug auf (Vertrauens-)Arbeitszeit, ergebnisorientierter Führung, Nutzung von Informationstechnologie und moderner, aktivitätsbasierter Büroumgebung. Diese Elemente bilden zugleich jenen Rahmen, der die zukünftige Klientenarbeit bestimmt.

Unsere Antwort auf diese Herausforderungen lautet „Contemporary Leadership“: ein modernes Führungsverständnis auf der Höhe der Zeit geprägt von Teamspirit statt Heldentum. Dies zeigt sich besonders in der Besetzung von Führungspositionen, welche beinahe zur Gänze – durch gezielte systematische Personalentwicklung – aus den eigenen Reihen erfolgen kann. Wir sind überzeugt, dass unsere unter-

nehmerische Stärke auf der Vielfalt an Talenten beruht und sehen „Diversity“ in einem umfasslichen Sinne, d.h. als Lernen aus Unterschiedlichkeiten in Bezug auf Gender, Generation, fachlichen Hintergrund und letztendlich durch Zusammenarbeit in den vielfältigen Geschäftsmodellen von Deloitte. Dabei erachten wir Reflexion über eigenes Verhalten, Leistung und die Erreichung der gesteckten Ziele als wichtig.

Unter der Prämisse „always one step ahead“ begegnen wir diesen Herausforderungen ausdauernd, pragmatisch und vorausschauend. Integrierte Karrieremodelle, Development und Learning Journeys sowie die Deloitte University unterstützen uns auf diesem Weg. Dabei sind wir nicht nur verlässliche Partner für unsere Klienten, sondern auch für unsere Mitarbeiter. In diesem Sinne bedanken wir uns für Ihren Einsatz! Nur durch Ihren Beitrag können wir auch die Herausforderungen der kommenden Jahre erfolgreich – und zum Nutzen unserer Klienten, Mitarbeiter und Gesellschaft – gemeinsam bewältigen.

Ihr Christian Garbsch-Havranek  
*Human Resources Leader*



01

02

03

04

05

06

07

# Wir gratulieren unseren neuen Führungskräften



**Karin Eckhart**  
Partnerin Deloitte Styria

Karin Eckhart (40) ist Steuerberaterin mit mehr als 16-jähriger Berufserfahrung bei Deloitte Styria und leitet am Standort Graz den Bereich Business Process Services mit rund 30 Mitarbeitern. Im Rahmen ihrer Tätigkeit berät sie eine Vielzahl an KMU unterschiedlichster Branchen, steht Unternehmensgründern als Experte zur Seite. Sie ist erste Ansprechpartnerin für „Deloitte Help“, dem Interim Management für Buchhaltung bzw. Personalverrechnung vor Ort. In ihrer Beratungstätigkeit im Rechnungswesen und Controlling legt sie seit Jahren ein großes Augenmerk auf innovative Technologien im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung.



**Mario Schlener**  
Financial Advisory Partner

Mario Schlener (38) verfügt über 19 Jahre Financial Industry Erfahrung und ist seit 2015 Co-Leader des Quantitative Risk Teams Deutschland und Österreich mit rund 65 Mitarbeitern. Er ist ein führender Experte für Stresstesting- und Impairment-Projekte sowie für Markt-, Kredit- und XVA-Risiko Initiativen im englisch- und deutschsprachigen Raum. Schlener ist auch als externer Lektor an der TU Wien (FAM Institute) tätig. Vor seiner Zeit bei Deloitte war er zehn Jahre in der Erste Group in den Bereichen Kommerzfinanzierung und Fixed Income in Wien und New York tätig. Außerdem hat er drei Jahre als Head of Risk Advisory Europe für eine amerikanische Beratungsfirma in London gearbeitet.



**Ben Trask**  
Financial Advisory Partner

Ben Trask (37) ist gebürtiger Brite und seit 2014 im Bereich Financial Advisory, nachdem er zuvor sieben Jahre bei Deloitte in Großbritannien und Dubai verbracht hat. Vor seiner Zeit bei Deloitte hat er in UK und auf den Bermuda-Inseln bei einem weiteren Big Four Unternehmen gearbeitet. Ben Trask verfügt über umfangreiche internationale Erfahrung in der Beratung von Unternehmen und Kreditgebern, unter anderem bei Restrukturierungen sowie in der Finanzierungsberatung. Er wird künftig den Bereich Debt Capital Advisory leiten und Unternehmen bei der Aufnahme von Fremdkapital, bei Refinanzierungen sowie bei Restrukturierungen beraten.



**Patrick Weninger**  
Tax Partner

Patrick Weninger (33), Wirtschaftsprüfer und Steuerberater ist seit 2008 bei Deloitte. Er ist auf die steuerliche Begleitung von M&A-Transaktionen, nationale und internationale Gestaltungs- und Strukturberatung, Tax Litigation sowie auf Betriebsstätten- und Quellensteuerthemen spezialisiert. Er berät vornehmlich große Familienunternehmen und deren Eigentümer, Top-Sportler sowie österreichische und internationale Konzerne aus den Branchen Financial Services, Energy & Resources, Consumer Products und Aviation. Als Partner wird er die führende Position von Deloitte am österreichischen Markt bei der High End Beratung in internationalen Konzernsteuerfragen festigen.



**Christof Wolf**  
Audit Partner

Christof Wolf (34) ist seit 2006 im Bereich Audit bei Deloitte Österreich tätig. Als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater leitet er nationale und internationale Prüfungsmandate. Aufgrund seiner Spezialisierung im Bereich Energy & Resources zählen viele österreichische Energieversorger zu seinen Klienten und schätzen sein Know-how in Fragen der Stromkennzeichnung, der Bilanzierung von Energieeffizienzmaßnahmen, bei Kostenabrechnungen sowie Kraftwerksbewertungen. Der gebürtige Vorarlberger betreut neben internationalen Industriemandaten auch viele Kunden im Westen Österreichs und ist als Fachvortragender tätig. Als Partner wird er sich weiter für eine branchenkundige Wirtschaftsprüfung einsetzen.



01

02

03

04

05

06

07

## Unsere neuen Directors

### in Tirol



Christine Huber



Elisabeth Steinlechner

### in Oberösterreich



Stefan Anderl



Jürgen Dornhofer



Peter Schichl

### Audit



Johann Steiner



Volker Winter

### ERS



Nikola Süssl

### Tax



Karin Andorfer

### BPS



Susanna Neidenbach

### Financial Advisory



Sascha Bakry



Barbara Loidl

### Consulting



Jan Krims

### Corporate



Christian Radauer



# Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen

Die Planung der Fortbildungsveranstaltungen erfolgt in Abstimmung mit den Learning Partnern der jeweiligen Function, auf Basis internationaler Deloitte Anforderungen, gesetzlicher Vorschriften und einer Bedarfserhebung resultierend aus den Mitarbeitergesprächen.

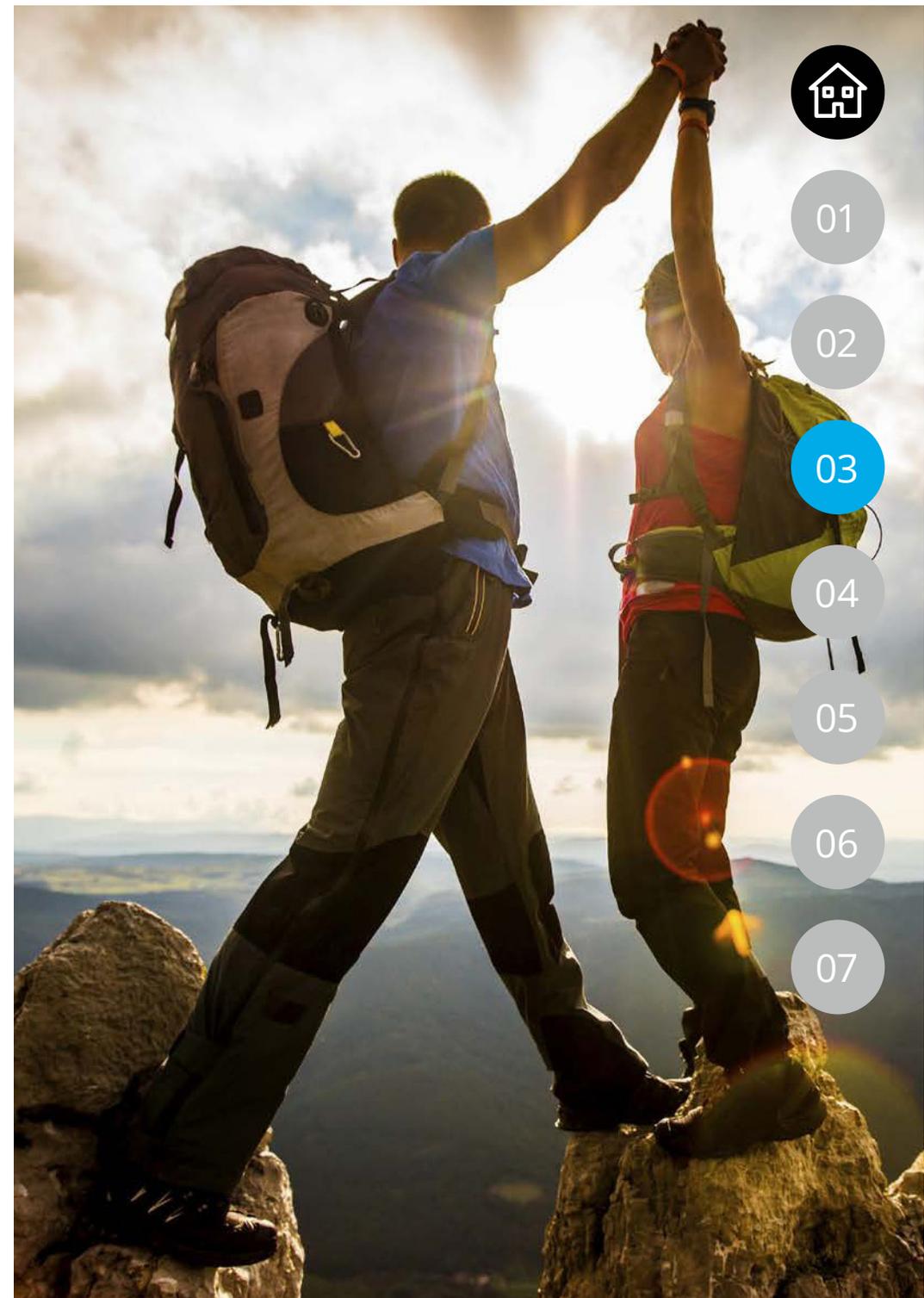
Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

Die Erreichung der Fortbildungsziele wird im Rahmen der mindestens einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche erörtert. Nur eine herausragende fachliche und persönliche Kompetenz aller 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 Mitarbeiter maßgeschneidert. In internen Pflichtveranstaltungen vermitteln wir unseren 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 Fachmitarbeiter als auch durch externe Referenten aus dem In- und Ausland.



## Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung von Abschlussprüfern

Nach unseren Fortbildungsgrundsätzen sowie § 1b A-QSG müssen alle Fachmitarbeiter der Function Wirtschaftsprüfung jährlich mindestens 30 Stunden fachbezogene Fortbildung nachweisen, in Summe über drei Jahre mindestens 120 Stunden. Wir verstehen diese Vorgabe jedoch als untere Grenze und gehen bei der Umsetzung unserer Fortbildungsangebote über diese Anforderung hinaus.

Für Fachmitarbeiter der Function Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus der Umgang mit unserer Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) sowie die regelmäßige 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 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 Rechtsvorschriften auch Seminare zur Rechnungslegung nach IFRS und US GAAP, letztere mit einer entsprechenden Zertifizierung, gehören, erfolgt durch eine Kombination aus eLearning und Präsenzseminaren im In- und Ausland.



### Mitarbeiterqualifikation

#### 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 Mitarbeitern wird auf Niederlassungsebene bzw. für den jeweiligen Geschäftsbereich in Abstimmung mit der zuständigen Personalabteilung geregelt.

#### Qualifikationserfordernis

Als Fachmitarbeiter werden grundsätzlich Absolventen eines einschlägigen wissenschaftlichen Hochschul- oder Fachhochschulstudiums eingestellt.

### Personalentwicklung

Die Fachdienstmitarbeiter des Prüfungsbereichs absolvieren in den ersten Berufsjahren ein standardisiertes Ausbildungsprogramm, das zentral organisiert und gepflegt wird. Darauf aufbauend werden Fortbildungsveranstaltungen zu speziellen, branchenbezogenen und aktuellen Themen angeboten. Alle Seminare werden kontinuierlich im Intranet veröffentlicht und über eine interne Datenbank verwaltet. Den Fachdienstmitarbeitern wird die für die laufende fachliche Fortbildung erforderliche Literatur zur Verfügung gestellt. Über wesentliche fachliche Neuerungen werden die Fachdienstmitarbeiter durch interne Newsletter bzw. spezielle Fortbildungsveranstaltungen informiert. Wichtige Informationen werden darüber hinaus in elektronischer Form im Intranet veröffentlicht. Die Erfüllung der berufsständischen Verpflichtung zur Fortbildung von Fachdienstmitarbeitern in der Function Wirtschaftsprüfung wird zentral unterstützt und überwacht.



01

02

03

04

05

06

07

# Deloitte University

Die Deloitte University EMEA (Europe, Middle East and Africa) wurde als europaweite Fortbildungsinstitution von europäischen Deloitte-Firmen, darunter Deloitte Österreich, ins Leben gerufen.

Auf unseren Campus in Belgien und Frankreich werden Mitarbeitern und Kunden von Deloitte neue Möglichkeiten der Fortbildung und des Wissensaustausches geboten. Das innovative und länderübergreifend einheitliche Curriculum spiegelt die Anforderungen einer immer komplexer werdenden globalen Wirtschaft wider – und hilft den Führungskräften und Mitarbeitern, die Herausforderungen für international agierende Kunden zu antizipieren und ihnen bei deren Tätigkeit erfolgreich zur Seite zu stehen. Die Deloitte University EMEA ist eine von insgesamt drei Deloitte Universitäten; die beiden anderen befinden sich in Westlake (USA) sowie in Singapur.

Mit der Deloitte University nehmen wir im Bereich Talentförderung und -entwicklung eine Vorreiterrolle ein. Als weltweit agierendes Unternehmen begleiten unsere Mitarbeiter Kunden über Ländergrenzen hinweg in sich ständig verändernden Märkten. Die Deloitte University vermittelt nicht nur das dafür notwendige Wissen, sondern ist darüber hinaus eine wichtige Plattform für den internationalen Erfahrungsaustausch

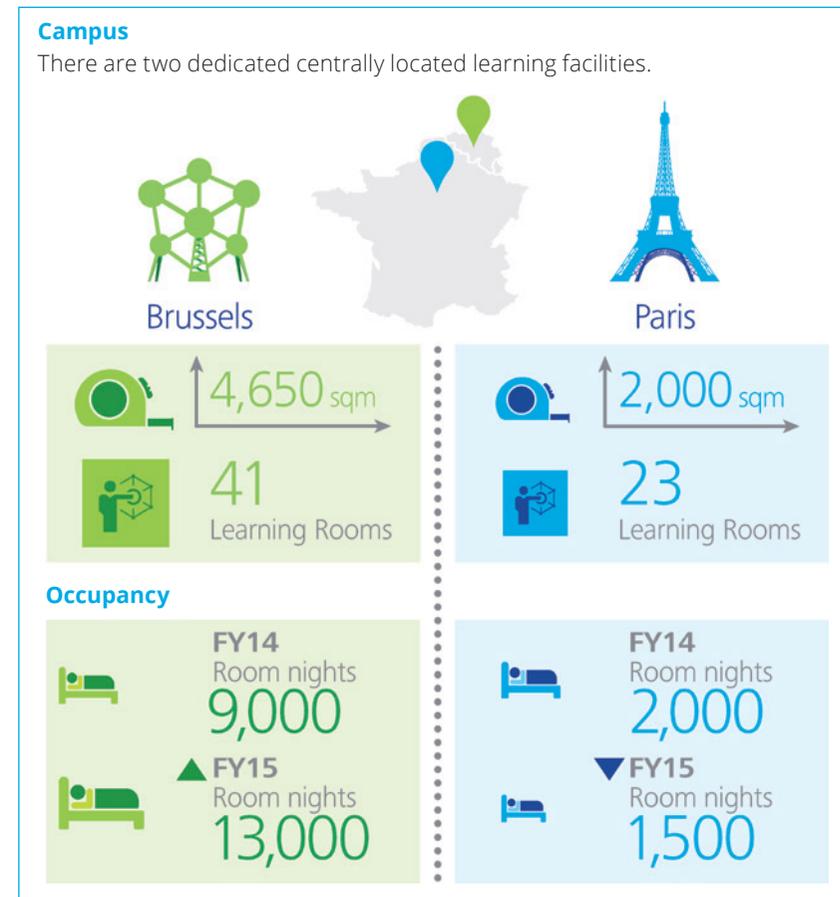
– hier können sich unsere Mitarbeiter und zukünftigen Führungskräfte optimal vorbereiten, ihr Wissen vernetzen und zusammen mit unseren Kunden vor Ort an innovativen Lösungen arbeiten. Mehr als 41 spezielle Lernräume in der Nähe von Brüssel sowie 23 Räumlichkeiten bei Paris – ausgestattet mit modernster Technik und ausgerichtet auf ein effektives und rundum entspanntes Lernen – stehen unseren Mitarbeitern und Kunden zur Verfügung. Ein attraktives Sport- und Freizeitangebot trägt darüber hinaus zu einer entspannten Atmosphäre bei. Schließlich sollen sich unsere Mitarbeiter auch beim Lernen wohlfühlen und spüren, dass uns ihr Weiterkommen besonders wichtig ist.

### Die Deloitte University steht für:

- innovativen Wissenstransfer und interaktive Lernkonzepte
- erstklassige Trainings und wertvolle On-the-job-Erfahrungen
- effizienten Austausch und internationales Netzwerken
- ausgewählte Referenten und topaktuelle Themen.

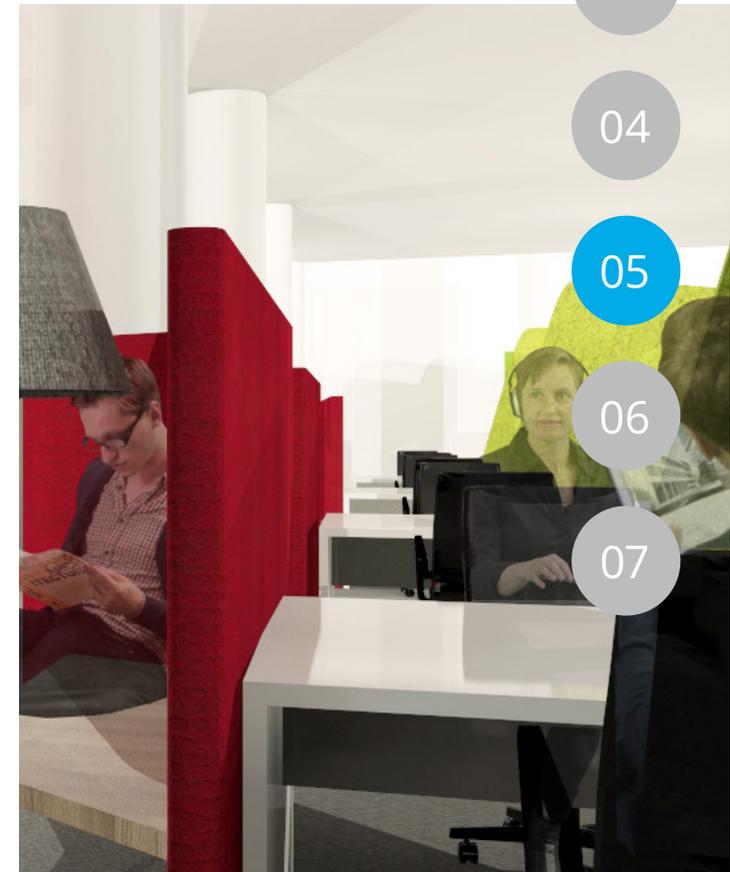
### Deloitte Client Experience Labs

Die Deloitte University steht auch für Kunden offen: Neben den Lernprogrammen können in Labs, die mit modernster Technik ausgestattet sind, Mitarbeiter und Kunden gemeinsam innovative Lösungen für komplexe Geschäftsanforderungen entwickeln.



# New spirit – New. Modern. Better.

Unter dem Slogan „New Spirit“ ist ein modernes und ansprechendes Bürokonzept umgesetzt worden, das auf Attraktivität, Mobilität, Auslastungsunterschiede, wechselnde Team-Zusammensetzungen und verstärkte Vernetzung ausgerichtet wurde.



# Diversity

Gleiche Chancen für alle. Darauf bauen wir unseren Erfolg.

Vielfalt ist auf einen lebendigen Austausch angewiesen, vor allem aber auf konstruktive Rahmenbedingungen. Diversity sollte als Chance verstanden und auch wirklich gelebt werden. So wie bei Deloitte – einem Netzwerk von über 240.000 Mitarbeitern weltweit, das sich als starke Gemeinschaft sieht.

Unsere Unternehmenskultur basiert in erster Linie auf unserem Verständnis von gegenseitigem Respekt und Gleichberechtigung: Allen Mitarbeitern wird der bestmögliche Raum zur Entfaltung geboten – unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller und sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung.

## Ausgewogenheit und Gleichstellung in der Karriereentwicklung

Deloitte Österreich achtet auf eine Gleichverteilung und schafft das entsprechende Umfeld in der Karriereentwicklung und Promotion für beide Geschlechter gleichermaßen. Ein Beispiel aus dem Thema Leadership Development – konkret das bei Deloitte Österreich entwickelte Tool „Young Executive Program“ (kurz YEP) – gibt Aufschluss darüber. Die Analyse der YEP Teilnehmerevaluierung hat gezeigt, dass die YEP Statistik nach Geschlecht ein ausgewogenes Verhältnis ausweist. Diese Ausgewogenheit setzt sich auch in der Karriereentwicklung fort, geschlechterunabhängig werden 1-2 Karrieresprünge verwirklicht. Seit dem Jahr 1997 haben

200 Teilnehmer an dem Programm erfolgreich teilgenommen. Die Kontinuität der Gleichstellung zeigt sich über die fast 20-jährige Laufzeit des YEP-Programms als Führungskräfteentwicklungstool.

Auch in anderen Bereichen analysieren wir facts & figures, die auf mögliche Unterschiede in der Geschlechterbehandlung hinweisen könnten. Z. B. achten wir beim Thema „Compensation & Benefits“, 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.

Um das Thema Diversity auch über die Unternehmensgrenzen positiv zu unterstützen und sich zu aktuellen Trends in der Gesellschaft zu den Themen neue Arbeitswelten und Familienfreundlichkeit auszutauschen, ist Deloitte Österreich dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ (Uf), einer aktuellen Initiative des Bundesministeriums für Familien und Jugend (bmfj) beigetreten. Als Partner des Netzwerks sehen wir es als Aufgabe, Bewusstsein und Akzeptanz für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt in unserem eigenen Verantwortungsbereich zu schaffen, neue Akzente zu setzen und das Thema in der Öffentlichkeit weiterzutragen.



01

02

03

04

05

06

07



# Karriere bei Deloitte

Unsere Mitarbeiter gehören nicht zufällig zu den Besten auf ihrem Gebiet. Weiterbildung, Talente- und Führungskräfteentwicklung haben bei Deloitte seit jeher einen hohen Stellenwert – nur so können wir unseren Kunden bestmögliche Expertise und Qualität gewährleisten.

## Making an impact that matters

Wir arbeiten täglich an anspruchsvollen Projekten bei renommierten Unternehmen und wollen gemeinsam etwas bewegen. 1.200 begeisterte und motivierte Kollegen teilen dieses Verständnis bereits mit uns und haben sich aus diesen Gründen für eine Karriere bei Deloitte entschieden:



## Learning

Kontinuierliche Weiterbildung ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur bei Deloitte. Dahinter steht ein strategisch durchdachtes Weiterbildungssystem, von dem unsere Mitarbeiter profitieren. „Lernen“ ist für uns allerdings mehr als die klassische Fort- und Weiterbildung: denn es passiert immer dort, wo Mitarbeiter ihr Wissen erweitern und ihre Schlüsselqualifikationen ausbauen, täglich „on-the-job“.



## Talent Management

Unser Ziel ist die Förderung der beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeiter. Diese orientiert sich an transparenten, flexiblen sowie strukturierten Karrierelaufbahnen. Deloitte verfolgt das Ziel, Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln.



## Mobilität

Das Leben ist Veränderung – das trifft auch auf das Arbeitsleben zu und daher kommen wir dem Bedürfnis nach Veränderung entgegen. Wir bieten

- interne Wechsel zwischen unseren Fachbereichen
- nationale Wechsel in ein anderes der 10 Deloitte Offices in Österreich
- und internationale Mobilitätsprogramme – kurz- oder langfristiger Einsatz in einem unserer weltweiten Deloitte Büros in mehr als 150 Ländern



## Flexible Working

Im Laufe eines Arbeitslebens gibt es Situationen, in denen man seine Arbeitszeit etwas anders organisieren muss oder möchte. Eine weitere Ausbildung? Mehr Zeit für Ihre Familie? Unser „Smart Working“ Konzept mit einem flexiblen Jahresarbeitszeitmodell sowie Smartphones und Laptops für alle Mitarbeiter ermöglichen das Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause aus.



## FeelGood@Deloitte

Es ist uns ein Anliegen, unseren Mitarbeitern Anreize zu bieten und einen Beitrag zu leisten, dass sie sich in ihrem Arbeitsalltag wohlfühlen. Unsere Büros in den Stadtzentren bieten viele Vorteile:

- moderne Büroräumlichkeiten und Smart Working Konzepte
- nahegelegene Parks, nette Cafés/Restaurants für mittags/abends und Shopping-Möglichkeiten
- Fitnesscenter gleich ums Eck
- Initiativen abseits des Büroalltags wie z. B. vielfältige Sportangebote, Deloitte Chor und Events



## Am Puls der Wirtschaft

Unsere Mitarbeiter betreuen in vielfältigsten Kundenprojekten die Entscheidungsträger führender Unternehmen Österreichs und lernen dabei Menschen kennen, die schon viel bewegt haben. Die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich wird jährlich im Rahmen des Deloitte.Radar untersucht und bewertet.

**What impact will you make?**

[www.deloitte.at/karriere](http://www.deloitte.at/karriere)



01

02

03

04

05

06

07

# Making an impact that matters for **society**

Unser Beitrag für die Gesellschaft: Wir stärken Vertrauen und Zuversicht in die Wirtschaft, wahren die Integrität von Organisationen und unterstützen auf vielfältige Weise die Allgemeinheit. ▶



01

02

03

04

# Unser Beitrag



„Wir haben Corporate Responsibility durch den Deloitte Future Fund auf eine neue Ebene gehoben.“

**Mag. Dr. Claudia Fritscher-Notthaft**  
Partnerin

Sehr geehrte Damen und Herren,

im vergangenen Geschäftsjahr hat Deloitte abseits der normalen wirtschaftlichen Tätigkeit auf mehreren Ebenen einen Mehrwert geschaffen. Wir haben Corporate Responsibility bei Deloitte Österreich sowohl inhaltlich als auch substantiell auf eine neue Ebene gehoben – durch den Deloitte Future Fund. Unter diesem Dach werden all unsere sozialen Aktivitäten gebündelt. Im Zentrum steht dabei die Schaffung von Perspektiven für sozial benachteiligte Menschen. Damit werden langfristig und nachhaltig soziale Projekte sowohl finanziell als auch personell unterstützt. Der Deloitte Future Fund ist mit einem Budget von einer Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro Bono Leistungen von 10.000 Arbeitsstunden auf fünf Jahre ausgestattet. Das erklärte Ziel ist es, dadurch einen nachhaltigen Beitrag zur Bewältigung aktueller Herausforderungen an der Schnittstelle von Gesellschaft und Wirtschaft zu leisten. Über die nächsten drei Jahre werden wir den Fokus auf ein für die Gesellschaft sehr wesentliches Thema legen: die Eröffnung von Möglichkeiten für anerkannte Flüchtlinge durch Bildungsangebote und Arbeitsplätze. Die Integrationsfrage ist eine der größten Herausforderungen, denen sich Österreich stellen muss – Deloitte wird an der Bewältigung dieser Aufgabe mitwirken.

Eng mit dem Thema Integration ist das Standortthema verknüpft. Wo steht der Wirtschaftsstandort Österreich? Wohin soll er sich entwickeln? Wo gibt es Handlungsfelder? Der Beantwortung dieser Fragen haben wir uns bei

der dritten Auflage des Deloitte *Radar* gewidmet. Der Befund der Metastudie ist in der Gesamtheit erneut leider nicht zufriedenstellend. Die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs zeigt einen Abwärtstrend. Aber wir sehen darin keinen Grund zur oft vorherrschenden Resignation. Ganz im Gegenteil, wir sind davon überzeugt, dass es mehr Mut braucht – Mut zur Veränderung, Mut zum Risiko und Mut zu Entscheidungen. Nur so können wir das in Österreich vorhandene Potenzial heben und wieder den Sprung an die internationale Spitze schaffen. Gerade die Innovationskraft unseres Landes gibt Hoffnung, dass wir das Ruder herumreißen und international reüssieren können.

Mut zur Veränderung und zu neuen Wegen müssen wir gemeinsam aufbringen – in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Deloitte als weltweit führender Anbieter für Professional Services beweist dies auch bei der täglichen Arbeit im globalen Netzwerk. Mit insgesamt mehr als 240.000 MitarbeiterInnen weltweit gelingt es Deloitte, auch international an der Lösung der großen Probleme mitzuwirken – sei es durch soziale Aktivitäten in Krisenherden wie dem Nahen Osten oder durch die Arbeit an Innovationen im Silicon Valley oder in Israel. Leisten wir gemeinsam einen positiven Beitrag, indem wir zusammen die Zukunft gestalten.

Ihre Claudia Fritscher-Notthaft  
*Chairwoman*



01

02

03

04

# Corporate Responsibility

## Deloitte Future Fund

Deloitte Österreich hat den Anspruch, positiv und nachhaltig zu wirken – für Kunden, Mitarbeiter und Gesellschaft. Corporate Responsibility ist dabei ein wesentlicher Bestandteil, um einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Der Deloitte Future Fund bündelt die Corporate Responsibility Aktivitäten von Deloitte Österreich. Ziel des Deloitte Future Fund ist es, einen nachhaltigen Beitrag zur Bewältigung aktueller Herausforderungen an der Schnittstelle Gesellschaft und Wirtschaft zu leisten.

Deloitte Österreich konzentriert sich in diesem Rahmen auf spezielle gesellschaftliche Problemstellungen und davon betroffene Bevölkerungsgruppen. Erklärtes Ziel ist es dabei, Perspektiven für deren aktive Teilnahme an der Gesellschaft zu schaffen. Das nützt den betroffenen Menschen, dem Standort und der Gesellschaft im Gesamten.

Über die nächsten drei Jahre wird Deloitte Österreich seine Future Fund Projekte an einem für die Gesellschaft sehr wesentlichen, brandaktuellen Thema ausrichten:

Der Schaffung von Perspektiven für Flüchtlinge durch Bildungsangebote und Arbeitsplätze. Damit soll die gesellschaftliche Integration von anerkannten Flüchtlingen ermöglicht werden. ➔



01

02

03

04





01

Aktuell beschäftigt sich der Deloitte Future Fund insbesondere mit folgenden Projekten, die das Ziel verfolgen, Perspektiven für geflüchtete Menschen zu schaffen:

### Integration durch Bildung

Eine gelungene gesellschaftliche Integration setzt eine Integration in das österreichische Bildungssystem voraus. Jungen Flüchtlingen fehlt es bei ihrer Ankunft in Österreich oft an Orientierung und Wissen über das Bildungswesen und damit auch an der Möglichkeit, einen Schulabschluss nachzuholen. Wie wir in unserer Umfrage „Integration von Flüchtlingen in den österreichischen Arbeitsmarkt“ gesehen haben, sind es oft die fehlenden Qualifikationen (insb. Deutschkenntnisse), die Unternehmen daran hindern, Personen mit Fluchtgeschichte einen Arbeitsplatz zu geben. Das Bildungszentrum Bach der Diakonie Österreich in Mödling bietet Flüchtlingen die Möglichkeit, ihren Pflichtschulabschluss nachzuholen. Mit unserer finanziellen Unterstützung wird ein eigenes Open Learning Center im Bildungszentrum geschaffen, das Flüchtlingen ermöglicht in Ruhe konzentriert lernen zu können. Interessierte Deloitte Mitarbeiter bringen sich im Rahmen von Lernpatenschaften in diesem Projekt persönlich ein. In Imst unterstützt Deloitte das Integrationshaus der Diakonie dabei, die sprachliche, gesellschaftliche und berufliche Integration von Flüchtlingen gezielt zu fördern. Durch moderierte Deutschkonversation, diverse Bildungsereignisse wie Workshops (z. B. zum Arbeitsmarkt in Österreich) oder Exkursionen sowie Tandemtreffen zwischen Deloitte Mitarbeitern und Lernenden wird eine Basis für erfolgreiche Integration geschaffen.

### found!

Wesentlich für eine erfolgreiche Integration von anerkannten Flüchtlingen ist die Schaffung von Perspektiven für die Zukunft. Nur durch einen Zugang zum Arbeitsmarkt können eigenständige Perspektiven entwickelt werden. Zusammen mit dem Projektpartner Impact Hub Vienna fördert Deloitte Projektideen von Social Entrepreneurs, die sich zum Ziel setzen, Arbeitsplätze für Menschen mit Fluchthintergrund zu schaffen. Die sechs besten Projekte werden in einem intensiven, sechsmonatigen Inkubations-Prozess gefördert, sodass eine erfolgreiche Etablierung am Markt möglich wird. Sowohl Deloitte Experten, als auch Experten des Impact Hubs arbeiten gemeinsam mit den Social Entrepreneurs an der Umsetzung der Ideen.



Zum Video



02

03

04

Gemeinsames Sommerfest im Rahmen des Projekts **Integration durch Bildung** mit dem Bildungszentrums Bach (Diakonie) inklusive Fußballmatch.



# Deloitte.Radar

## Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich

Mit dem Deloitte.Radar analysieren wir seit drei Jahren die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich. Dieser ist für unsere Kunden, für unsere 1.200 Mitarbeiter, sowie für uns selbst Lebensraum und -grundlage.

Es kann niemandem gleichgültig sein, wie wir uns im Wettbewerb mit einer immer stärker vernetzten globalen Welt behaupten und ob wir das mögliche Potenzial unseres Landes sowie unserer Wirtschaft auch tatsächlich zur vollen Entfaltung bringen. Mit dem gebündelten Know-how in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Financial Advisory tragen wir tagtäglich dazu bei, das Vertrauen und die Zuversicht in die Wirtschaftskraft Österreichs zu stärken. Nur wenn wir die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen in unserem Land mutig und entschlossen lösen, fördern wir auch für künftige Generationen den Wohlstand.

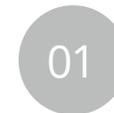
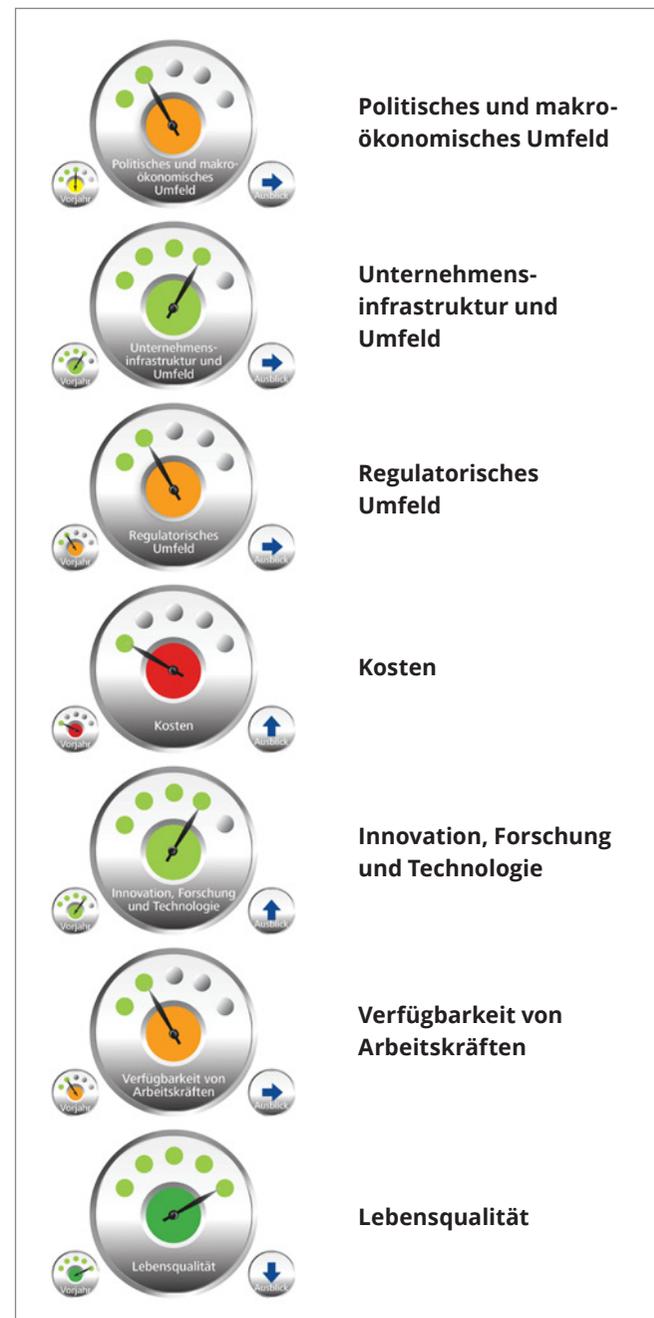
Mit dem Deloitte.Radar 2016 blicken wir gemeinsam mit anerkannten Persönlichkeiten selbst in den Spiegel: Welche mutigen Schritte wollen und können wir für zukünftige Chancen setzen?

### Schlüsselfaktoren geortet

Die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standortes beruht auch in hohem Maße auf der kollektiven Wahrnehmung und Stimmung in der Bevölkerung. Politik, Unternehmer, Arbeitnehmer und die Gesellschaft als Ganzes müssen sich bewusst sein, auf welche Faktoren es gerade jetzt ankommt. Wir haben die wesentlichen Ansatzpunkte zusammengefasst.

### Grafik rechts:

Der Indexwert über die sieben von Deloitte bewerteten Standortfaktoren sinkt von 3,00 im Jahr 2014 auf 2,86 von fünf möglichen Punkten.



Zum Video

# Wissen weitergeben

Als Expertenorganisation ist Wissen unser größtes Kapital. Dieses möchten wir daher laufend erweitern und auch weitergeben.

## Wissen intern weitergeben:

Die Aus- und auch stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Die Entwicklung und Weitergabe von neuem Wissen stehen dabei im Fokus, wie auch unser umfangreiches Angebot von internen, externen und internationalen Fachschulungen oder auch Soft Skill-Seminare. Unsere Mitarbeiter in Österreich leisten hierfür 1184 Vortragsstunden im Jahr.

## Wissen an Klienten weitergeben:

Wir veranstalten österreichweit rund 130 Events pro Jahr, in denen wir über gesetzliche Änderungen informieren, mit hochkarätigen Podiumsgästen über aktuelle Themenstellungen diskutieren sowie bei Round Tables einen Ausblick auf zukünftige Trends geben. Zusätzlich veranstalten wir regelmäßige Webinare, bei denen unsere Zuhörer bequem vom Arbeitsplatz aus teilnehmen und neue Insights gewinnen können.

Die Übersicht unserer Events finden Sie unter: [www.deloitte.at/events](http://www.deloitte.at/events)

## Wissen an Studenten weitergeben:

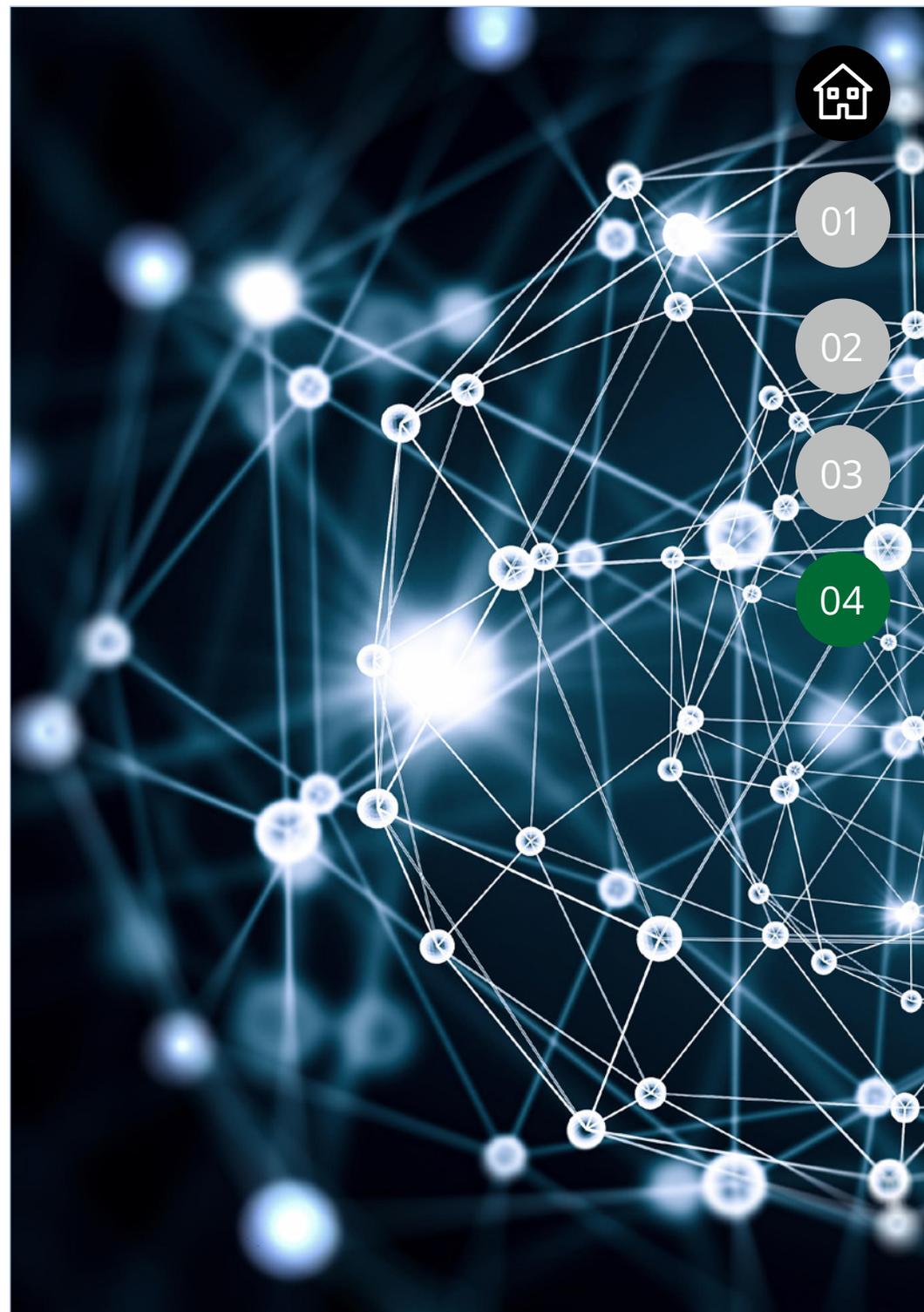
Unsere Mitarbeiter sind als Vortragende, Lektoren, Professoren an 15 FHs und Unis in Österreich tätig. Die Studienrichtungen spiegeln unser breites Leistungsspektrum wider und umfassen u.a. Recht, Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftliche Steuerlehre ebenso wie Unternehmensführung und Personalmanagement.

In unserer Deloitte Academy for Students können Studierende einen Einblick in unser Ausbildungsprogramm und damit einen Wissensvorsprung gewinnen. Im Rahmen unserer Deloitte Tax Academy sowie der Deloitte Audit Academy bieten wir Studenten weiterführende Trainee-Programme aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung sowie Steuerberatung.

## Wissen online veröffentlicht:

Jährlich versenden wir mehr als 200 Newsletter an Klienten und Interessenten. In diesen informieren wir zeitnah über gesetzliche Änderungen, stellen Trends und Studienergebnisse vor und erfragen auch durch Umfragen gezielt die Sichtweise unserer Leser.

Registrieren Sie sich: [www.deloitte.at/news](http://www.deloitte.at/news)



# Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine "UK private company limited by guarantee" („DTTL“), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen. DTTL (auch "Deloitte Global" genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Unter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) finden Sie eine detaillierte Beschreibung von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Financial Advisory für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „Making an impact that matters“ – mehr als 240.000 Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klienten, Mitarbeiter und die Gesellschaft erbringen.

Dieses Dokument enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Dokument sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Deloitte Mitgliedsfirmen übernehmen keinerlei Haftung oder Gewährleistung für in diesem Dokument enthaltene Informationen.