



Sound Compensation Update 2024/1

Die finale Fassung der Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung

Vorstellung & Agenda

Referent:innen



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Tel.: +49 40 3785 3828

E-Mail: lhinrichs@deloitte.de



Elisa Ultsch

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Associate

Tel.: +49 40 3785 3822

E-Mail: eultsch@deloitte.de

Agenda

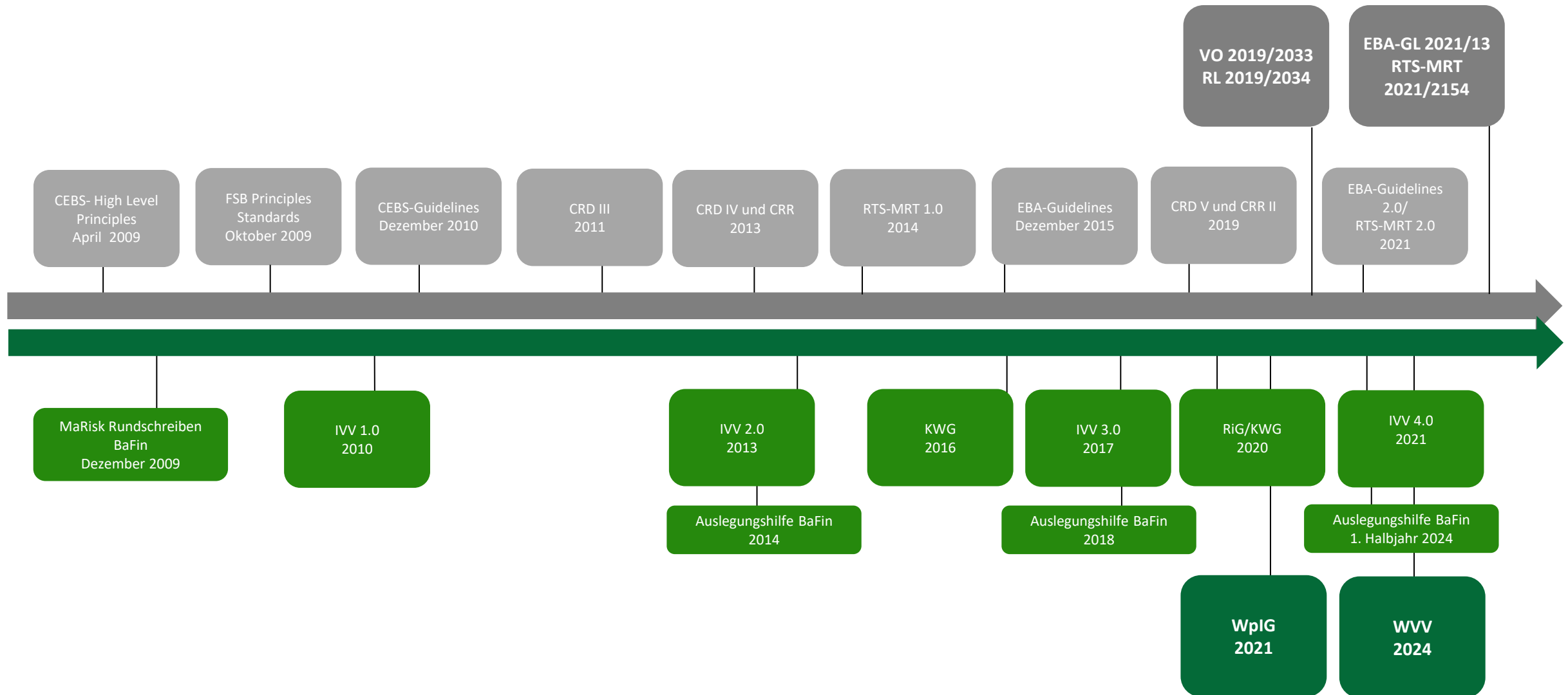
- I. Einführung: Status Quo und Telos der rechtlichen Rahmenbedingungen, Legal-Einheiten
- II. Die finale Fassung der WVV
- III. Überblick: Ermittlung der Risikoträger gemäß § 3 WVV i.V.m. VO 2021/2154/EU
- IV. WVV in der Jahresabschlussprüfung nach der neuen PrüfbV
- V. Q&A



Einführung: Status Quo und Telos der rechtlichen Grundlagen

Einführung: Der lange Weg des Gesetzgebers und der Aufsicht

... to be continued



Einführung: Telos der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Die zweidimensionale Betrachtungsweise

Doppelseitiger Zweck der Rechtsvorschriften mit Perspektive

(1) Einzelner Risikoträger

(2) Wertpapierinstitut

Monetäre Verhaltensincentivierung des einzelnen Risikoträgers

(Bonusfähig) Der Mitarbeiter sollte einen Anreiz erhalten, sich im Einklang mit der nachhaltigen Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts zu verhalten, unter Berücksichtigung der Größe des Instituts.

Detaillierte Regelung (Auswahl):

- Vereinbarkeit des Vergütungssystems (einschließlich Bonusparameter) mit der Geschäfts- und Risikostrategie
- (In der Regel) keine garantierte variable Vergütung
- Nachhaltige risikoadjustierte Ziele als Parameter für die variable Vergütung
- Ex ante- und ex post-Risikoanpassung der variablen Vergütung
- Deckelung der maximal erreichbaren Höhe der variablen Vergütung
- Absicherungsverbot

Transparentes Risikomanagement des Wertpapierinstituts

Institut gewährt nur eine erschwingliche variable Vergütung im Einklang mit der Geschäfts und Risikostrategie - und mit voller Transparenz für alle maßgeblichen externen und internen Stakeholder.

Detaillierte Regelung (Auswahl):

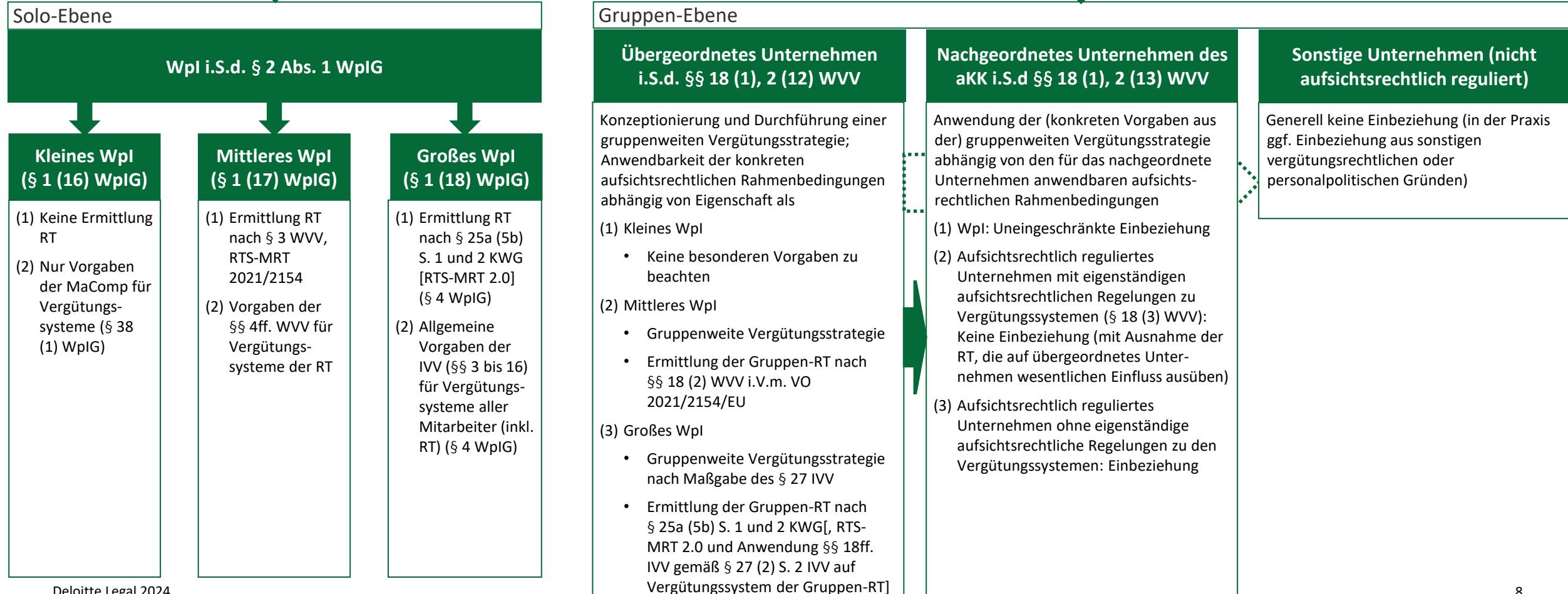
- Abgeschichtete Steuerung und Prüfung der Vergütungssysteme im Institut und in der Gruppe (Checks and Balances)
- Nachhaltige Vereinbarkeit (der Höhe) des Bonuspools mit der Ertragskraft, Risikotragfähigkeit sowie der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung
- Offenlegungspflichten (intern/extern, inklusive der Offenlegung der Informationen zur Einbeziehung der ESG-Kriterien in die Vergütungssysteme)

Einführung: Die einzelnen aufsichtsrechtlichen Legal-Einheiten im Kontext der Wertpapierinstitute

... und die jeweiligen aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen

Wertpapierinstitut (Wpl) i.S.d. §§ 1 und 2 WpIG

Unternehmen mit Sitz oder Tätigkeit im Inland, das gewerbsmäßig oder in einem Umfang, der einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert, Wertpapierdienstleistungen allein oder zusammen mit Wertpapiernebenleistungen oder Nebengeschäften erbringt.



Die finale Fassung der WVV

Die finale Fassung der WVV

Der abgestufte dreigliedrige Proportionalitätsgrundsatz

1. Ebene: Allgemeiner relativer Proportionalitätsgrundsatz (§ 6 (6) WVV)

Bei der Erfüllung der Vorgaben der WVV an die Vergütungssysteme und an die Vergütungsgovernance trägt das Wpl seiner Größe, internen Organisation und der Komplexität seiner Geschäfte Rechnung.



2. Ebene: Besonderer absoluter Proportionalitätsgrundsatz in Bezug auf die Größe des Wpl (§ 10 (1) WVV)

- (1) Generelle Befreiung von Wpl i.S.d. § 44 (3) S. 2 Nr. 1/2 WpIG von Anforderungen der § 8 (3) bis (6), 9 (2) WVV an die Vergütungssysteme
- (2) Wpl i.S.d. § 44 (3) S. 2 Nr. 1/2 WpIG:
 - (i) Summe der (außer-)bilanziellen Vermögenswerte im Durchschnitt der letzten 4 Geschäftsjahre < 100 Mio. EUR
 - (ii) Summe der (außer-)bilanziellen Vermögenswerte im Durchschnitt der letzten 4 Geschäftsjahre < 300 Mio. EUR und Erfüllung der weiteren Voraussetzungen des § 44 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 lit. a) bis d) WpIG



3. Ebene: Besonderer absoluter Proportionalitätsgrundsatz in Bezug auf die Höhe der variablen Vergütung (§ 10 (2) WVV)

Keine Anwendung des § 8 (3) bis (6) WVV auf die variable Vergütung von allen MRT, deren variable Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr den (Gesamt-)Betrag von 50.000 EUR nicht übersteigt und zugleich nicht mehr als 25% ihrer individuellen Gesamtvergütung ausmacht.

Die finale Fassung der WVV

Ausgewählte allgemeine Regelungsparameter zu den Vergütungssystemen im Kontext der IVV ... und erste Praxishinweise

Regelungsparameter	Regelung WVV ↔ IVV	Erste Praxishinweise für die Umsetzung der WVV
Vergütungsbegriff	§ 2 (1) WVV ↔ § 2 (1) IVV	<ul style="list-style-type: none"> (1) Ausgangspunkt: Geldwerter Vorteil für Mitarbeiter/RT aus der konkreten Zuwendung (2) Keine Vergütung: Bereits im Vermögen des Mitarbeiters/RT enthaltene Beteiligung am Institut (inklusive der Kapitalerträge aus der Beteiligung) (3) (Keine) Quantitative Berücksichtigung von geldwerten (fixen) Vergütungsbestandteilen unterhalb einer Materialitätsschwelle (z.B. 5%) bei der Ermittlung des Verhältnisses zwischen fixer ↔ variabler Vergütung?
Fixe Vergütung	§ 2 (4) WVV ↔ § 2 (6) IVV	<ul style="list-style-type: none"> (1) Anwendung des § 2 (4) S. 2 WVV/§ 2 (6) S. 2 IVV v.a. bei Einmal-Sonderzahlungen ohne Risikoincentivierung für die RT (z.B. Inflationsausgleichsprämie, Jubiläumsgeld) (2) Papierspur für die plausible Begründung der aufsichtsrechtlichen Qualifizierung des einzelnen Vergütungsbestandteils als fixe Vergütung zur Erfüllung der Transparenz-Anforderung des § 2 (5) S. 2 WVV/§ 2 (3) S. 2 IVV (3) Papierspur für transparente Darlegung der Erfüllung der einzelnen Voraussetzungen des § 2 (4) S. 3 und 4 WVV/ § 2 (6) S. 3 und 4 IVV für Einordnung der konkreten Funktionszulage/Auslandszulage als fixe Vergütung
(Externer) Mitarbeiter	§ 2 (8) WVV ↔ § 2 (7) IVV	<ul style="list-style-type: none"> (1) Ausgangspunkt: Anwendung der zweistufigen Vorgehensweise aus der IVV für bedarfsgerechte und rechtssichere Identifizierung des maßgeblichen Personenkreises und Sicherstellung der Anwendung der WVV: (i) Identifizierung des Personenkreises anhand der Kriterien des § 2 (8) WVV (u.a. mit Beurteilung der betriebsorganisatorischen Eingliederung eines externen Mitarbeiters zur Identifizierung nach § 2 (8) Nr. 1 WVV; (ii) Sicherstellung der Anwendung durch Bestätigungsklausel in Vertrag mit externen Dritten (2) Limitierung des Anwendungsbereichs der Vorgaben der WVV zur (variablen) Vergütung auch bei externen Personen als Mitarbeiter i.S.d. § 2 (8) WVV auf RT
Mitarbeiter in Kontrolleinheiten	§ 2 (11) WVV ↔ § 2 (11) IVV	<ul style="list-style-type: none"> (1) In Bezug auf die für die inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme maßgeblichen Personen bestimmt die Legaldefinition bei WVV nur als Risikoträger identifizierte Mitarbeiter (2) In Bezug auf die Vergütungsgovernance sind sämtliche Kontrolleinheiten betroffen, die funktionsbezogen an der Ausgestaltung und Durchführung der Vergütungssysteme mitwirken (§ 4 (3) WVV)

Die finale Fassung der WVV

Ausgewählte allgemeine Regelungsparameter zu den Vergütungssystemen im Kontext der IVV ... und erste Praxishinweise:
Geschlechtsneutrale Vergütung (§ 6 (1) Nr. 2 WVV)

Dimensionen der aufsichtsrechtlichen Anforderung der Geschlechtsneutralität der Vergütung (EBA-GSR)

- (1) **Inhaltliche Ausgestaltung:** Institute haben sicherzustellen, dass alle Aspekte der Vergütungspolitik geschlechtsneutral sind, einschließlich der Gewährungs- und Auszahlungsbedingungen für die Vergütung
- (2) **Nachweis:** Geeignete Dokumentation der vergütungsbezogenen Bewertung der einzelnen Stelle Funktion (insb. Dokumentation der für die konkrete Stellenbewertung heranzuziehenden Kriterien und Kennzeichnung der gleich/gleichwertig anzusehenden Stellen)
- (3) **Überwachung:** Etablierung von geeigneten Kontrollprozessen für effektive Überwachung der Einhaltung der inhaltlichen Ausgestaltung (insbesondere: Vier-Augen-Prinzip, § 14 WVV-Prüfung) und Information des Aufsichtsorgans durch Geschäftsleitung

BaFin-Entwurf FAQ IVV 06/2023 (für der IVV unterliegende Institute): n.n.

(Vorerst) inhaltliche Befüllung der Dimensionen anhand des etablierten rechtlichen Rahmens

- (1) **Inhaltliche Ausgestaltung**
- (2) **Nachweis:** Ordnungsgemäße und konsistente Dokumentation der konkreten Entgeltfindung im Einzelfall als Instrument zur Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung
- (3) **Überwachung:** Insbesondere Gender Pay Gap-Analyse (inklusive definierter Maßnahmenkatalog), Stellenprofile-Analyse (und ihre Anwendung v.a. bei Neueinstellungen), Analyse der Performance-/sonstigen Beurteilungskriterien für variable Vergütungsbestandteile

Die finale Fassung der WVV

Ausgewählte allgemeine Regelungsparameter zur variablen Vergütung im Kontext der IVV ... und erste Praxishinweise

Regelungsparameter	Regelung WVV ↔ IVV	Erste Praxishinweise für die Umsetzung der WVV
Zweck (Telos) der variablen Vergütung	§ 6 (1) Nr. 1 WVV ↔ neu	<p>(1) Deutliche Differenzierung zwischen fixer Vergütung und variabler Vergütung unter Beachtung des in § 6 (1) Nr. 1b) WVV bestimmten Zwecks der variablen Vergütung (= Widerspiegelung der nachhaltigen und risikobereinigten Leistung des Risikoträgers und der Leistung, die über Tätigkeitsbeschreibung des Risikoträgers hinausgehen) ist in bedarfsgerechter transparenter Weise in der Vergütungsrichtlinie (§ 13 (1) WVV) hinreichend deutlich zu machen</p> <p>(2) Dokumentierter Zweck auch als Grund-Beurteilungsparameter für relevantes Ambitionsniveau der für die variable Vergütung bestimmten (KPI-)Performanceparameter</p>
Verhältnis zwischen fixer Vergütung und variabler Vergütung	§ 8 (1) WVV ↔ § 6 (1) IVV	<p>(1) MWpl hat bedarfsgerechte Obergrenze festzusetzen unter Beachtung des allgemeinen aufsichtsrechtlichen Proportionalitätsgrundsatzes gem. § 6 (6) WVV (§ 7 (1) und (2) WVV)</p> <p>(2) Keine gesetzliche absolute Obergrenze</p>
Abfindung als variable Vergütung	§ 6 (4) S. 1 WVV ↔ § 5 (6) S. 1 IVV	<p>(1) Fiktionswirkung des § 6 (4) S. 1 WVV bedingt, dass für jede Abfindungsleistung vorab eine Prüfung auf etwaige negative Erfolgsbeiträge durchzuführen ist (§ 6 (4) S. 4 WVV)</p> <p>(2) Obergrenze für Abfindungen nach § 6 (4) S. 5 Nr. 3 WVV: nur 200.000 EUR-Grenze; 200%-Grenze der letzten Fixvergütung gemäß § 5 (6) S. 5 Nr. 3 IVV nicht in WVV übernommen</p> <p>(3) Darlegung sonstige Abfindungen im Sinne des § 6 (4) S. 5 Nr. 3 WVV gegenüber der BaFin inkludiert kein Zustimmungserfordernis</p>
Negative Erfolgsbeiträge	§ 6 (2) WVV ↔ § 5 (2) IVV	<p>(1) Allgemeiner Begriff maßgeblich für ex ante-Risikoadjustierung</p> <p>(2) Für ex post-Risikoadjustierung der zurückbehaltenen Bestandteile/der bereits ausgezahlten Bestandteile der variablen Vergütung ist Malus/Clawbackregelung des § 8 (6) WVV relevant</p>

Die finale Fassung der WVV

Ausgewählte besondere Regelungsparameter zur variablen Vergütung im Kontext der IVV ... und erste Praxishinweise

Regelungsparameter	Regelung WVV ↔ IVV	Erste Praxishinweise für die Umsetzung der WVV
Ziele	§ 8 (1) und (2) WVV ↔ § 19 (1) und (2) IVV	<ol style="list-style-type: none">(1) Angemessene Berücksichtigung der Zielparame-ter (a) Gesamterfolg des MWpl, (b) Geschäftsbereich, (c) individuelle Leistungen/Erfolgsbeiträge(2) Individuelle Leistungen haben finanzielle und nichtfinanzielle Vergütungsparameter zu berücksichtigen; gegenüber § 19 (2) S. 1 IVV keine Zielvereinbarung mit MRT erforderlich (aber in der Praxis grundsätzlich zu empfehlen)
Deferral	§ 8 (4) und (5) WVV ↔ § 20 (1) bis (3) IVV	<ol style="list-style-type: none">(1) Allgemeine Deferralsystematik: Deferral-Anteil mindestens 40% (unabhängig von hierarchischer Einordnung der Tätigkeit des MRT; insbesondere auch anwendbar für Geschäftsleiter und Senior Management) (§ 8 (4) WVV)(2) Festsetzung eines Schwellenwertes in Höhe von maximal 500.000 EUR für höhere Deferral-Regel (mindestens 60%-Deferral-Anteil) für High Earner
NWE-Anteil	§ 8 (3) WVV ↔ § 20 (5) IVV	<ol style="list-style-type: none">(1) Vergleichbare Regelung wie für Kapitalverwaltungsgesellschaften: Aktienbasierte/-orientierte Anteile → fonds-basierte Anteile → alternatives unbares Zahlungsinstrument, das zur Abbildung der nachhaltigen Wertentwicklung geeignet ist(2) Heranziehung der Verlautbarung der BaFin im Workshop zur FAQ IVV vom 25.01.2024 im Einzelfall hilfreich
Malus/Clawback	§ 8 (6) WVV ↔ §§ 20 (6), 18 (5) IVV	<ol style="list-style-type: none">(1) Nutzung der Verlautbarung der BaFin in der IVV-Auslegungshilfe zur weiteren Konkretisierung der einzelnen unbestimmten Rechtsbegriffe des § 8 (6) S. 3 WVV („erhebliche Verluste“ etc.)(2) Unveränderte Herausforderung für die Praxis: AGB-konforme Ausgestaltung der Klauseln im Vergütungssystem

Die aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur Ermittlung der Risikoträger

Die aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur Ermittlung der Risikoträger

Ermittlung für alle MWpl

§ 3 WVV: „Die Wertpapierinstitute haben auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich alle Risikoträger zu identifizieren. Maßgeblich für die Beurteilung der Eigenschaft als Risikoträger sind die Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2154. Soweit die Besonderheiten des Risikoprofils eines Wertpapierinstituts dies erfordern, hat das Wertpapierinstitut zusätzliche interne Kriterien anzuwenden, um alle Risikoträger zu identifizieren.“

Kriterien der VO 2021/2154 und deren Anwendung

Erwg (11) VO 2021/2154:

„Damit die zuständigen Behörden und die Prüfer die Bewertungen der MWpl zur (Nicht-)Einordnung der einzelnen Person als Risikoträger überprüfen können, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die MWpl Aufzeichnungen über die vorgenommenen Bewertungen und deren Ergebnisse führen, auch hinsichtlich der Mitarbeiter, die anhand von Kriterien auf der Grundlage ihrer Gesamtvergütung ermittelt wurden, deren berufliche Tätigkeiten jedoch nicht als solche mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der MWpl oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte bewertet werden.“



WVV in der Jahresabschlussprüfung 2024

WVV in der Jahresabschlussprüfung 2024

§ 14 WpIPrüfbV

Der Prüfer hat die Angemessenheit und die Transparenz der Vergütungssysteme des Wertpapierinstituts sowie die Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Wertpapierinstituts nach § 46 (1) WpIG zu beurteilen. Dabei hat der Prüfer insbesondere zu beurteilen und darüber zu berichten, ob

1. die Zuordnung der Vergütungsbestandteile zur fixen Vergütung eindeutig ist,
2. die Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie dem Erreichen der Ziele, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des Wertpapierinstituts niedergelegt sind, entgegenstehen,
3. die Geschäftsleitung das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Wertpapierinstituts informiert hat,
4. das Wertpapierinstitut Grundsätze zu den Vergütungssystemen festgelegt, deren Einhaltung überprüft und die Überprüfung dokumentiert hat, und
5. die Mitarbeiter schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden.

WVV in der Jahresabschlussprüfung 2024

§ 19 WVV in der Abschlussprüfung 2024: 4 Leitsätze

(1) Aufsichtsrechtliche Anwendung und arbeitsrechtliche Umsetzung


- Erwartungshaltung des Prüfers: Zeitgerechte Implementierung der gesetzlichen Vorgaben des WVV – mit der gebotenen Sorgfalt und der erforderlichen Einbindung der relevanten Stakeholder und unter Berücksichtigung auf die Zeitpunkte der Veröffentlichung der finalen Fassung der WVV (11.01.2024) und ihr Inkrafttreten (12.01.2024). Dies inkludiert gemäß § 19 WVV u.a. folgende Prüfungs-Leitsätze:
 - Erstmalige Anwendung ab Geschäftsjahr, das dem 12.01.2024 folgt: (1) Abfindungen (§ 6 (4) WVV), (2) Halteprämien (§ 6 (5) WVV), (3) garantierte variable Vergütungen (§ 7 (4) WVV), (4) Ausgleichszahlungen für entgangene variable Vergütungen beim Vor-Arbeitgeber (§ 7 (5) WVV), (5) besondere Anforderungen an die variable Vergütung der Risikoträger (§§ 8 und 9 WVV), (6) Anforderungen des § 11 (2) S. 1 und 2 WVV an die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung, (7) jährliche Prüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems durch die unabhängige Stelle (§ 14 WVV), (8) jährliche Überprüfung des Vergütungssystems durch Vergütungskontrollausschuss zu den in § 17 (3) S. 2 Nr. 2 WVV angeführten Prüfungsgegenständen, (9) Umsetzung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach Maßgabe des § 18 (1) WVV
 - Erstmalige Anwendung aller sonstigen Vorgaben der WVV bereits ab dem 12.01.2024; insbesondere: (1) Risikoträger-Identifikation nach Maßgabe des § 3 WVV, (2) Ausrichtung des Vergütungssystems an die Geschäfts- und Risikostrategie des MWpl (§ 5 WVV), (3) allgemeine Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme unter anderem betreffend die Verifizierung aller Vergütungsbestandteile und ihre Einordnung als feste bzw. variable Vergütung nach Maßgabe der §§ 6 (1), (2), (4) und (5) WVV, (4) Festlegung des angemessenen Verhältnisses zwischen der fixen und der variablen Vergütung gemäß § 7 (1) WVV, (5) Anforderungen an Absicherungsverbot (§ 12 WVV), (6) Festlegung und Dokumentation der Vergütungsgrundsätze in Vergütungspolicy (§ 13 WVV) und (7) Information der Risikoträger über die Vergütungssysteme (§ 14 WVV)

(2) Periodengerechte Abgrenzung der Anwendung des WVV und (nur) des § 46 WpIG

(3) Auch Überarbeitung der Vergütungsgovernance und der sonstigen aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Transparenz der Vergütungssysteme

(4) Dokumentation („Papierspur“)

Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Tel.: +49 40 3785 3828

E-Mail: hinrichs@deloitte.de



Elisa Ultsch

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Associate

Tel.: +49 40 3785 3822

E-Mail: eultsch@deloitte.de

Experience the future of law, today

Erleben Sie die Zukunft der Rechtsberatung schon jetzt

Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte
in **75+** Ländern



die eng zusammenarbeiten
über nationale Grenzen hinweg und
gemeinsam mit anderen Deloitte-
Geschäftsbereichen

Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



Rechtsberatung

Modelle, Konzepte und
Systeme zur
Effizienzsteigerung

Outsourcing und Legal
Managed Services

Wir schaffen (Mehr)Werte

Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



in Einklang

mit Ihrer unternehmensweiten
Vision



maßgeschneidert

für Ihre Geschäftsbereiche und
Niederlassungen



technologiestützt

für verbesserte Zusammenarbeit und
Transparenz



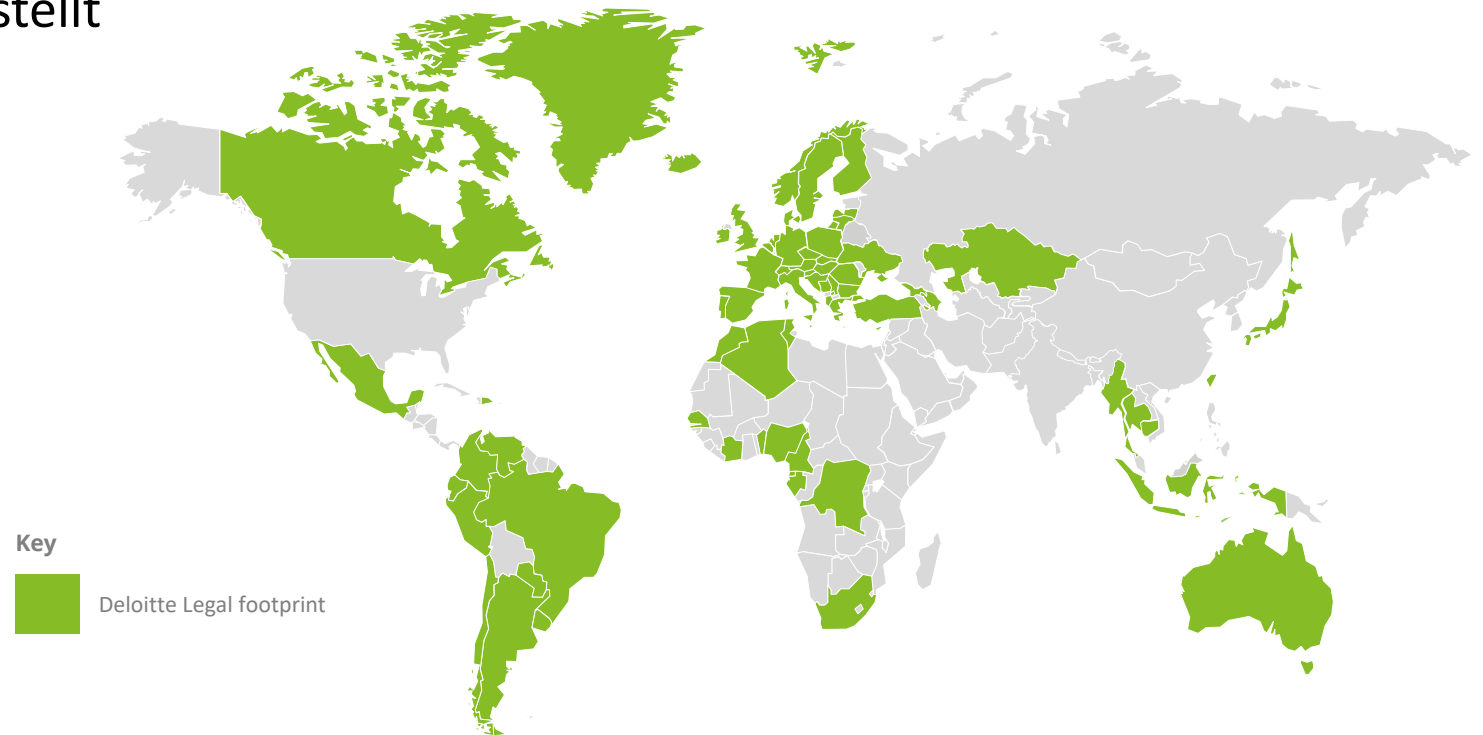
abgestimmt

auf Ihre regulatorischen
Anforderungen

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Deloitte Legal practices

- | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. Albania | 15. Chile | 29. Gabon | 43. Kazakhstan | 57. Peru | 71. Thailand |
| 2. Algeria | 16. Colombia | 30. Georgia | 44. Kosovo | 58. Poland | 72. Tunisia |
| 3. Argentina | 17. Costa Rica | 31. Germany | 45. Latvia | 59. Portugal | 73. Turkey |
| 4. Australia | 18. Croatia | 32. Greece | 46. Lithuania | 60. Romania | 74. Ukraine |
| 5. Austria | 19. Cyprus | 33. Guatemala | 47. Malta | 61. Senegal | 75. Uruguay |
| 6. Azerbaijan | 20. Czech Rep. | 34. Honduras | 48. Mexico | 62. Serbia | 76. United Kingdom |
| 7. Belgium | 21. Dem Rep of Congo | 35. Hong Kong SAR, China | 49. Montenegro | 63. Singapore | 77. Venezuela |
| 8. Benin | 22. Denmark | 36. Hungary | 50. Morocco | 64. Slovakia | |
| 9. Bosnia | 23. Dominican Republic | 37. Iceland | 51. Myanmar | 65. Slovenia | |
| 10. Brazil | 24. Ecuador | 38. Indonesia | 52. Netherlands | 66. South Africa | |
| 11. Bulgaria | 25. El Salvador | 39. Ireland | 53. Nicaragua | 67. Spain | |
| 12. Cambodia | 26. Equatorial Guinea | 40. Italy | 54. Nigeria | 68. Sweden | |
| 13. Cameroon | 27. Finland | 41. Ivory Coast | 55. Norway | 69. Switzerland | |
| 14. Canada | 28. France | 42. Japan | 56. Paraguay | 70. Taiwan | |



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 415.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.