

## Transparenzbericht 2023

zum 31. Mai 2023 nach Artikel 13  
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014





# Inhalt

Deloitte	<b>04</b>	Vorwort
	<b>05</b>	Deloitte Österreich
	<b>06</b>	Standorte in Österreich
	<b>07</b>	Professional Services
	<b>08</b>	Rechtsform und Eigentumsverhältnisse*
	<b>09</b>	Deloitte Österreich Gesellschaften*
	<b>10</b>	Struktur des Netzwerks*
	<b>12</b>	Vertretung und Führung*
	<b>13</b>	Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung*
<hr/>		
Clients	<b>15</b>	Kund:innenbedürfnisse im Wandel: ESG, Cyber Security und AI im Fokus
	<b>16</b>	Best Managed Companies – eine Erfolgsstory in bisher drei Akten
	<b>17</b>	Internes Qualitätsmanagementsystem*
	<b>22</b>	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit*
	<b>26</b>	Wirtschaftsprüfung in disruptiven Zeiten
<hr/>		
People	<b>28</b>	Berufsbild Beraterin bzw. Berater: Eine Karriere mit Zukunft und Vielfalt
	<b>29</b>	Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen*
	<b>31</b>	Deloitte University
	<b>33</b>	Karriere bei Deloitte
<hr/>		
Society	<b>35</b>	Diversität fördern, Innovationskraft steigern
	<b>36</b>	Nachhaltiges Wirtschaften wird essenziell
	<b>38</b>	Corporate Responsibility & Sustainability
<hr/>		
Anhänge	<b>44</b>	<b>Anhang A</b>   Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz*
	<b>46</b>	<b>Anhang B</b>   Finanzinformationen*
	<b>47</b>	<b>Anhang C</b>   Unternehmen von öffentlichem Interesse*

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte.

Mit mehr als 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Deloitte versteht sich als smarterer Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Österreichs Wirtschaft hat turbulente Jahre hinter sich und es ist auch aktuell keine wirkliche Entspannung in Sicht. Nach dem Abflauen der Corona-Pandemie sind mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine weitere Herausforderungen für die Unternehmen hinzugekommen. Vor allem die stark gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise sowie die damit verbundenen Auswirkungen auf die Produktionskosten haben der Wirtschaft in den vergangenen Monaten zu schaffen gemacht. Die langfristigen Folgen dieser Entwicklungen sind noch nicht abschätzbar und werden uns alle weiterhin intensiv beschäftigen.

Als größte Herausforderung gilt heute aber ein anderes Thema: Der anhaltende Fach- und Arbeitskräftemangel brems den Erfolg vieler Unternehmen spürbar. Zwar sehen sich die heimischen Führungskräfte diesbezüglich laut unserer Standortanalyse Deloitte Radar im Europa-Vergleich noch gut aufgestellt, die Aussichten sind aber alles andere als rosig. Mehr als 40 % der Befragten erwarten eine negative Entwicklung beim Arbeitskräftethema. Viele Unternehmen versuchen, das fehlende Personal durch Optimierungen in den Prozessen und in der Organisation auszugleichen, doch es braucht vor allem strukturelle Lösungen, für die es in Österreich noch an Ambition fehlt.

Hinzu kommt, dass die fortschreitende Digitalisierung mit neuen KI-Lösungen unsere Arbeitswelt grundlegend verändern wird. Unternehmen aller Größen und Branchen müssen bereits jetzt auf diese Entwicklungen reagieren – nicht nur, um mit dem rasanten Wandel Schritt halten zu können, sondern auch, um das volle Potenzial dieser Technologie zu nutzen und sich damit einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Auch wir bei Deloitte setzen uns bereits intensiv mit dieser Thematik auseinander, denn eines steht fest: KI ist gekommen, um zu bleiben.

Gleichzeitig gewinnt das Thema Nachhaltigkeit mit all seinen wirtschaftlichen Aspekten rasant an Bedeutung. Mit zahlreichen neuen Regularien steigt der Beratungsbedarf in diesem Bereich bei Unternehmen signifikant an. Genau deshalb haben wir uns in diesem Jahr dahingehend noch breiter aufgestellt. Wir freuen uns, gemeinsam mit zwei neuen Partnern in den Bereichen Sustainability und ESG die Weichen für eine nachhaltigere Zukunft zu stellen.

Und das ist nicht die einzige erfreuliche Nachricht. Denn trotz der schwierigen Rahmenbedingungen können wir bei Deloitte auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurückschauen. Zu verdanken haben wir diesen Erfolg nicht nur unserer – auf die Bedürfnisse unsere Kundinnen und Kunden zugeschnittenen – multidisziplinären Geschäftsausrichtung, sondern vor allem auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Kern unseres Erfolges bilden. Mit ihrer Expertise und ihrem Engagement sind wir bestens für die kommenden Jahre gewappnet.

Wir können bei Deloitte Österreich also nicht nur positiv zurück, sondern auch optimistisch nach vorne blicken. Überzeugen Sie sich auf den folgenden Seiten selbst von unserem anhaltenden Unternehmenserfolg und treten Sie gerne persönlich mit uns in Kontakt.

Wir freuen uns, gemeinsam mit Ihnen die Zukunft zu gestalten!

Harald Breit

Friedrich Wiesmüller



**Mag. Harald Breit**  
Chief Executive Officer



**Mag. Friedrich Wiesmüller**  
Managing Partner  
Audit & Assurance



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte Österreich

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit mehr als 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot.

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

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

## Thought Leadership

Deloitte **Business Studien & Metastudie Deloitte Radar**

## Deloitte Future Fund

CSR-Aktivitäten von Deloitte Österreich

Uns vertrauen die **größten Investor:innen** in CEE, dem erweiterten Heimmarkt Österreichs

Deloitte betreut mehr als **90 %** der Unternehmen im **Prime Market der Wiener Börse**

**Unsere Kund:innen**  
KMU | Corporates  
Multinationals | Öffentlicher Sektor

**#1 in Tax**  
mit rund **800** Mitarbeiter:innen

**#1 M&A Advisor 2022**  
nach Anzahl der Transaktionen

**Tax Firm of the Year 2022**  
**Transfer Pricing Firm of the Year 2023**

**13** Standorte  
**229,4** Mio. EUR Umsatz  
Mehr als **1.700** Mitarbeiter:innen

**Größter Human Capital Berater**



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Standorte in Österreich

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



Tirol



Steiermark



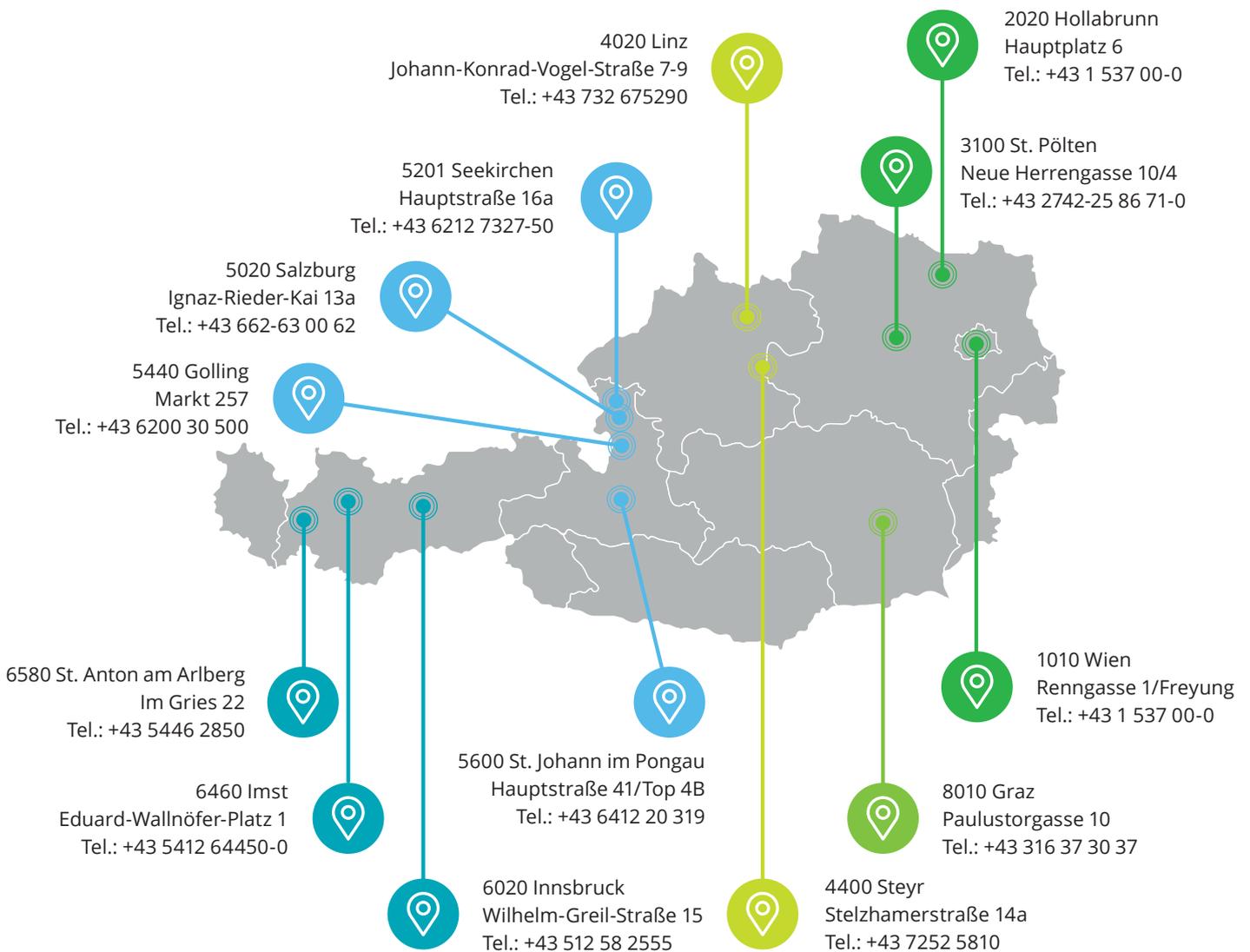
Salzburg



Wien &  
Niederösterreich



Oberösterreich





01

02

03

04

05

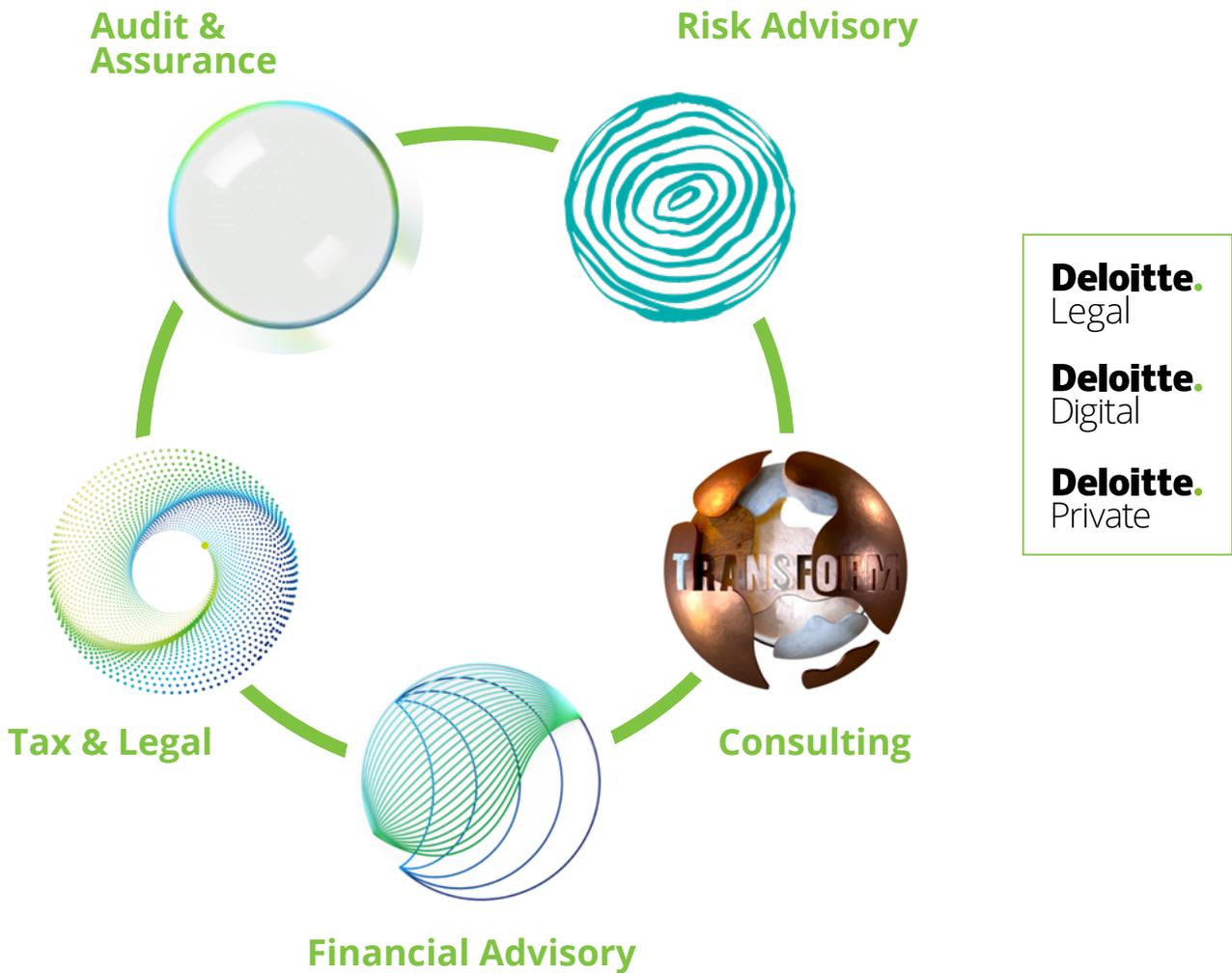
06

07

08

09

# Professional Services



## Audit & Assurance

- Audit
- Accounting Operations Assurance
- IFRS Advisory
- ESG Reporting
- FSI Advisory
- IT Assurance
- Other Assurance Services

## Consulting

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

## Financial Advisory

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

## Risk Advisory

- Financial Risk
- Cyber & Strategic Risk
- Regulatory Risk
- Operational Risk

## Tax & Legal

- Business Tax
- Cross Border Tax
- Tax Management Consulting
- Indirect Tax
- Transfer Pricing
- Business Process Services
- Global Employer Services (GES)
- Private Clients
- Förderberatung – Global Investment & Innovation Incentives (Gi<sup>3</sup>)
- Mergers & Acquisitions
- Tax Litigation
- Legal Advice by Deloitte Legal\*

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

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

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

Das Stammkapital der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beträgt MEUR 20. Anteile an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH werden von 27 natürlichen Personen gehalten.

## Businesses

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

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

Die jeweilige strategische Ausrichtung und operative Führung dieser Businesses obliegt den Business Leadern (Managing Partner:innen des Businesses).

## Industry Lines

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

## Prüfungsgesellschaften

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

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

Zweck des Transparenzberichts ist es, den Unternehmensorganen, insbesondere den mit der Auswahl der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers befassten Organen, aber auch der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesellschafts- und Aufsichtsstruktur sowie die Qualitätskontrollorganisation zu verschaffen sowie bestimmte finanzielle Informationen über die Zusammensetzung der Honorarerlöse offenzulegen. Soweit nicht gesondert vermerkt, sind nachfolgend die Verhältnisse zum 31. Mai 2023 dargestellt.

## Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Friedrich Wiesmüller

Harald Breit

Wien, am 27. September 2023



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte Österreich Gesellschaften

Zur Deloitte Gruppe gehören in Österreich folgende aktive Gesellschaften:

## Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

**Deloitte Audit  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Wien, 0700398

**Deloitte Burgenland  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Neutal

**MPD Wirtschaftsprüfungs-GmbH**  
Salzburg

**Deloitte Tax  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Wien

**Deloitte Wirtschaftsprüfung  
Styria GmbH**  
Graz, 0700689

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

**Deloitte Consulting GmbH**  
Wien

**Möstl & Pfeiffer  
Steuerberatungs GmbH**  
Graz

**QUINTAX tennengau  
steuerberatungsgmbh**  
Salzburg

**Deloitte Financial Advisory GmbH**  
Wien

**Deloitte Oberösterreich  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Linz, 0700799

**QUINTAX gerlich-fischer-kopp  
steuerberatungsgmbh**  
Salzburg

**Deloitte Niederösterreich  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
St. Pölten, 0700367

**F.X. Priester GesmbH**  
Steyr

**Deloitte Tirol  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Innsbruck, 1000037

**NÖ Gemeinde Beratungs &  
SteuerberatungsgesmbH**  
St. Pölten

**Deloitte Salzburg  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Salzburg, 0700399

**Kapferer Frei und Partner  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungs GmbH**  
Innsbruck

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Struktur des Netzwerks

Deloitte Österreich ist Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer "UK private company limited by guarantee". Deloitte Central Europe Holdings Limited ist zusammen mit Deloitte Frankreich, Deloitte Deutschland, Deloitte Luxemburg, Deloitte Österreich, Deloitte Portugal und Deloitte Türkei Gesellschafter der Deloitte DCE GmbH („DCE“), die ebenfalls ein Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited ist. Der Zweck von DCE ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Gesellschaftern als Mitglieder des globalen Deloitte-Netzwerks. DCE erbringt weder professionelle Dienstleistungen noch übt sie kommerzielle Tätigkeiten aus. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit ca. 457.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

## Beschreibung des Netzwerks

### Das Deloitte Netzwerk

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

### Deloitte Touche Tohmatsu Limited

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

Unter der Marke „Deloitte“ arbeiten ca. 457.000 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unabhängigen Gesellschaften weltweit zusammen, um für ausgewählte Kundinnen und Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory, Tax und damit verbundene Leistungen zu erbringen. Diese Unternehmen sind Mitglieder von DTTL. DTTL, ihre Mitgliedsunternehmen und jede ihrer jeweiligen verbundenen Unternehmen bilden die „Deloitte Organisation“. Jedes Deloitte Mitgliedsunternehmen und/oder seine verbundenen Unternehmen erbringt Leistungen in speziellen geografischen Gebieten und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes oder der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Verordnungen, Gepflogenheiten und anderen Faktoren errichtet und kann



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





01

02

03

04

05

06

07

08

09

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

### DTTL Leitungsgremien

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

### Executive Board

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

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

### Board of Directors und Governance Committee

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

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

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

Mehr zu Deloitte unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

## Deloitte Global – Zahlen und Fakten 2023



**Umsatz**  
US\$ 64,9 Mrd.



**Investitionen in CR&S-Projekte**  
US\$ 3 Mrd.  
in den nächsten 10 Jahren



**Mitarbeiter:innen**  
457.000



**Länder**  
150+



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vertretung und Führung

Deloitte Österreich ist ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen.

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

Die gesamtunternehmerische Führung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Management

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

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

## Geschäftsführer:innen von Deloitte Österreich

- Mag. Elisa Aichinger
- Mag. Karin Andorfer
- Mag. Evrim Bakir
- Mag. Sascha Bakry
- Mag. Günter Bauer
- Mag. Thomas Becker\*
- Mag. Arnold Binder
- Dr. Peter Bitzyk\*
- Mag. Gisela Bogner
- Dipl.-Math. Carsten Böhme
- Mag. Harald Breit\*
- MMag. Florian Brence
- Mag. Christian Bürgler
- MMag. Dominik Damm
- MMag. Anna Daurer\*
- Katrin Demelius, MA
- Aron Deutsch, MSc
- Mag. Ulrich Dollinger\*
- Mag. Jürgen Dornhofer
- Mag. Karin Eckhart
- Mag. Nora Engel-Kazemi\*
- Mag. Martin Feige\*
- Mag. Michael Fischer
- MMag. Dr. Leopold Fischl\*
- Mag. Gunnar Frei\*
- Mag. Dr. Martin Freudhofmeier
- Mag. (FH) Verena Gabler
- Mag. Svetlana Gandjova
- MMag. Bernhard Geiger
- Mag. Nicole Gerlich
- DI Bernhard Göbl, MSc
- Dr. Thomas Göritzer
- Mag. Gerhard Gratzl

- Dr. Peter-Michael Grau
- Dr. Norbert Gruber
- Mag. Albert Hannak
- Mag. Romana Haslinger\*
- Mag. Orsolya Hegedüs
- Mag. Gudrun Heidenreich-Perez
- Dr. Bernhard Herzig
- MMag. Christian Hickel
- Mag. Dr. Andreas Hlavenka
- Mag. Gabriele Holzinger
- Dr. Stefan Hübner
- Mag. Bernhard Hudernik
- Mag. Edgar Huemer
- Mag. Christa Janhsen
- Mag. Andreas Kapferer
- Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
- Mag. Stephan Karigl
- Mag. Clemens Klinglmair
- Andrea Kopecek, MSc
- Mag. Herbert Kovar
- Mag. Wilfried Krammer
- Mag. Hubert Kreuch\*
- Mag. Marieluise Krimmel\*
- MMag. Isabell Krug
- Dr. Matthias Kunsch\*
- MMag. Alexander Lang
- Mag. Dr. Bernd Luxbacher
- Mag. Karin Mair
- Mag. Gerhard Marterbauer\*
- Mag. Julian Mauhart
- Mag. Sieglinde Moser
- Mag. Friedrich Möstl
- Dr. Nikolaus Müller\*
- Mag. Shahanaz Müller
- Mag. Walter Müller\*

- Mag. Anna Nowshad
- Mag. Robert Pejhovsky\*
- Mag. Barbara Pira
- Dr. Johannes Pira
- Dr. Gerhard Pircher\*
- Felix Reitsperger, LL.M.oec.
- Marcus Riedler
- Mag. Christoph Riegler
- Mag. Alexander Ruzicka
- Mag. Robert Rzeszut
- Mag. Nikolaus Schaffer\*
- Mag. Bernadette Schalko-Folgnier
- Dipl.-Ing. Roman Schob
- Carina Schöpf
- Univ.-Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
- Dr. Gernot Schuster
- Georg Schwondra
- Dr. Martin Six
- Mag. Josef Spadinger\*
- Dr. Gottfried Spitzer\*
- Mag. Ursula Stingl-Lösch
- Mag. Gerald Vlk
- Mag. Dr. Christoph Waldeck\*
- Mag. Claudia Wehinger-Malang
- Mag. Michael Weismann
- DDr. Patrick Weninger
- Mag. Friedrich Wiesmüllner\*
- Mag. Robert Wietrzyk-Sanin
- Dr. Christian Wilplinger
- Mag. Christof Wolf\*
- Mag. Wolfgang Wurm\*

\* Im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätige Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

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

## Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Geschäftsführungsposition

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

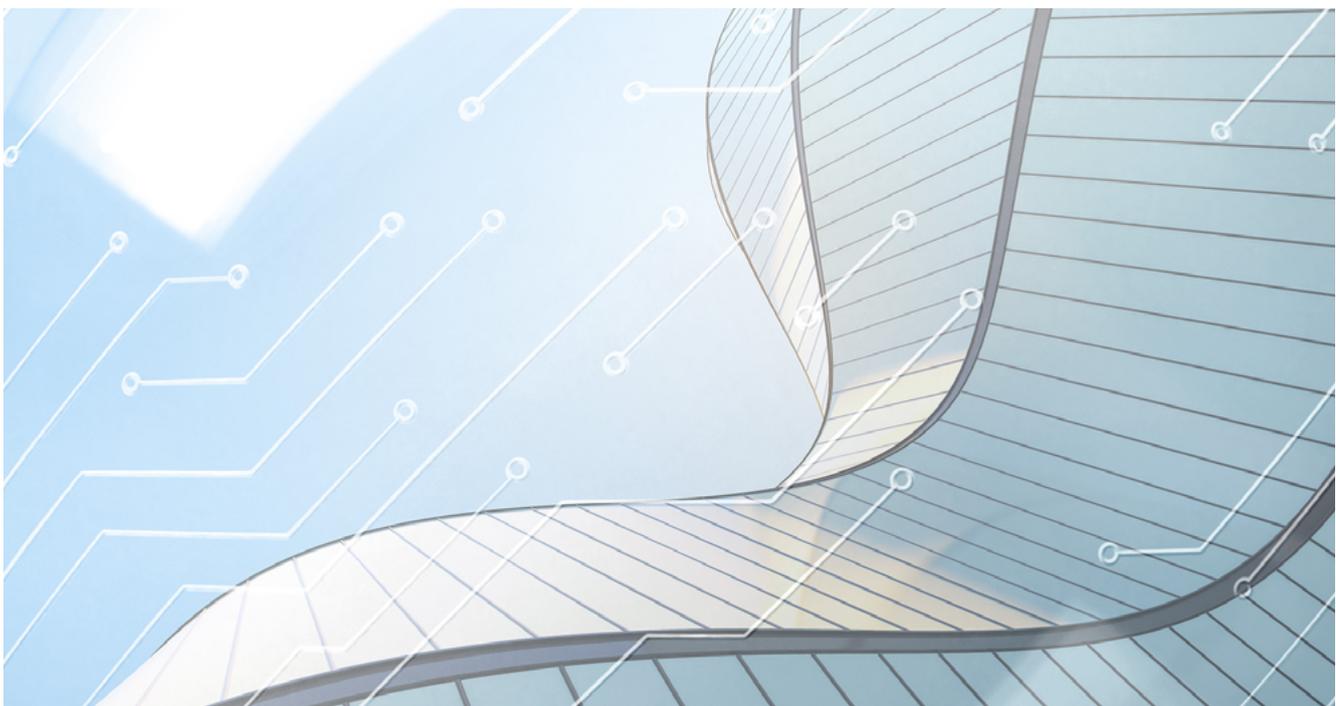
Die vorgenannten Ziele sind im Übrigen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung für alle leitenden Angestellten wesentlicher

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

## Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Deloitte Österreich sind Angestellte einer Gesellschaft von Deloitte Österreich. 27 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind überdies an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfung GmbH beteiligt.

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



# Clients

Maßgeschneidert.  
Innovativ.  
Persönlich.



01

02

03

04

05





01

02

03

04

05

# Kund:innenbedürfnisse im Wandel: ESG, Cyber Security und AI im Fokus



Zentrale Themen wie Nachhaltigkeit, Cybersicherheit und intelligente Technologien rücken immer stärker in den Fokus von Unternehmen. Orsolya Hegedüs, Clients & Industries Leader und Partnerin Financial Advisory, erläutert, wie Deloitte ihre Kundinnen und Kunden in einem sich stetig wandelnden Umfeld unterstützt.

**Orsolya Hegedüs**  
**Clients & Industries Leader**  
**Partnerin Financial Advisory**

## Welche Themen beschäftigen die Kundinnen und Kunden derzeit am meisten?

Das Thema Nachhaltigkeit ist endgültig auf der operativen Ebene angekommen. Dabei geht es aktuell immer weniger um die freiwillige Angabe von ESG-Kennzahlen, sondern vielmehr um die Erfüllung von verpflichtenden Reportingstandards, die in sehr naher Zukunft in Kraft treten werden. Weitere Top-Themen betreffen den digitalen Bereich: Wir verzeichnen einen stetig zunehmenden Beratungsbedarf in Sachen Cyber Security, der sicherlich auch durch Meldungen über erfolgreiche Hackerangriffe auf prominente Unternehmen befeuert wird. Außerdem gibt es ein großes Interesse am Einsatz von künstlicher Intelligenz im unternehmerischen Kontext – ein Thema, das vor allem seit der Veröffentlichung von ChatGPT, Bard und Co. boomt.

## Wie hat Deloitte auf die gestiegene Nachfrage an Beratung in diesen Bereichen reagiert?

ESG, Cyber Security und AI sind wichtige Themen für die kommenden Jahre. Wir haben uns in diesen Bereichen nicht nur personell verstärkt, sondern auch organisatorisch darauf eingestellt. Bei Deloitte gibt es deshalb seit einiger Zeit Teams, die speziell für diese Themen verantwortlich sind und das vollumfängliche Deloitte Konzept am Markt anbieten. Unsere Leistungen gehen weit über die reine Prüfung oder Beratung hinaus. Wir bieten als Berater End-to-End-Lösungen, die alle Aufgaben von der Planung bis zur Umsetzung und den laufenden Betrieb abdecken.

## Können die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden trotz wachsender Anforderungen erfüllt werden?

Als Deloitte stehen wir unseren Kundinnen und Kunden bei allen Anliegen und Fragen zur Seite. Auf die Wünsche unserer Kundinnen und Kunden einzugehen, ihre Bedürfnisse zu verstehen und aus unserem großen Pool an Expertinnen

und Experten das passende Team zusammenzustellen, hat für uns oberste Priorität. Mit divers zusammengestellten Teams begegnen wir den immer komplexer werdenden Anforderungen. Wir betrachten Herausforderungen ganz selbstverständlich aus verschiedenen Blickwinkeln und bieten interdisziplinäre Lösungen an. Dabei stellen unsere Teams während der gesamten Projektphase einen laufenden Austausch auf Augenhöhe sicher und sind bei plötzlich auftretenden Problemen sofort zur Stelle. Auch nach Projektabschluss ist für uns der Weg zur hundertprozentigen Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden nicht zu Ende. Durch den Austausch von Best Practice Stories und andere Formen von Wissenstransfer unter Mitarbeitenden, entwickeln wir uns gemeinsam weiter. Darüber hinaus kümmert sich unser Clients & Industries Team businessübergreifend um die Verbesserung der Beziehungen zu unseren Kundinnen und Kunden.

## Wie sieht diese Unterstützung konkret aus?

Unser C&I-Team agiert unabhängig von den eigentlichen Projektteams und stellt somit eine neutrale Schnittstelle zwischen den Betreuenden und den Kundinnen und Kunden dar. Mittels Tiefeninterviews, sogenannten Client Service Assessments, werden abgeschlossene Engagements nochmals analysiert. Dieser Austausch hilft uns dabei, unsere Kundinnen und Kunden besser zu verstehen und uns laufend zu verbessern. Die aus den Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse werden – natürlich weitestgehend anonymisiert – dem Account-Team mitgeteilt und können bei Bedarf auch noch einmal mit der Kundin oder dem Kunden besprochen werden. Die Ergebnisse der Befragungen werden darüber hinaus auf internationaler Ebene mit unseren Deloitte-Kolleginnen und -Kollegen geteilt und fließen schließlich in unsere regelmäßig erscheinenden Voice of Clients-Publikationen ein, damit möglichst viele Mitarbeitende von diesen Erfahrungen profitieren können.



01

02

03

04

05

# Best Managed Companies – eine Erfolgsstory in bisher drei Akten



Zum dritten Mal in Folge suchte Deloitte Österreich gemeinsam mit der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien „Austria’s Best Managed Companies“. Das Erfolgsgeheimnis des international durchgeführten Programms verrät der dafür verantwortliche Partner Gottfried Spitzer.

**Dr. Gottfried Spitzer**  
Partner  
Family Business Leader

## **Best Managed Companies ging dieses Jahr bereits zum dritten Mal in Österreich über die Bühne. Was macht das Programm so erfolgreich?**

Best Managed Companies ist ein von Deloitte Global ausgerolltes Programm, das seit vielen Jahren international etabliert ist. Im Rahmen des Programms widmen wir uns hierzulande seit 2021 gemeinsam mit unserem Kooperationspartner – der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien – aktiv Österreichs Familienunternehmen. Das Besondere daran: Es handelt sich um keinen Wettbewerb der Kennzahlen. Die teilnehmenden Unternehmen werden vielmehr im Zuge von Workshops in den Schwerpunktbereichen Strategie, Produktivität und Innovation, Governance und Finanzen sowie Kultur und Commitment von Deloitte Expertinnen und Experten analysiert. Im Anschluss bewertet dann eine unabhängige Jury die Erkenntnisse aus den Coaching-Sessions gemeinsam mit den Bewerbungsunterlagen und kürt die Gewinnerinnen und Gewinner.

## **Welchen Mehrwert ziehen die Teilnehmenden daraus?**

Zum einen ist die Auszeichnung eine gute Möglichkeit, ein positives Signal – nach innen und außen – zu setzen. Zum anderen ermöglicht Best Managed Companies den Unternehmen eine gesamthafte Betrachtung, die vom Tagesgeschäft losgelöst ist. Und auch die mediale Aufmerksamkeit, die die Teilnahme bringt, darf als Mehrwert nicht unterschätzt werden.

## **Haben sich die österreichischen Unternehmen in den Krisenjahren resilient gezeigt? Was zeichnet sie grundsätzlich aus?**

Insgesamt stehen die heimischen Familienunternehmen gut da. Vor allem jene Unternehmen, die entsprechend vorbereitet waren und Flexibilität an den Tag legen, haben im aktuell herausfordernden Umfeld keine allzu großen Probleme. Und genau das ist es auch, was die Unternehmen hierzulande auszeichnet. Bei der Zusammenarbeit mit ihnen nehmen wir ein Mindset wahr, das auf Flexibilität getrimmt ist – ohne dabei überhastet Entscheidungen zu treffen. Und wir beobachten einen grundsätzlich offenen Managementstil und die bewusste Einbindung aller Interessen.

## **Gewinnt ein Programm wie Best Managed Companies in herausfordernden Zeiten wie diesen an Bedeutung?**

Ja, im Rahmen von Best Managed Companies treten wir mit den Unternehmen in einen intensiven Austausch und unterstützen auf vielfältigen Ebenen. Gerade in volatilen Zeiten ist das wichtiger denn je.

**Mehr Informationen zum Programm finden Sie hier:**

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





01

02

03

04

05

# Internes Qualitätsmanagementsystem

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



## **Bereichsübergreifendes Qualitätsmanagementsystem Praxisorganisation, Grundzüge der Aufbauorganisation**

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

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

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

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

## **Normensystem und Anwendungsbereich**

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

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

## **Risikoorganisation und Risikomanagement**

Wie alle DTTL-Mitgliedsunternehmen hat Deloitte Österreich einen Reputation & Risk Leader (RRL) bestellt, der im weitesten Sinne bereichsübergreifend alle Vorkehrungen und Maßnahmen zur Begrenzung und Bewältigung geschäftlicher Risiken, zur Abwehr von Gefährdungen des Ansehens von Deloitte und zur Qualitätssicherung koordiniert und überwacht. Hierzu gehören unter anderem unsere Aktivitäten zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und unserer ethischen Grundsätze, zur Annahme und Fortführung von Beziehungen zu Kundinnen bzw. Kunden und Aufträgen sowie zur Aus- und Fortbildung.





01

02

03

04

05

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

### Unabhängigkeit

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

### Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

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

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

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

### Beschwerdemanagement

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

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

### Entwicklung und kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

### Regelungen zur allgemeinen Organisation

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

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

### Regelungen zur Auftragsabwicklung

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

Die Umsetzung des Prüfungsansatzes erfolgt durchgängig systemunterstützt in unseren datenbankbasierten Prüfungstools „Engagement Management System“ (EMS), „Deloitte Levvia“ und „Deloitte Omnia“, die den Prüfungsansatz in die Prüfungsdokumentation integrieren und die auftragspezifische Qualitätssicherung unterstützen.

Die wesentlichen Elemente der auftragspezifischen Qualitätssicherung sind

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

### Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems

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

### Besondere Aspekte des Qualitätsmanagements im Prüfungsbetrieb

Im Dezember 2020 veröffentlichte der IAASB seine neue, überarbeitete Reihe von Qualitätsmanagementstandards, einschließlich des International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1). Bis zum 15. Dezember 2022 mussten SQM nach ISQM 1 konzipiert und implementiert werden. Unser internes SQM ist nach den Richtlinien (Policies und Standards) von DTTL eingerichtet, die den internationalen Standards (ISQM 1, ISA 220 revised) entsprechen.





01

02

03

04

05

Soweit erforderlich und zweckmäßig hat Deloitte Österreich besondere Richtlinien zur konkreten Umsetzung dieser Richtlinien und darüberhinausgehender nationaler Anforderungen erlassen.

Die operative Verantwortung für die Funktionsfähigkeit des SQM im Prüfungsbetrieb ist einer Partnerin oder einem Partner, dem Audit & Assurance Quality Leader (AAQL), übertragen. Der AAQL ist auch oberste Konsultationsinstanz für Fragen der Rechnungslegung und Prüfung. Sie bzw. er kann sich dabei auf eigene Expertisen sowie auf Spezialistinnen und Spezialisten für bestimmte Leistungsarten oder Branchen, etwa für Banken, IFRS oder US GAAP, stützen. Im Falle bestehender Meinungsverschiedenheiten wird das Audit Risk Committee mit der Angelegenheit befasst.

Mit ISQM 1 (bzw. der KSW-PRL 2022) wurde ein risiko-basierter Ansatz für das SQM eingeführt, der folgende Regelungsbereiche umfasst:

- Risikobeurteilungsprozess des Prüfungsbetriebes
- Steuerung und Führung des Prüfungsbetriebes
- Relevante berufliche Verhaltensanforderungen
- Annahme und Fortführung von Mandantenbeziehungen und bestimmten Aufträgen
- Auftragsdurchführung
- Ressourcen
- Information und Kommunikation
- Überwachungs- und Verbesserungsprozess

Im Rahmen der Implementierung von ISQM 1 wurden Qualitätsziele festgelegt, qualitätsgefährdende Risiken identifiziert und entsprechende Reaktionen geplant und umgesetzt und in einer für das Deloitte Netzwerk weltweit einheitlichen Technologieplattform zusammengeführt. Diese unterstützt den laufenden Betrieb des SQM, die drei Mal jährlich stattfindende Selbsteinschätzung der jeweiligen Prozessverantwortlichen und die jährliche Beurteilung des gesamten SQM.

Im Einklang mit der Deloitte-Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation haben uns die ISQM-1-Implementierungsbemühungen von Deloitte Österreich die Möglichkeit gegeben, uns selbst herauszufordern – wir untersuchen die Bereiche, in denen wir unser SQM weiter verbessern und transformieren können. Die Qualität unserer Prüfungsleistungen steht immer im Vordergrund, und robuste Prozesse zur Überwachung der Auditqualität spielen eine wesentliche Rolle für unsere Fähigkeit, uns kontinuierlich zu verbessern.

Die erste jährliche Evaluierung des SQM muss innerhalb eines Jahres nach dem 15. Dezember 2022 durchgeführt werden. Deloitte Österreich hat zum 31. Mai 2023 eine erste Evaluierung durchgeführt.

### Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems

Deloitte Österreich ist verantwortlich für die Konzeption, Implementierung und den Betrieb eines SQM, das dem Prüfungsbetrieb eine hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM erreicht werden. Die Ziele sind:

- Der Prüfungsbetrieb und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen ihre Verantwortung in Übereinstimmung mit beruflichen Standards und den geltenden gesetzlichen Anforderungen und führen Aufträge in Übereinstimmung mit diesen Standards und Anforderungen durch.
- Die zu den Aufträgen herausgegebene schriftliche Berichterstattung ist unter den gegebenen Umständen angemessen.
- Die Beurteilung des SQM erfolgte in Übereinstimmung mit den Anforderungen von ISQM 1.

Deloitte Österreich kam zu dem Schluss, dass das SQM dem Prüfungsbetrieb hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM zum 31. Mai 2023 erreicht wurden.

Eine hinreichende Sicherheit ist gegeben, wenn das SQM das Risiko, dass die Ziele des SQM nicht erreicht werden, auf ein akzeptables niedriges Niveau reduziert. Aufgrund der immanenten Grenzen eines SQM bedeutet hinreichende Sicherheit nicht absolute Sicherheit.

### Externe und interne Überwachung der Prüfungsqualität – Überwachungs- und Verbesserungsprozess (Monitoring & Remediation)

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

Zielsetzung des Monitoring & Remediation-Programms ist eine relevante, verlässliche und zeitgerechte Kommunikation an die Entscheidungsträgerinnen und -träger, um rasche Korrekturmaßnahmen identifizierter Schwächen und damit kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen. Dies beinhaltet die Identifikation von Schwächen und bewährten Verfahrensweisen im SQM und die Beurteilung der Effektivität von Korrekturmaßnahmen, um Verbesserungen in der Prüfungsqualität zu erzielen.

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





01

02

03

04

05

### In-process Monitoring

Die laufende Überwachung der Prüfungsqualität beinhaltet die proaktive Identifikation von Prüfungsproblemen bei noch nicht abgeschlossenen (in-process) Aufträgen um zeitnahe Lösungen und Korrekturmaßnahmen zu ermöglichen.

Dies wird erzielt durch

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

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

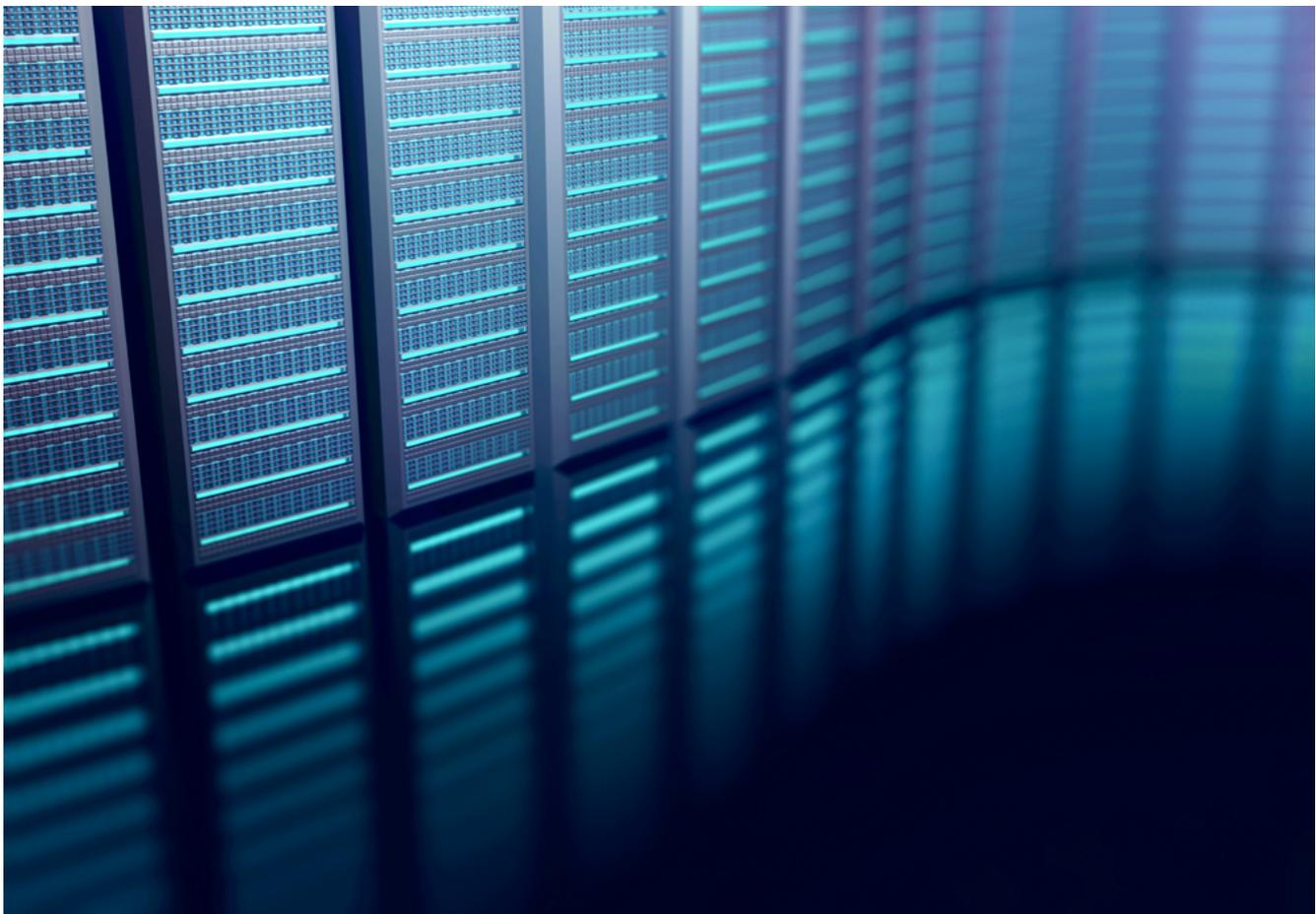
### Engagement Inspection

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

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

### System of Quality Management Review

Das SQM-Monitoring ist ein integraler Bestandteil der Monitoring-Aktivitäten von Deloitte Österreich und berücksichtigt die relevanten Anforderungen in ISQM 1 sowie die Bewertung der Konzeption, Umsetzung und operativen Wirksamkeit von Maßnahmen, die die für den Prüfungsbetrieb identifizierten Qualitätsrisiken adressieren.





01

02

03

04

05

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

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

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

### Externe Überwachung

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

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

Die Inspektion umfasst das interne Qualitätssicherungssystem mit Bezug auf die Prüfung von Unternehmen von öffentlichem Interesse. Zu diesem Zweck werden von Inspektoren der APAB alle diesbezüglichen Regelungen zur Qualitätssicherung beurteilt („firm review“) und die Wirksamkeit der auftragsabhängigen Regelungen anhand der Prüfungsunterlagen der Unternehmen von öffentlichem Interesse überprüft („file review“). Darüber hinaus nimmt die APAB eine Bewertung des Inhalts des aktuellsten Transparenzberichtes vor.

Die APAB führte im Jahr 2022 eine Inspektion durch, die am 21. Dezember 2022 (Datum der Schlussbesprechung) abgeschlossen wurde. Deloitte Österreich setzte alle Empfehlungen der APAB fristgerecht um.

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

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

### Root Cause Analysis und Remediation

Kontinuierliche Verbesserung ist ein wesentlicher Bestandteil der Qualitäts- und Leistungskultur von Deloitte. Das Verständnis der Gründe für das Auftreten von Mängeln ist entscheidend für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Behebung der Feststellungen. Wenn Mängel bei Prüfungsaufträgen oder im SQM festgestellt werden, sei es durch interne oder durch externe Überwachungsaktivitäten, werden Schritte gesetzt, um Lücken und geeignete Abhilfemaßnahmen zu ermitteln. Abhilfemaßnahmen sind unerlässlich, um eine kontinuierliche Verbesserung der Prüfungsqualität zu erreichen und künftig ähnliche Feststellungen zu vermeiden.

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

### Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätsmanagementsystems im Prüfungsbetrieb

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen eingerichtete SQM den gesetzlichen Anforderungen für Abschlussprüfungen entspricht, dass die sich aus diesem System ergebenden Vorgaben in dem abgelaufenen Jahr eingehalten worden sind und dass sie sich aufgrund der dort implementierten Kontrollen und im Rahmen der durchgeführten Nachschau davon überzeugt haben, dass das SQM im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet und überwacht worden ist. Deloitte Österreich kam zu dem Schluss, dass das SQM dem Prüfungsbetrieb hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM zum 31. Mai 2023 erreicht wurden.



01

02

03

04

05

# Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

## Deloitte Global Independence



Deloitte Global Independence legt **netzwerkübergreifende Richtlinien und Verfahren zur Wahrung der Unabhängigkeit** fest. Diesen liegen der vom International Ethics Standards Board for Accountants herausgegebene International Code of Ethics for Professional Accountants sowie, wenn anwendbar, die Independence Standards der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission und des Public Company Accounting Oversight Board zugrunde.



Deloitte Global Independence unterstützt DTTL Mitgliedsunternehmen bei Bedarf bei ihrer jährlichen SQM-Überprüfung und gibt Einblicke in globale Schwerpunktbereiche. In einem Dreijahreszyklus führt Deloitte Global Independence im Rahmen des Überwachungsprogramms Überprüfungsaktivitäten bei Mitgliedsunternehmen durch und liefert Empfehlungen und Feststellungen zur Berücksichtigung im Monitoring & Remediation-Programm. Je nach Bedarf werden vertiefte Nachprüfungen durchgeführt.



Deloitte Global Independence bietet den DTTL Mitgliedsunternehmen durch Beratung **fortlaufendes Fachwissen zu Independence** und ermöglicht so eine kontinuierliche Verbesserung der globalen Richtlinien, Verfahren, Tools und praxisbezogenen Unterstützungsmaßnahmen.



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



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

## Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

Deloitte Österreich hat Maßnahmen gesetzt um Qualitätsziele und qualitätsgefährdende Risiken im Bereich Unabhängigkeit zu adressieren. Grundlage dieser Maßnahme bilden die Unabhängigkeitsvorschriften von Deloitte Global, die im Bedarfsfall um weiterreichende nationale Anforderungen ergänzt sind, u.a. um diejenigen, die bei Prüfungen von Unternehmen von öffentlichem Interesse gemäß den Regelungen der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 zu beachten sind.

Unserer Unternehmensführung ist die Einhaltung der Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit sowie der damit verbundenen Standards zur Qualitätskontrolle äußerst wichtig. Durch den richtigen „Tone at the top“ verdeutlicht sie die Relevanz der Unabhängigkeit und verankert sie in den beruflichen Werten und in unserer Unternehmenskultur. Es wurden Strategien und Prozesse eingeführt, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bedeutung des Themas aufzuzeigen. Dabei legen wir großen Wert darauf zu vermitteln, wie wichtig es ist, die Unabhängigkeitsanforderungen eigenverantwortlich zu verstehen und zu erfüllen.

## Zentrale Koordination und Konsultation

Deloitte Österreich unterhält unter der Führung des Director of Independence eine Fachabteilung Independence Austria, die für Ausgestaltung, Umsetzung, Betrieb und Überwachung des Qualitätsmanagementsystems in Bezug auf Unabhängigkeit zuständig ist. Ihr obliegt auch die Information sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über relevante Neuerungen und Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften, die Veranlassung entsprechender Schulungsmaßnahmen sowie die laufende Pflege und Überwachung der zur Wahrung unserer Unabhängigkeit eingesetzten Systeme. Hinzu kommt als wesentliche Aufgabe die Klärung von Unabhängigkeitsfragen, gegebenenfalls in enger Abstimmung mit den entsprechenden Abteilungen ausländischer DTTL Mitgliedsunternehmen.

## Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

Grundlage unserer Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit bilden die für alle Mitgliedsunternehmen von DTTL sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlichen Vorgaben der internationalen Deloitte Organisation. Notwendige Anpassungen an österreichische





01

02

03

04

05

Rechtsvorschriften und die Umsetzung der internationalen Vorgaben in der Praxisorganisation von Deloitte Österreich enthalten die Organisationsrichtlinien sowie ergänzende Verhaltensanweisungen. Diese Regelungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in elektronischer Form zur Verfügung. Über Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften wird sowohl im Intranet als auch über weitere elektronische Medien informiert. Zusätzlich stehen über eine Intranetseite von DTTL Global weitere Informationen zum Thema Unabhängigkeit zur Verfügung.

### Unabhängigkeitserklärungen

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

### Schulungen

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

### Systemgestützte Verfahren

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

### Deloitte Entity Search and Compliance System (DESC)

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

### Service Request Management (SRM)

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

### Global Independence Monitoring System (GIMS)

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

### Zentrale Mandanten- und Auftragsdatenverwaltung

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

### Externe Rotation

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





01

02

03

04

05



### Interne Rotation der verantwortlichen Prüfungspartnerinnen, Prüfungspartner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Deloitte Österreich hat Maßnahmen eingerichtet, die sicherstellen, dass bei der Abschlussprüfung bestimmter Unternehmen (i. W. bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und bei fünfmal großen Gesellschaften) die Regeln des UGB, der Verordnung (EU) 537/2014 und von DTTL Standards eingehalten werden. Diese Regeln erfordern, dass bei der jeweiligen Abschlussprüfung tätige Personen in bestimmten Funktionen (z. B. als verantwortliche Wirtschaftsprüferin oder verantwortlicher Wirtschaftsprüfer, Zweitzeichnerin oder Zweitzeichner, Person in maßgeblich leitender Funktion, Person für auftragsbegleitende Qualitätssicherung, verantwortliche Abschlussprüferin oder verantwortlicher Abschlussprüfer bedeutsamer Tochterunternehmen) höchstens sieben Geschäftsjahre in einer solchen Funktion tätig sind und danach für zumindest drei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre diese Tätigkeit unterbrechen und in diesem Zeitraum bestimmte Tätigkeiten bei diesem Prüfklienten nicht ausüben.

### Interne Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen

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

### Inspections

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

### Practice Reviews

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

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

### Erklärung zur Wahrung der Unabhängigkeit

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



## Ethik

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

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

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

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





01

02

03

04

05

# Wirtschaftsprüfung in disruptiven Zeiten



Die globale Wirtschaft und damit auch die österreichischen Unternehmen blieben in den vergangenen Jahren von den enormen globalen Veränderungen, inklusive gesundheitlicher, politischer und sozialer Unsicherheiten, nicht verschont. Dies hatte auch entsprechende Auswirkungen auf unsere Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer. Als Deloitte ist es uns wichtig, auch in diesen unsicheren Zeiten den Berufsstand weiter voranzubringen und gleichzeitig das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vordergrund zu stellen.

Gerade im aktuellen Umfeld ist ein geschärftes Bewusstsein für das erhöhte Risiko doloser Handlungen, neu auftretende oder sich entwickelnde Risikofaktoren und die Notwendigkeit eines wirksamen internen Kontrollumfelds von entscheidender Bedeutung. Denn auch weiterhin ist mit einem höheren Maß an Markt- und Wirtschaftsvolatilität zu rechnen.

Deloitte begrüßt öffentliche Erklärungen und Hinweise von Aufsichtsbehörden, die Unsicherheiten anerkennen und die Bedeutung qualitativ hochwertiger, zukunftsgerichteter Unternehmensinformationen betonen. Durch mehr Transparenz und die Sensibilisierung für diese Themen sowie mehr Klarheit über die Verantwortlichkeiten des Managements, der Prüfungsausschüsse, der Unternehmen, der Wirtschaftsprüfer, der Aufsichtsbehörden und anderer Interessengruppen, kann die Öffentlichkeit diese Parteien im positiven Sinne zur Rechenschaft ziehen.

Der Wert qualitativ hochwertiger Prüfungs- und Bestätigungsleistungen verliert inmitten der globalen Unsicherheiten keinesfalls an Bedeutung. Vielmehr fordern Investorinnen und Investoren und andere Stakeholder weiterhin professionelle Services, die auf Unabhängigkeit und objektiven Prinzipien

und Praktiken basieren. Deloitte hat es sich zur Aufgabe gemacht, hier eine Vorreiterrolle einzunehmen und Vertrauen zu schaffen.

Als Deloitte Österreich sehen wir uns dem öffentlichen Interesse verpflichtet und handeln nach den höchsten ethischen Standards mit Integrität, Unabhängigkeit und Transparenz. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die mit der Erfüllung beruflicher Verpflichtungen und der Wahrnehmung unserer Rolle als Wirtschaftsprüfer einhergeht.

Die folgenden Grundsätze stehen im Vordergrund unserer Arbeit und werden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bereich Audit & Assurance praktiziert:

- Ausübung kritischer Grundhaltung und gebührender Sorgfalt
- Kritische Bewertung der Qualität der erlangten Prüfungsnachweise und Feststellung, ob diese ausreichend und angemessen sind, um relevante Risiken zu adressieren
- Anwenden von pflichtgemäßem Ermessen, die durch eine klare Dokumentation gestützt werden
- Förderung einer Kultur der Exzellenz und Konsultation
- Bekenntnis zu Integrität und ethischem Verhalten, einschließlich der Einhaltung gesetzlicher und beruflicher Verpflichtungen



01

02

03

04

# People

Authentisch.  
Leistungsstark.  
Zukunftsorientiert.





01

02

03

04

# Berufsbild Beraterin bzw. Berater: Eine Karriere mit Zukunft und Vielfalt



Martin Freudhofmeier, Partner bei Deloitte und seit Juni 2023 neuer Human Resources Leader, spricht über das Berufsfeld Beraterin bzw. Berater, Leadership im Wandel und die Herausforderungen der Zukunft.

**Mag. Dr. Martin Freudhofmeier**  
**Partner**  
**Human Resources Leader**

## **Mit 1. Juni 2023 haben Sie die HR-Leitung bei Deloitte übernommen. Wohin geht die Reise?**

Die letzten Jahre haben für uns alle zahlreiche Herausforderungen mit sich gebracht. Lange praktizierte Vorgehensweisen mussten dabei überdacht werden, neue Wege wurden eingeschlagen, wir leben in einer schnelllebigen Zeit. Wir werden daher auch in der Zukunft Mut zu Neuem an den Tag legen müssen, was auch bedeutet, bewährte Muster zu hinterfragen. Die Arbeitswelt ändert sich und mit ihr die Anliegen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darauf haben wir reagiert und ermöglichen inzwischen beispielsweise Remote Working aus dem Ausland sowie eine Fülle weiterer Flexibilisierungsmaßnahmen. Diese Richtung möchte ich beibehalten und sicherstellen, dass unser Motto „A career built around you“ gelebte Praxis ist.

## **Welche Herausforderungen sehen Sie für die Zukunft?**

Die sich schnell verändernde Arbeitswelt und die damit einhergehenden neuen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften stellen jedenfalls eine Herausforderung dar. Der allgegenwärtige Arbeitskräftemangel wird uns ebenfalls noch nachhaltig beschäftigen. Nach wie vor viel zu tun gibt es im Bereich Diversität und Inklusion. Eine beachtliche Challenge stellt auch das Erreichen der intergenerationellen Solidarität in Unternehmen dar. Hier haben wir zahlreiche Schritte gesetzt, die ersten Ergebnisse zeigen sich schon. Trotzdem ist hier noch Luft nach oben und ich werde mich weiter für eine inklusivere und gerechtere Arbeitswelt einsetzen, die von Kollegialität, Loyalität und Zusammenhalt und vor allem gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist.

## **Wie attraktiv ist das Berufsbild Beraterin bzw. Berater?**

Die abwechslungsreiche Arbeit mit Unternehmen unterschiedlicher Größen und aus verschiedenen Branchen ist nach wie vor sehr attraktiv, kein Tag gleicht dem anderen, jedes Projekt ist anders, man kann früh Verantwortung übernehmen, lernt unterschiedliche Unternehmenskulturen und Menschen kennen. Für viele meiner Kolleginnen und Kollegen ist dies das Um und Auf, das eigentlich Coole an unserem Beruf, der für uns Berufung ist. Einem Klienten bzw. einer Klientin in einer herausfordernden Situation geholfen zu haben, ist Ansporn für neue Taten, generell bringt der beratende Beruf, auch wenn es manchmal heiß her geht, viele Erfolgserlebnisse mit sich. Wer die Herausforderung sucht, ist hier gut aufgehoben, denn als Beraterin und Berater ist man immer am Puls der Zeit und bei den aktuellen Themen am Markt immer mittendrin, statt nur dabei.



01

02

03

04

# Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen

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

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

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

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

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

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

## Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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

Für Fachkräfte im Bereich Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus – soweit für die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter relevant – der Umgang mit unseren Prüfungstools „Engagement Management System“ (EMS), „Deloitte Levvia“ und „Deloitte Omnia“, prüfungsrelevanten Analysetools sowie die regelmäßige Teilnahme an Update-Seminaren zu aktuellen Fragen der Rechnungslegung und Prüfung verpflichtend. Die Prüfungstools sowie die Analysetools unterstützen optimal bei der konsequenten, effizienten und effektiven Umsetzung unseres risikobasierten Prüfungsansatzes und eröffnen uns damit noch bessere Möglichkeiten, unsere Klientinnen und Klienten bei voller Wahrung unserer Unabhängigkeit optimal zu betreuen. Dies rechtfertigt weiterhin das hohe Vertrauen in die Qualität unserer Dienstleistungen.

Die Schulung der fachlichen Themen, zu denen neben Schulungen zu österreichischen Rechnungslegungsvorschriften und internationalen Prüfungsstandards (ISAs) auch Seminare zur Rechnungslegung nach IFRS und US GAAP sowie PCAOB Prüfungsstandards - letztere als Voraussetzung für die Mitarbeit an Prüfungsmandaten, die nach PCAOB Standards abgewickelt werden müssen - gehören, erfolgt durch eine Kombination aus eLearning und Präsenzseminaren im In- und Ausland.

## Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

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





01

02

03

04

### Qualifikationserfordernis

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

### Personalentwicklung

Das Fachpersonal im Prüfungsbereich absolviert in den ersten Berufsjahren ein standardisiertes Ausbildungsprogramm, das zentral organisiert und gepflegt wird. Darauf aufbauend werden Fortbildungsveranstaltungen zu speziellen, branchenbezogenen und aktuellen Themen angeboten. Alle Seminare werden kontinuierlich im Intranet veröffentlicht und über eine interne Datenbank verwaltet.

Die Schwerpunkte der Fortbildungsmaßnahmen beruhen auf folgenden Säulen:

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

Den Fachkräften wird die für die laufende fachliche Fortbildung erforderliche Literatur zur Verfügung gestellt. Über wesentliche fachliche Neuerungen werden die Fachkräfte z.B. durch interne Newsletters bzw. spezielle Fortbildungsveranstaltungen sowie einen mehrmals im Jahr stattfindenden Audit Jour Fixe informiert. Wichtige Informationen werden darüber hinaus in elektronischer Form im Intranet veröffentlicht. Die Erfüllung der berufsständischen Verpflichtung zur Fortbildung von Fachkräften im Bereich Wirtschaftsprüfung wird zentral unterstützt und überwacht.

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

### Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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





01

02

03

04

# Deloitte University

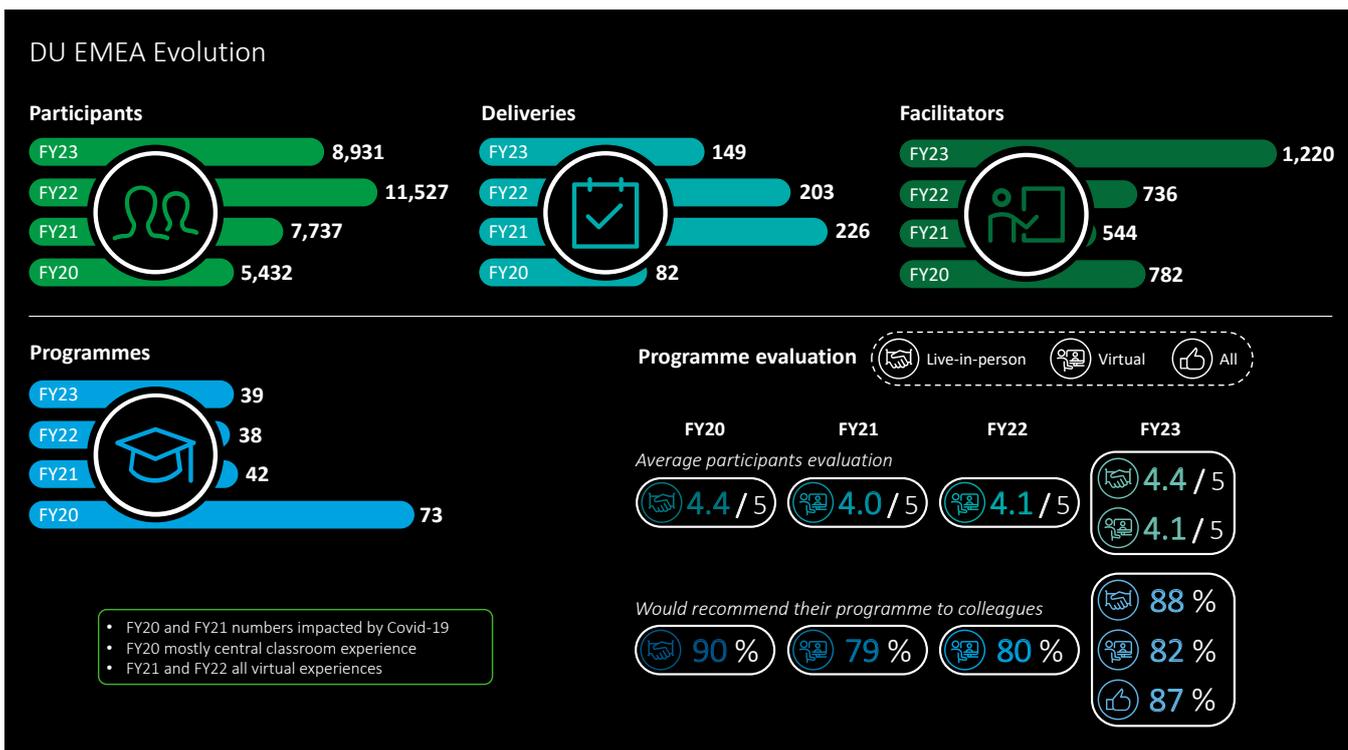
Die gezielte Führungskräfteentwicklung ist wegweisend, sowohl für die berufliche Laufbahn unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für das Unternehmen selbst. Die wichtigsten Skills werden unter anderem seit Jahren erfolgreich an der Deloitte University vermittelt: Der innovativen Plattform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

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

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

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

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





01

02

03

04

### Die Deloitte University steht für:

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

### Deloitte Client Experience Labs

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

Die Teilnehmer:innen der DUE schätzen vor allem den Austausch und die Vernetzung mit internationalen Kolleg:innen.





01

02

03

04

# Karriere bei Deloitte

## **Wir bieten eine Karriere, die individuell zugeschnitten ist.**

Unsere große Bandbreite an Schwerpunkten und Spezialisierungen bietet Platz für neue Ideen und individuelle Karrierewege. Die zunehmende Digitalisierung in allen Unternehmensbereichen ist dabei ein reizvoller Aspekt und erlaubt vielen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, innovative Ideen und Lösungen umzusetzen.

Veränderte Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen begünstigen die laufende Entwicklung neuer Berufsbilder, abseits unserer klassischen Tätigkeitsprofile. Für Digital Natives sowie Expertinnen und Experten an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und IT ergeben sich hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten. Wir freuen uns jedoch auch über Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger auf dem 2. Berufsweg sowie auf Talente, die noch wenig fachliche Vorerfahrung oder IT-Background mitbringen, dafür aber mit Motivation und Lernwillen gemeinsam mit uns die nächsten Schritte gehen möchten.

## **Dazu gehören flexible und faire Karrierelaufbahnen...**

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit mitunter, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei uns bestmöglich beruflich weiterentwickeln bzw. ggf neu erfinden können. Dazu gehören ein anpassungsfähiges und motivierendes Arbeitsumfeld mit professioneller Ausstattung, abwechslungsreiche Aufgabenstellungen und Projekte mit Kundinnen und Kunden sowie tägliches Learning-on-the-Job, ein umfangreiches Angebot an hervorragenden internationalen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, fachbereichs- und länderübergreifendes Arbeiten sowie transparente und flexible Karrierelaufbahnen.

Dabei messen wir auch dem Thema Führung eine große Bedeutung bei. Zu einem Großteil werden unsere Führungspositionen intern besetzt. Das liegt hauptsächlich an der individuellen Karriereplanung und dem breiten Spektrum an Weiterentwicklungsmöglichkeiten auch im „Soft Skills“ Bereich. Zudem ist es uns wichtig, Führungskräfte mit Bedacht auszuwählen, die Rahmenbedingungen der Führungsarbeit laufend zu verbessern und erwünschte Veränderungen erfolgreich zu gestalten.

## **... ein inklusives Arbeitsumfeld, fair und transparent, ...**

Mit der globalen Initiative ALL IN hat sich Deloitte vor einigen Jahren bereits weltweit zum Ziel gesetzt, sichtbar und spürbar für das Thema Diversity & Inclusion einzutreten und die Zusammenarbeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektvoll und fair zu gestalten. Daher setzen wir auf klare und konsequente Maßnahmen und gestalten unsere sämtliche Talent Prozesse inklusiv. Transparente Performance Management Tools und gezielte Förderung der Nachwuchsführungskräfte sollen beispielsweise den Frauenanteil in den Ebenen Director und Partner erhöhen.

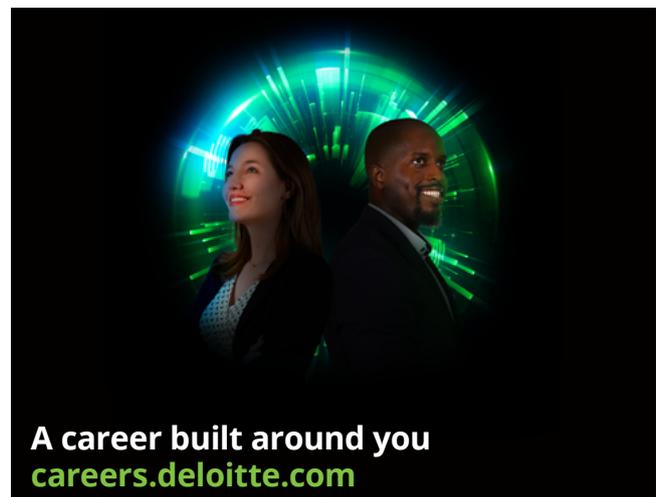
Vereinbarkeit von Karriere und Familie soll für Frauen wie Männer gleichermaßen gelten und entsprechend gemanagt werden. Es ist uns wichtig, dass bei Deloitte alle das Gefühl haben, ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen einfach sie selbst sein zu können. Zudem gibt es Diversity & Inclusion Leadership Trainings, Inclusion-Beauftragte auf Führungsebene pro Fachbereich sowie laufende Kommunikation und Initiativen rund um das Thema Gleichberechtigung in all seinen Facetten.

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

## **... teamorientiert und mit einem gesunden Work-Life Bewusstsein**

Wir sehen uns als Teamplayer mit gemeinsamen Zielen – nicht nur im täglichen Arbeitsleben, sondern darüber hinaus. Dieses Teamdenken wird bei Deloitte auch durch Initiativen abseits des Bürobetriebs gefördert, zum Beispiel bei Firmen- und Teamevents (unser Deloitte Sommerfest) oder in der Sport Community. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Teamsportarten wie Fußball oder Beachvolleyball auszuüben oder kostenfrei auf angemieteten Plätzen Tennis, Badminton oder Squash zu spielen. Zwei besondere Highlights sind der Deloitte Fussball-Cup in Prag und das gemeinsame Kräfteressen beim French Derby in Dijon.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns besonders am Herzen. Ein umfassendes medizinisches Angebot zur Vorsorge, diverse Impfaktionen sowie unser umfangreiches „Well-Being bei Deloitte“ Programm sollen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit beitragen und runden das Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.





01

02

03

# Society

Global.  
Regional.  
Sozial.





01

02

03

# Diversität fördern, Innovationskraft steigern



Angesichts der zahlreichen Krisen rücken gesellschaftsrelevante Themen auch in der Wirtschaft zunehmend in den Fokus. Welche Themen den Unternehmen aktuell besonders unter den Nägeln brennen, verrät Elisa Aichinger, verantwortliche Partnerin für den Bereich Social Innovation.

**Mag. Elisa Aichinger**  
Partnerin  
Social Innovation

## **Der Bereich Social Innovation bei Deloitte Österreich berät Unternehmen bei der Lösung gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen. An welchen Stellschrauben gilt es aktuell besonders zu drehen?**

Der leergefegte Arbeitsmarkt ist derzeit sicher die größte Herausforderung der heimischen Betriebe. Das betrifft längst nicht nur mehr die Großen, vor allem auch die kleinen Betriebe leiden unter dieser Situation. Vor diesem Hintergrund müssen sich Arbeitgeber derzeit viele Fragen stellen: Wie können Potenziale am Arbeitsmarkt angehoben werden? Wie schafft man es, Arbeitskräfte zu finden und zu halten? Und wie geht man mit diesen neuen Mitarbeitenden dann um? So müssen Unternehmen heute verstehen, dass beispielsweise Karenzen oder Sabbaticals nicht mehr nur Eltern betreffen. Gerade auch junge Menschen fordern zunehmend diese Möglichkeit, um sich beispielsweise weiterzubilden oder die Welt zu bereisen.

## **Arbeitgeber müssen sich also immer mehr den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden anpassen. Welche Rolle spielt Diversität in diesem Zusammenhang?**

Diversität ist ein zentraler Faktor, da sie einen breiteren Blick auf den Arbeitsmarkt verschafft. Somit ist sie praktisch die Grundvoraussetzung, um Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Gleichzeitig darf man aber nicht vergessen, dass Bedürfnisse immer sehr individuell sind. Es wird wichtiger, auf diese flexibel zu reagieren. Das beginnt bereits beim Recruiting. Schreibt man heutzutage eine Stelle aus, kann man nicht mehr nach der einen, perfekt dafür ausgebildeten Person suchen. Vielmehr geht es darum, die potenziellen Mitarbeitenden mit all ihren Kompetenzen und Fähigkeiten zu sehen und um diese dann entsprechende Jobs zu bauen. Denn klassische Job-Modelle haben längst ausgedient.

## **Und wie schaffen Unternehmen eine diversere und inklusivere Organisationskultur?**

Indem sie sich mit den individuellen Bedürfnissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinandersetzen und klar kommunizieren, inwiefern sie diesen gerecht werden können oder auch nicht. Denn eines muss den Unternehmen klar sein: Bei allen Vorteilen, die Diversität mit sich bringt, wie beispielsweise steigende Innovationskraft – Diversität gibt auch oft Anlass zu Reibungen innerhalb der Teams und das kann sich unter Umständen auf die Effizienz auswirken.

## **Trotzdem kommen Arbeitgeber heute um dieses Thema nicht mehr herum.**

Der jungen Generation sind Werte wie Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit, aber auch Sicherheit und Stabilität bei der Arbeitgeberwahl enorm wichtig. Sich als Unternehmen vor diesen zu verschließen wäre ein großer Fehler.

## **Wie kann Deloitte Unternehmen bei diesen Herausforderungen unterstützen?**

Wir konzentrieren uns darauf, Diversität in Unternehmen nachhaltig umzusetzen. Dabei beraten wir Kundinnen und Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen und passen unsere Beratungsleistungen dem aktuellen Bedarf sowie Reifegrad des Unternehmens an. Denn Fakt ist: Unternehmen sind dann nachhaltig gesund, wenn sie in einer sich schnell wandelnden Zeit innovativ sind. Hier schließt sich der Kreis, weil Innovation in diversen Teams steigt.



01

02

03

# Nachhaltiges Wirtschaften wird essenziell

Es wird immer wichtiger, dass Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit verinnerlichen – nicht nur als reine Reportingfunktion, sondern auch als Teil der Unternehmensstrategie. Worauf es bei der nachhaltigen Transformation der Wirtschaft jetzt ankommt und wie Deloitte Österreich seine Kundinnen und Kunden dabei unterstützen kann, erklären Alfred Ripka, Leiter des Bereiches Sustainability Reporting & Assurance, und Christoph Obermair, zuständiger Partner für den Bereich Sustainability & Climate, im Interview.

**Nachhaltigkeit ist aktuell in aller Munde. Auch für Unternehmen wird es zunehmend wichtiger, sich damit zu beschäftigen. Inwiefern steigt dadurch der Beratungsbedarf?**

**Christoph Obermair:** Der nachhaltige Wandel ist sicherlich einer der größten unternehmensweiten Transformationsprozesse, die es aktuell zu bewältigen gilt. Einerseits liegt das am Zeitdruck, der unter anderem von den regulatorischen Vorgaben ausgeht, andererseits betrifft das Thema praktisch alle Unternehmen in ihrer Gesamtheit. Das erforderliche Know-how wird allerdings erst nach und nach aufgebaut. Insbesondere dieser Aufbau von Wissen ist eine Dimension, die den Einsatz von Beratern sinnvoll macht, da nur so ein schneller Transfer von Erfahrungswerten und Lösungsansätzen über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg möglich wird. Gleichzeitig wird das Thema Nachhaltigkeit künftig keineswegs an Bedeutung verlieren.

**Alfred Ripka:** Von Seiten der EU werden aktuell fast monatlich neue Regelungen, Klarstellungen oder Entwürfe zum Thema Nachhaltigkeit veröffentlicht. CSRD, ESRS, CSDDD, die Umweltziele 3-6 der EU-Taxonomy sind nur einige davon. Sich als Unternehmen in dieser Vielzahl von neuen gesetzlichen Anforderungen zurechtzufinden und diese richtig zu interpretieren, ist eine sehr große Herausforderung. Viele nutzen hierfür die Erfahrungen und das Netzwerk von externen Beratern. Der Beratungsbedarf im Nachhaltigkeitsbereich ist seit der Verabschiedung der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) im Jahr 2016 daher stetig gestiegen.



**Mag. Christoph Obermair**  
Partner Consulting



**Mag. Alfred Ripka**  
Partner Audit



01

02

03

### Wie gut ist man in Österreich denn schon darauf vorbereitet? Wie kann Deloitte Österreich bei den Herausforderungen unterstützen?

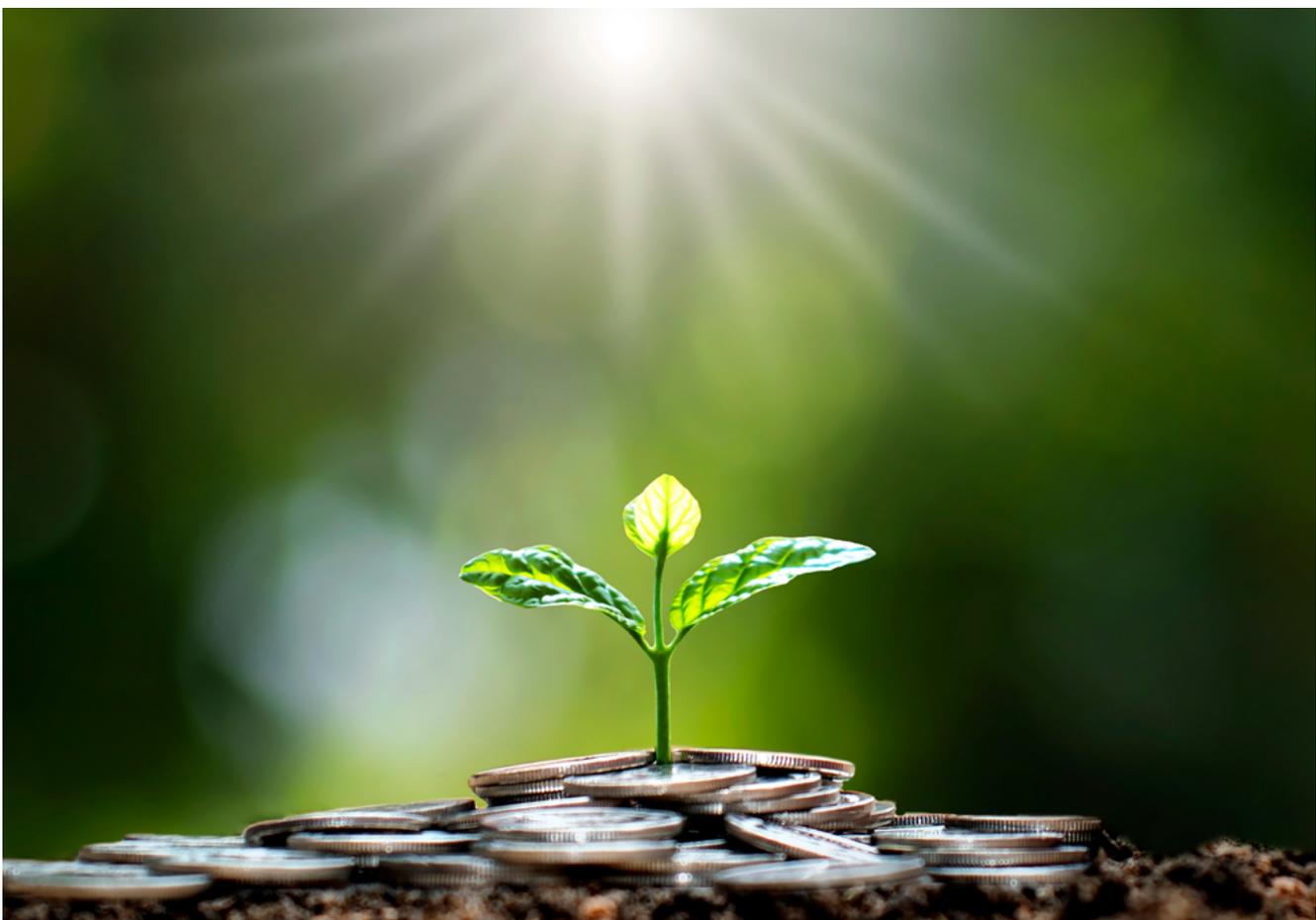
**Ripka:** Aufgrund der neuen gesetzlichen Anforderungen sind in Österreich anstatt der bisherigen rund 135 Unternehmen ab dem Geschäftsjahr 2025 bis zu 2.000 Unternehmen berichtspflichtig. Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden, die bereits seit 2017 zur Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes beziehungsweise einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind oder dies in der Vergangenheit freiwillig gemacht haben, sind in der Regel gut vorbereitet. Bei den anderen gibt es einige wenige, die diese Herausforderungen bereits frühzeitig adressiert haben. Der Großteil der Unternehmen beginnt jedoch erst jetzt – nachdem die ESRS am 31.7.2023 durch die EU final verabschiedet wurden – sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Diese stehen inhaltlich und zeitlich vor großen Herausforderungen.

Wir als Deloitte Österreich können Unternehmen unabhängig von Größe und Branche auf dieser Reise begleiten – von der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie über die Identifikation und Implementierung von Maßnahmen bis hin zur Erstellung des fertigen Nachhaltigkeitsberichts. Dabei stehen uns unter anderem bewährte Tools sowie Vorlagen für den ESRS-Musterbericht oder die qualitativen Angaben zur EU Taxonomy zur Verfügung.

### Die nachhaltige Transformation der Wirtschaft ist in vollem Gange. Wie gehen Unternehmen derzeit damit um? Wo sollten sie für einen zielführenden Wandel am besten ansetzen?

**Obermair:** Aktuell sehen wir bei vielen Unternehmen eine starke Fokussierung auf die Vorbereitung der kommenden Berichtspflichten. Die eigentliche Transformation kommt dabei ein wenig zu kurz. Oft wird sie punktuell und vor allem kommunikationsgetrieben in Angriff genommen. Zwar ist dies nicht unbedingt negativ zu beurteilen, immerhin bieten die regulatorischen Berichtspflichten eine gute Datenbasis für eine notwendige Neuausrichtung vieler Geschäfts- und Betriebsmodelle. Dennoch besteht die Gefahr, dass Unternehmen sich zu sehr auf die Berichtscompliance fokussieren und dabei das eigentliche Ziel – nämlich die Etablierung von nachhaltigerem Wirtschaften – aus den Augen verlieren.

Für eine sinnvolle Transformation ist es wichtig, die für die Berichtspflichten gesammelten Informationen umfassend zu analysieren und die relevanten Schritte daraus abzuleiten. Im Wesentlichen kann man aber sagen, dass der Spruch „Be the change you want to see in the world“ immer ein guter Ratgeber ist, wenn es darum geht, die Hebung von Potenzialen voranzutreiben.





# Corporate Responsibility & Sustainability

Solidarität und Hilfsbereitschaft ist in Zeiten der Unsicherheit besonders wichtig.

Auch Deloitte Österreich ist sich seiner Verantwortung bewusst und fühlt sich als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Gesellschaft dazu verpflichtet, einen langfristigen positiven und nachhaltigen Beitrag an die Gesellschaft zurückzugeben. Mit unserem Corporate-Responsibility- und Sustainability-Bereich versuchen wir durch fortschrittliche und effektive Initiativen sowie Maßnahmen langfristige Veränderungen zu schaffen – und das bei fairen Arbeitsbedingungen für unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um unsere Projekte bestmöglich umsetzen und einen wirklichen Impact weitergeben zu können, arbeiten wir dafür seit mehreren Jahren mit staatlichen Institutionen und gemeinnützigen Organisationen zusammen.

Unsere Projekte und Initiativen orientieren sich dabei an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Konkret umfasst unser Engagement zehn von 17 Zielen. Somit leistet Deloitte Österreich einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung der gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Entwicklung Österreichs.



Sustainable Development Goals (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>)

© 2023. United Nations Department of Global Communications; <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>



01

02

03

# Deloitte Future Fund

Unter dem Schirm „WorldImpact“ leistet Deloitte auf globaler Ebene einen Beitrag für eine nachhaltigere und gerechtere Welt im Rahmen verschiedener Schwerpunkt-Initiativen. Eine davon ist „WorldClass“: Ziel dieser Initiative ist es, weltweit neue Bildungschancen und damit bessere Perspektiven für 100 Millionen Menschen zu schaffen.

Auch am Standort Österreich verfolgt Deloitte eine konkrete Strategie zur Generierung eines positiven Impacts für Gesellschaft und Wirtschaft. 2016 wurde dazu der Deloitte Future Fund ins Leben gerufen, der all unsere Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten unter einem gemeinsamen Dach bündelt.

Das Ziel des Deloitte Future Funds ist es, Perspektiven für benachteiligte Bevölkerungsgruppen sowie für die Gesellschaft als Ganzes zu eröffnen und gleichzeitig nachhaltiges Wirtschaften zu fördern.

## Die aktuellen Schwerpunkte: Arbeitsmarktperspektiven schaffen und Maßnahmen gegen den Klimawandel setzen

Die COVID-19-Pandemie, die angespannte geopolitische Lage und auch die anhaltende Klimakrise haben die Arbeitswelt grundlegend verändert und den Wirtschaftsstandort Österreich vor unterschiedlichste Herausforderungen gestellt. Unser Anliegen ist es, hier einen aktiven Beitrag zu Bewältigung bestehender Hürden zu leisten. Im Mittelpunkt des Deloitte Future Funds stehen in der seit 2021 laufenden Programmperiode deshalb die Stärkung der Arbeitsmarktperspektiven und das Thema Nachhaltigkeit.

Konkret haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

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

Um diese Ziele zu erreichen, stehen auch für die kommenden fünf Jahre ein Projektbudget von einer Million Euro sowie 10.000 Pro-Bono-Arbeitsstunden von Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Außerdem werden renommierte Kooperationspartner herangezogen, die Deloitte Österreich bei diesen Zielen unterstützen.

Für unser **Projekt „Jump“** arbeiten wir mit Teach for Austria zusammen, um benachteiligten Jugendlichen einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Gemeinsam mit den Teach for Austria Fellows werden die Schülerinnen und Schüler durch verschiedene individuelle Unterrichtseinheiten auf ihren nächsten Ausbildungs- und Karriereweg vorbereitet. Zusammen mit unseren Deloitte Expertinnen und Experten konnten wir auch in der zweiten Runde viele Schülerinnen und Schüler begleiten und ihnen neue Perspektiven aufzeigen.





01

02

03

Unsere Zusammenarbeit mit dem Impact Hub Vienna wird auch in der zweiten Programmperiode weitergeführt. Mit dem **Projekt „Grow“** werden Start-ups mit Nachhaltigkeits-Schwerpunkt unterstützt und so Arbeitschancen für eine klimaneutrale Zukunft gefördert. Die sechs ausgewählten Start-ups werden neben den Expertinnen und Experten des Impact Hubs Vienna fachlich auch durch die Expertise von Deloitte Mentorinnen und Mentoren unterstützt. Zusätzlich stellt Deloitte Österreich den beiden Gewinner-Teams ein Preisgeld und zusätzliche Pro-Bono-Stunden zur Verfügung, um die jungen Unternehmen auf ihrem Weg langfristig zu fördern.

Der zweite Durchgang des Start-up-Programms „Grow“ wurde im Juni 2023 durch eine Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung erfolgreich abgeschlossen. Den ersten Platz inklusive 10.000€ Preisgeld und 50 Pro-Bono-Stunden konnte sich das Start-up „Money:care“ sichern, welches eine Plattform für nachhaltiges Investieren entwickelt hat, indem es die Nachhaltigkeit von börsennotierten Unternehmen einfach und transparent prüfen kann. Erstmals gab es in diesem Jahr zwei zweite Plätze: Die beiden Start-ups „SennSenn“ und „Einzelstück“ konnten sich über ein Preisgeld von jeweils 5.000€ und 50 ProBono-Stunden freuen. „SennSenn“ entwickelt eine Käsealternative aus Aprikosenkernen, „Einzelstück“ schenkt Kleiderstücken ein zweites Leben, indem Pensionistinnen und geflüchteten Frauen neue Motive auf die Kleidung sticken.

**Aktuelle Informationen zu unseren Projekten finden Sie hier: [Deloitte Future Fund 2023](#) | [Deloitte Österreich](#)**



© Deloitte. Die Gewinner:innen des Deloitte Future Funds

### Bisheriger Impact

Von 2016 bis 2021 lag der Fokus des Deloitte Future Funds auf der Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund. Durch die Schaffung von Bildungsmöglichkeiten und Jobperspektiven wurde eine erfolgreiche Integration in die österreichische Gesellschaft und den Arbeitsmarkt proaktiv gefördert. In Zusammenarbeit mit zwei namhaften Kooperationspartnern wurden in dieser ersten fünfjährigen Periode bedeutsame Projekte umgesetzt. Gemeinsam mit dem Impact Hub Vienna wurden junge Social Start-ups im Zuge des Acceleration-Programms „found!“ bei der Ausarbeitung und Umsetzung ihrer Business-Idee unterstützt und damit Perspektiven bzw. Arbeitsplätze für anerkannte Geflüchtete geschaffen. Mit der Diakonie Österreich wurden junge Geflüchtete durch das Projekt „Integration durch Bildung“ auf ihrem Weg zum Pflichtschulabschluss begleitet und gefördert.

Ein essenzieller Aspekt des Deloitte Future Funds ist die Einbeziehung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Sie können sich aktiv im Rahmen von Business-Mentorings, Lernpatenschaften, Workshops und persönlicher Betreuung in die Projekte einbringen. Dieses besondere Engagement trägt einen großen Teil zum Erfolg der einzelnen Projekte bei.

Konkret konnten in der ersten Periode folgende Ziele erreicht werden:

- Über 320 Jobperspektiven für anerkannte Geflüchtete
- Fast 2.200 Bildungsmöglichkeiten für anerkannte Geflüchtete
- Über 140 involvierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Unterstützung von 16 operativen Social Start-ups
- Die Errichtung eines Open Learning Centers und Erstellung eines Mathematikskriptums für das Bildungszentrum BACH der Diakonie sowie Ermöglichung virtueller Lernangebote durch wiederholte Laptopspenden

4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED INEQUALITIES



13 CLIMATE ACTION



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



© 2023. Sustainable Development Goals



01

02

03

# Sustainability

Das verantwortungsvolle Handeln gegenüber unserer Umwelt ist Deloitte ein großes Anliegen. Aus diesem Grund verfolgt das internationale Deloitte Netzwerk mit der Initiative „WorldClimate“ das Ziel, bis 2030 CO<sub>2</sub>-neutral zu agieren.

Obwohl wir als Unternehmen keinen produzierenden Tätigkeiten nachkommen und unsere Möglichkeiten bei der Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks daher begrenzt sind, sehen wir es als unsere Pflicht an, mit kleinen Schritten eine positive Wirkung zu erzielen und unsere Prozesse kritisch zu hinterfragen. Es ist unser Anspruch, Emissionen – sofern möglich – zu vermeiden, zu reduzieren und auch zu kompensieren.

Damit uns dies gelingt, nimmt das Thema Nachhaltigkeit in unserem Berufsalltag eine zentrale Rolle ein: Mithilfe passender Rahmenbedingungen wird es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, nachhaltig zu arbeiten. So beziehen wir an den meisten Standorten grünen Strom aus 100 % Wasserkraft und produzieren dadurch weder CO<sub>2</sub>-Emissionen noch radioaktive Abfälle. Um unsere Gebäude zusätzlich so energieeffizient wie möglich zu machen, sind die Räumlichkeiten mit LED-Glühbirnen, Bewegungssensoren und einer automatischen Abschaltfunktion elektronischer Geräte wie Kaffeemaschinen und Drucker ausgestattet.

Zusätzlich legen wir ein großes Augenmerk auf korrektes Recycling: Abfallstoffe wie Getränkeflaschen und -dosen, Papier und Restmüll werden gemäß den österreichischen Bestimmungen getrennt und fachgerecht entsorgt. Einweg-Plastikbecher in Kaffeemaschinen wurden durch Porzellantassen ersetzt und durch die Installation von Wasserspendern als Ersatz für Mehrweg-PET-Flaschen produzieren wir zusätzlich weniger Müll. Außerdem versuchen wir mit Hilfe von professionellen Partnern, Produktlebenszyklen zu verlängern. Unsere elektronischen Geräte werden beispielsweise an das gemeinnützige IT-Unternehmen AfB gGmbH weitergegeben und durch professionelle Aufarbeitung weiter benutzbar gemacht. Dank dieses Schrittes haben wir in diesem Geschäftsjahr nicht nur Kohlenstoffdioxid-Äquivalente gespart, sondern auch die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung unterstützt, die die Lebensdauer der IT-Geräte durch ihre Arbeit verlängern. Zudem haben wir dieses Jahr unsere Deloitte Lunchboxen eingeführt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können diese Mehrweg-Behälter für ihren Take-away-Lunch in der Mittagspause verwenden und so Müll reduzieren.

Auch unsere Büromaterialien beziehen wir so nachhaltig wie möglich: So benutzen wir fast ausschließlich recyceltes, EU-Ecolabel-zertifiziertes Papier und setzen bei unseren Kommunikations- sowie Marketingmaterialien auf biologische Druckfarben, deren Inhaltsstoffe ausschließlich auf nachwachsenden Rohstoffen basieren. Innerhalb von unserem Unternehmen setzten wir außerdem auf die „Less Paper“-Initiative. Dabei versuchen wir möglichst viele Prozesse zu digitalisieren, um den internen Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten.

Obwohl viele Geschäftsreisen durch virtuelle Meetings ersetzt werden, ist das Reisen weiterhin ein großer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Daher gibt es bei Deloitte Österreich einen internen Grundsatz für Dienstreisen innerhalb Österreichs und in die Nachbarländer: Nach Möglichkeit sollen Züge und öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden. Durch dienstliche Zugreisen konnten wir im Geschäftsjahr 2023 über 60 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen. Falls Flugreisen dennoch nötig sind, kompensieren wir diese mit entsprechenden Ausgleichszahlungen zur Förderung von Klimaschutzprojekten.

Zudem möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, einen persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und bieten daher seit Jänner 2022 das KlimaTicket des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie als einen bedeutsamen Schritt in Richtung einer CO<sub>2</sub>-neutralen Zukunft an.

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

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



15 LIFE ON LAND



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





01

02

03

# Diversity & Inclusion

Ein kurzer Einblick in die Talent-Vielfalt bei Deloitte



Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so vielfältig wie ihre Aufgaben. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen sind ein wesentlicher Bestandteil für den Erfolg von Deloitte. Mit mehr als 1.700 Mitarbeitenden an 13 Standorten österreichweit sind wir uns als Arbeitgeber der Verantwortung jeder und jedem gegenüber bewusst und sehen es als langfristige Investition in die Zukunft, dass unsere Kolleginnen und Kollegen ebenso divers sind, wie die Kundinnen und Kunden in unserem breiten Beratungsspektrum. Es ist uns daher ein großes Anliegen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Dies ist möglich, da wir bei allen Unterschieden auf den individuellen Ebenen als weltweit agierendes Unternehmen in einem Netzwerk von ca. 457.000 beschäftigten Personen gemeinsame Werte wie Respekt und Gleichberechtigung leben.

## Chancengleichheit in der Karriereentwicklung

Es ist uns wichtig, dass allen Kolleginnen und Kollegen dieselben Türen offenstehen und wir vorhandene Chancen geschlechtsunabhängig und transparent vergeben. Ein konkretes Beispiel stellt das von Deloitte Österreich entwickelte „Young Executive Program“ (kurz YEP) dar. Dieses im Rahmen des Leadership Development angesiedelte Programm zeigt, dass YEP-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Bereits über 270 Personen haben seit dem Jahr 1997 an dem Programm erfolgreich teilgenommen. Die Kontinuität der Gleichstellung zeigt sich über die 25-jährige Laufzeit des YEP-Programms als Führungskräfteentwicklungstool. Das Thema Gender Parity und Female Leadership ist dabei ein strategisch verankertes Thema. Wir unterstützen und motivieren Frauen gleichermaßen aktiv Top-Führungspositionen einzunehmen.

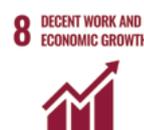
Das Ziel Gender Parity zieht sich bis in die oberste Führungsebene und seit Sommer 2023 weist das Management Executive eine Verteilung von 5 Männern und 4 Frauen auf.

Voller Stolz haben wir heuer im Rahmen des Pride Months Juni den Kick-off unseres internen Proud-Mitarbeiter:innen-Netzwerkes gefeiert, indem sich Kolleginnen und Kollegen aus der Community und Allys gemeinsam für eine noch inklusivere Arbeitskultur, frei nach dem Motto „Sei Du selbst, denn unsere Welt ist bunt“ einsetzen. Darüber hinaus sind wir neben unserer Kooperation mit Pride Biz Österreich auch eine Partnerschaft mit myAbility, dem größten B2B-Netzwerks im deutschsprachigen Raum zum Thema Inklusion & Barrierefreiheit eingegangen.

Eine inklusive Unternehmenskultur und faire Rahmenbedingungen machen Deloitte zu einem Unternehmen, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so wohlfühlen können, wie sie sind.

## Choose your impact

Deloitte wird von einem klaren Ziel geleitet: Making an impact that matters. Dieser Leitspruch definiert, wer wir sind und wie wir agieren. Auf Initiative von Deloitte Österreich traten bereits im vergangenen Jahr mit einer LGBTQIA+ Petition für „Levelling Up“ namhafte Unternehmen klar gegen jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung auf. Ein Jahr später konnten wir weitere unterstützende Unternehmen dazugewinnen und auch die Zusammenarbeit mit den politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern ausbauen. Das gemeinsame Ziel ist es, durch eine nachhaltige gesetzliche Grundlage jegliche Diskriminierung beim öffentlichen Anbieten von Waren und Dienstleistungen im allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr zu verbieten und dem Ziel einer gleichgestellten Gesellschaft in allen Bereichen näher zu kommen.





# Anhänge



# Anhang A

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

## EU/EEA member state      Name of audit firms carrying out statutory audits in each member state

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



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

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

**€ 2.3 billion<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Amount represents an estimate determined based upon best efforts to collect this data. Certain Deloitte audit firms registered to perform statutory audits in respective member states provide statutory audit services as well as other audit, assurance, and non-audit services. While Deloitte endeavored to collect specific statutory audit turnover for each EU/EEA Deloitte audit firm, in certain cases turnover from other services has been included. The turnover amounts included herein are as of 31 May 2023, except for a limited number of instances where a Deloitte audit firm has different financial year-end or has not finalized its reporting for such period. In these cases, turnover amounts are for the relevant financial year or preceding financial year.

Where currency other than the Euro is used in the member state, the amount in Euros was translated using an average exchange rate in effect for the period 1 June 2022 to 31 May 2023.



# Anhang B | Finanzinformationen

## Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juni 2022 bis zum 31. Mai 2023 MEUR 229,4. Sie entfielen auf:

	2022/23 MEUR	2021/22 MEUR
Audit & Assurance *	61,3	46,9
Risk Advisory	4,3	11,7
Consulting	36,7	31,9
Financial Advisory	26,9	22,3
Tax	100,0	93,3
Sonstige	0,2	0,2
<b>Summe</b>	<b>229,4</b>	<b>206,3</b>

Zusatzangaben	2022/23 (TEUR)	Deloitte Audit
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses von Unternehmen von öffentlichem Interesse und von Unternehmen einer Unternehmensgruppe, deren Muttergesellschaft ein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist		13.349
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen		10.881
Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden		8.009
Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen		13.882
<b>Summe</b>		<b>46.121</b>

## Entwicklung Umsatz MEUR



\* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 26,6 MEUR (in 2022/23).

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



# Anhang C | Unternehmen von öffentlichem Interesse

Bei den folgenden Unternehmen von öffentlichem Interesse (im Sinne des § 189a Z 1 UGB) hat Deloitte Audit im Geschäftsjahr 2022/23 Abschlussprüfungen durchgeführt:

3-Banken Wohnbaubank AG

A.B.S. Factoring AG

Acredia Versicherung AG

ALPENLÄNDISCHE GARANTIE -  
GESELLSCHAFT m.b.H.

AT & S Austria Technologie &  
Systemtechnik Aktiengesellschaft

Autobahnen- und Schnellstraßen-  
Finanzierungs-Aktiengesellschaft

Bank für Tirol und Vorarlberg  
Aktiengesellschaft

Bankhaus Carl Spängler & Co.  
Aktiengesellschaft

BKS Bank AG

Blue Danube Loan Funding GmbH

Bundesimmobilien Gesellschaft m.b.H.

DenizBank AG

Energie AG Oberösterreich

ICBC Austria Bank GmbH

IMMOFINANZ AG

KA Finanz AG

Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft

NOVOMATIC AG

Oberbank AG

OeKB CSD GmbH

Oesterreichische Entwicklungsbank AG

Oesterreichische Kontrollbank  
Aktiengesellschaft

Raiffeisen Bank International AG

Raiffeisen Bausparkasse  
Gesellschaft m.b.H

Raiffeisen Digital Bank AG

Raiffeisen Factor Bank AG

Raiffeisen Wohnbaubank  
Aktiengesellschaft

VERBUND AG

voestalpine AG

Wienerberger AG

WSK BANK AG



# Deloitte.

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

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 457.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

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

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