

**Transparenzbericht 2019**

zum 31. Mai 2019 nach Artikel 13  
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014



# Deloitte

Vorwort	5
Deloitte Österreich	6
Standorte in Österreich	7
Professional Services	8
Rechtsform und Eigentumsverhältnisse*	9
Deloitte Österreich Gesellschaften*	10
Struktur des Netzwerks*	11
Vertretung und Führung*	13
Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung*	14



# Clients

Spotlight on VALUES	16
Innovation	17
Internes Qualitätssicherungssystem*	18
Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit*	24



# People

Langfristig denken, im Moment handeln	28
Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen*	29
Deloitte University	31
Karriere bei Deloitte	32



# Society

Gesellschaftlicher Mehrwert durch langfristiges soziales Engagement	34
Corporate Responsibility & Sustainability	35
<b>Standort Österreich:</b> Ein klares Ziel vor Augen	40
<b>Anhänge</b>	
<b>Anhang A</b>   Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz*	42
<b>Anhang B</b>   Finanzinformationen*	44
<b>Anhang C</b>   Unternehmen von öffentlichem Interesse*	45

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

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



01

# Deloitte.

02

03

Mit rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an zehn Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Deloitte versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.

04

05

06

07

08

09



01

## Vorwort

02

03

04

05

06

07

08

09

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vergangene Jahr war von vielen Turbulenzen geprägt. Ob durch regionale Ereignisse wie den plötzlichen Regierungswechsel in Österreich oder globale Entwicklungen wie Handelskonflikte, die abflachende Konjunktur sowie die Zuspitzung bei den Brexit-Verhandlungen – die Unternehmen sind mit Unsicherheit und Instabilität konfrontiert. Nicht zuletzt aufgrund dieser politischen Entwicklungen agieren auch die Kapitalmärkte immer unvorhersehbarer. Sie entkoppeln sich zunehmend von der Realwirtschaft. All dies hat zur Folge, dass das planbare Wirtschaften für Unternehmen immer schwieriger wird.

Gleichzeitig rückt das Thema Nachhaltigkeit in allen Facetten immer mehr in den Fokus von Gesellschaft und Wirtschaft. Aus der Praxis wissen wir: Unternehmen sind durchaus bereit, einen aktiven Beitrag für das Gemeinwohl und die Umwelt zu leisten. Allerdings müssen sie dafür auch Luft zum Atmen und Gestaltungsspielraum haben – doch gerade diesen engen die zu hohen Kosten und zu vielen Regularien ein.

Viele Maßnahmen und Konzepte zur Entlastung der Unternehmen liegen derzeit unverwirklicht auf dem Tisch. Es bleibt die Hoffnung, dass die wichtigen Standortthemen nach den Neuwahlen im Herbst zeitnah angegangen werden.

Daneben setzen viele Unternehmen selbst Schritte, um sowohl den langfristigen Unternehmenserfolg als auch die Zukunft des eigenen Wirtschaftsraumes zu sichern. Seit Jahren rückt auch bei Deloitte der Nachhaltigkeitsanspruch immer mehr in den Fokus unserer täglichen Arbeit. Sowohl bei unseren Services als auch bei unserem sozialen Engagement stehen Qualität und durchdachte Konzepte an oberster Stelle. Für letzteres wurden wir gerade erst mit dem renommierten TRIGOS-Award ausgezeichnet.

Generell sollten Herausforderungen als Chance, nicht als Bedrohung gesehen werden. Deswegen arbeiten wir kontinuierlich an uns. So haben wir uns auch dem Thema

Diversity angenommen. Im Bereich Equal Pay schneiden wir bereits gut ab, bei Equal Career haben wir wie die meisten Unternehmen noch Aufholbedarf. Deshalb haben wir uns auf globaler und lokaler Ebene in diesem Bereich messbare Ziele gesetzt. Das Ergebnis muss ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen sein.

Und im Bereich Sustainability arbeiten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv an der Müllvermeidung und -trennung. Gleichzeitig fördern wir einen sparsameren Umgang mit Ressourcen. Denn auch hier tragen Unternehmen eine besondere Verantwortung – bereits kleine Schritte können große Veränderungen herbeiführen.

Herzlichst

Bernhard Gröhs

Walter Müller



**MMag. Dr. Bernhard Gröhs**  
Chief Executive Officer



**Mag. Walter Müller**  
Managing Partner  
Audit & Assurance  
Risk Advisory

# Deloitte Österreich

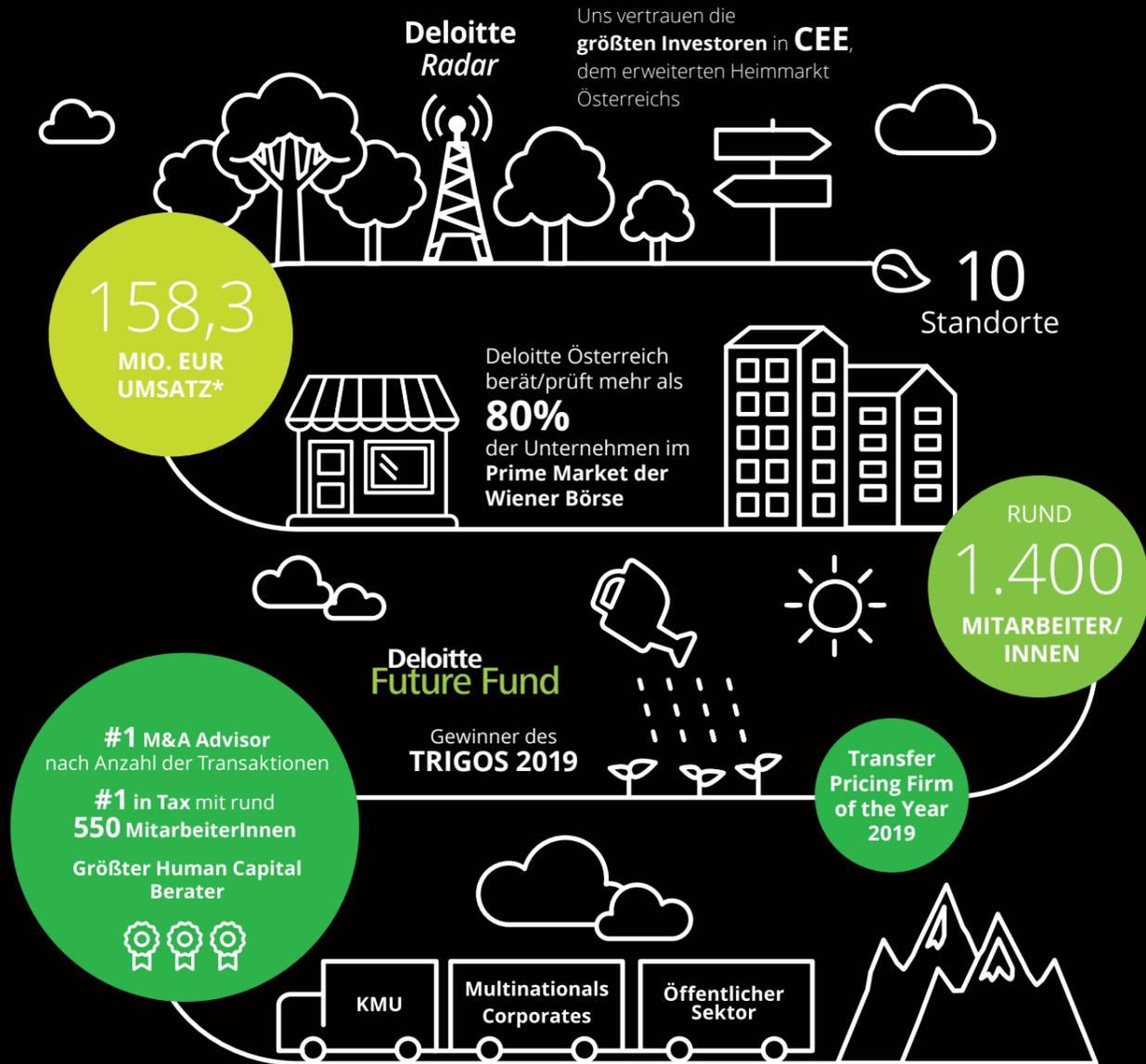
Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an zehn Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Kundinnen und Kunden profitieren von der exzellenten Betreuung durch Top-Expertinnen und Experten sowie tiefgehenden Branchen-Insights der Industry Lines.

Durch die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der

österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk, werden auch sämtliche rechtliche Aspekte abgedeckt.

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

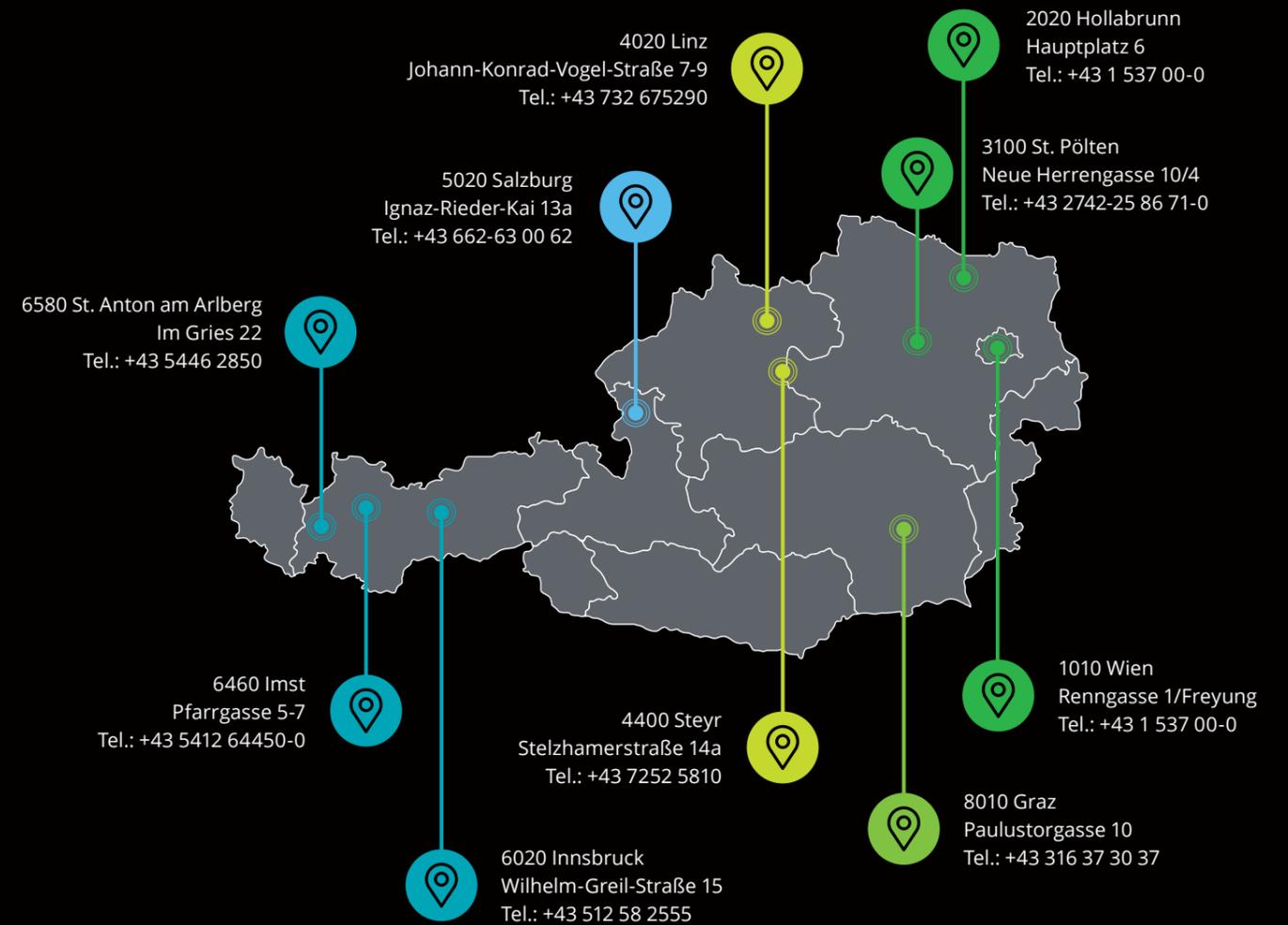


\* Aufgrund der Umstellung des Geschäftsjahresabschlusses auf 31. Mai 2019 beinhaltet der ausgewiesene Umsatz nur 11 Monate

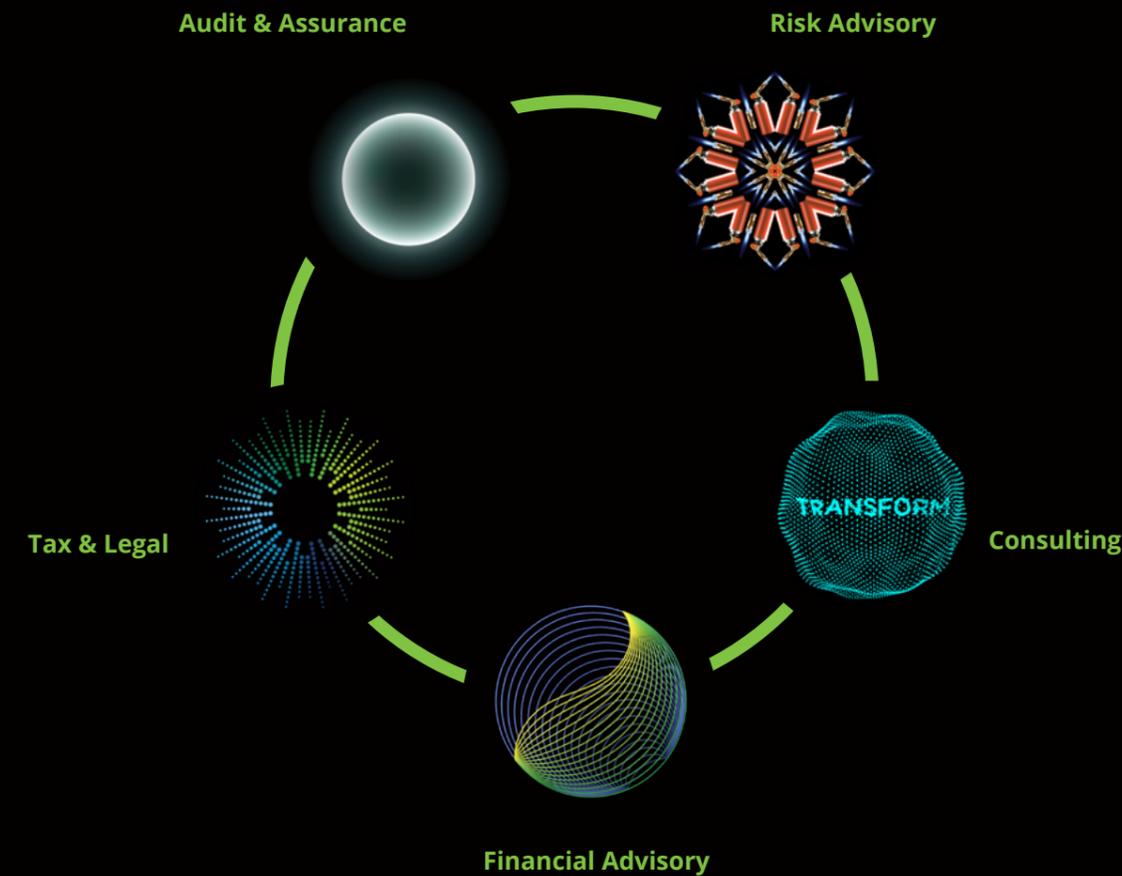
# Standorte in Österreich

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

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



# Professional Services



## Audit & Assurance

Audit  
Assurance

## Consulting

Strategy & Operations  
Technology  
Human Capital

**Deloitte.**  
Digital

## Financial Advisory

Corporate Finance  
Forensic

## Risk Advisory

Strategic & Reputation Risk  
Regulatory Risk  
Financial Risk  
Operational Risk  
Cyber 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

**Deloitte.**  
Legal

\* Durch die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk, werden auch sämtliche rechtliche Aspekte abgedeckt.

# Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

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

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

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

## Businesses

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

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

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

## Industry Lines

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

## Prüfungsgesellschaften

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

Eine Gesellschaft von Deloitte Österreich 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 2019 dargestellt.

## Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Walter Müller

Harald Breit

# Deloitte Österreich Gesellschaften

Zur Deloitte Gruppe gehören in Österreich folgende Gesellschaften:

## Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

<b>Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> Wien, 0700398	<b>NÖ Gemeinde Beratungs &amp; SteuerberatungsgesmbH</b> St. Pölten	<b>Deloitte Salzburg Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> Salzburg, 0700399
<b>Deloitte Tax Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> Wien	<b>Deloitte Burgenland Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> Neutal, 0700764	<b>MPD Wirtschaftsprüfungs-GmbH</b> Salzburg
<b>Deloitte Consulting GmbH</b> Wien	<b>Deloitte Wirtschaftsprüfung Styria GmbH</b> Graz, 0700689	<b>MPD Wirtschaftsprüfungs-GmbH &amp; CoKG</b> Salzburg, 1100053
<b>Deloitte Financial Advisory GmbH</b> Wien	<b>Möstl &amp; Pfeiffer Steuerberatungs GmbH</b> Graz	<b>MPD Mitterdorfer + Pira + Daurer GmbH</b> Salzburg
<b>ACT Management Consulting GmbH</b> Wien	<b>Deloitte Oberösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> Linz, 0700799	<b>Deloitte Tirol Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> Innsbruck, 1000037
<b>Deloitte Niederösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH</b> St. Pölten, 0700367	<b>F.X. Priester GesmbH</b> Steyr, 0700715*	<b>Kapferer Frei und Partner Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH</b> Innsbruck, 0701120

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

\*Die Bescheinigung der Gesellschaft ist mit 10. juli 2019 abgelaufen, die Gesellschaft wurde aus dem Register gelöscht.

# Struktur des Netzwerks

Deloitte Österreich ist Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer „UK private company limited by guarantee“. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit mehr als 312.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehr als 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

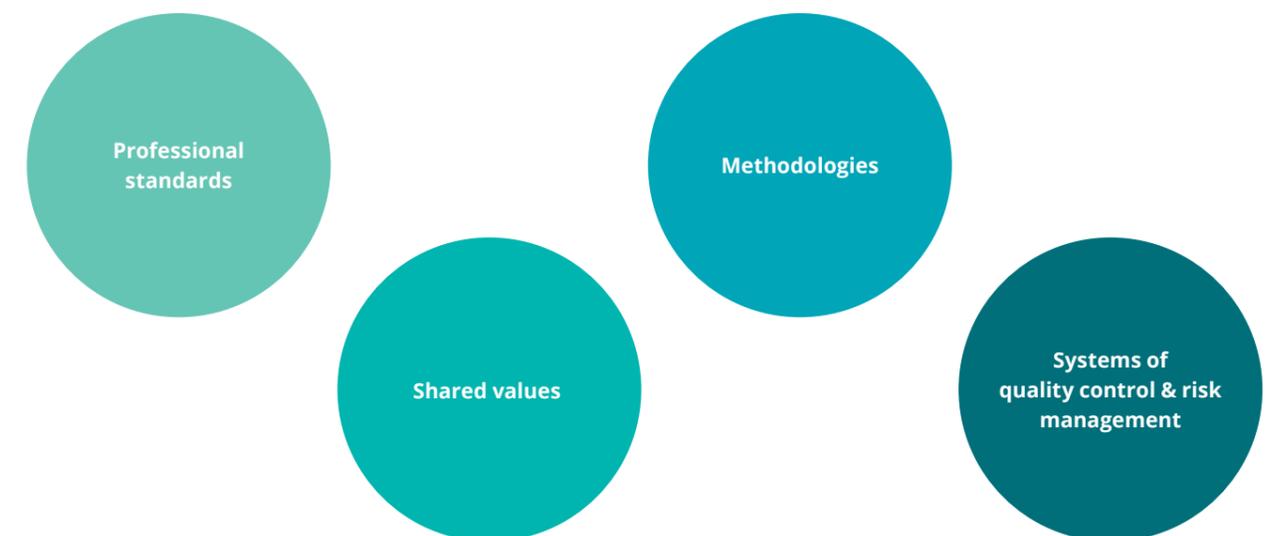
„Deloitte“ ist die Marke, unter der Zehntausende von engagierten Expertinnen und Experten in unabhängigen Gesellschaften weltweit zusammenarbeiten, um Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für ausgewählte Kundinnen und Kunden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

Jedes DTTL Mitgliedsunternehmen erbringt Dienstleistungen in bestimmten geographischen Regionen und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes oder der Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Verordnungen, Gepflogenheiten und anderen Faktoren errichtet und kann die Bereitstellung von professionellen Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet durch Tochtergesellschaften, verbundene Unternehmen und andere verwandte Unternehmen sicherstellen. Nicht jedes DTTL Mitgliedsunternehmen erbringt alle Dienstleistungen und bestimmte Dienstleistungen dürfen an Prüfungskundinnen und -kunden nicht erbracht werden.

DTTL und jedes DTTL Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich

nicht gegenseitig verpflichten können. DTTL und jedes DTTL Mitgliedsunternehmen haften nur für eigene Handlungen und Unterlassungen und nicht für solche der anderen. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden.

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





01

**DTTL Leitungsgremien**

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

02

**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.

03

04

05

06

07

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

08

09

**Board of Directors und Governance Committee**

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

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

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

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

**Deloitte Global – Zahlen und Fakten 2019**



**Umsatz**  
US\$ 46,2 Mrd.



**MitarbeiterInnen**  
312.000



**MitarbeiterInnen, die Erfahrungen an der Deloitte University machten**  
132.795



**Neue Einstellungen**  
90.540



**Länder**  
150+



**Gesellschaftlicher Beitrag: Spenden**  
US\$ 238.9 Mio.

# 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 Director).

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

Die gesamtunternehmerische Führung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Management

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

**GeschäftsführerInnen von Deloitte Österreich**

- Mag. Karin Andorfer
- Mag. Sascha Bakry
- Mag. Günter Bauer
- Mag. Thomas Becker\*
- Dr. Peter Bitzyk\*
- Mag. Kurt Blecha
- Mag. Harald Breit\*
- Mag. Christian Bürgler
- MMag. Dominik Damm
- Dr. Wolfgang Daurer\*
- Mag. Ulrich Dollinger\*
- Mag. Jürgen Dornhofer
- Mag. Karin Eckhart
- MMag. Barbara Edelmann
- Mag. Nora Engel-Kazemi\*
- Mag. Martin Feige\*
- MMag. Dr. Leopold Fischl\*
- Mag. Gunnar Frei\*
- Mag. Dr. Martin Freudhofmeier
- Dr. Wolfgang Fritsch\*
- Mag. (FH) Verena Gabler
- Mag. Svetlana Gandjova
- Mag. Christian Garbsch-Havranek
- Dr. Thomas Göritzer
- Mag. Gerhard Gratzl
- Dr. Peter-Michael Grau
- Mag. Andreas Grave\*
- MMag. Dr. Bernhard Gröhs
- Mag. Albert Hannak
- Mag. Romana Haslinger\*
- Mag. Dr. Peter Haunold

- Mag. Orsolya Hegedüs-Schaaf
- Mag. Dr. Andreas Hlavenka
- Dr. Alexander Hohendanner
- Civ.Ek. Margareta Holz
- Mag. Gabriele Holzinger
- Dr. Stefan Hübner
- Mag. Bernhard Hudernik
- Mag. Edgar Huemer
- Dr. Bernhard Huppmann
- Mag. Christa Janhsen
- Dipl.Ing. Alexander Kainer
- Mag. Andreas Kapferer\*
- Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
- Mag. Michael Karre
- Mag. Clemens Klinglmair
- Mag. Werner Kolarik
- Andrea Kopecek, MSc
- Mag. Herbert Kovar
- Mag. Hubert Kreuch\*
- Mag. Marieluise Krimmel\*
- Dr. Matthias Kunsch\*
- MMag. Alexander Lang
- Mag. Karin Mair
- Mag. Gerhard Marterbauer\*
- Mag. Julian Mauhart
- Mag. Friedrich Möstl
- Dr. Nikolaus Müller\*
- Mag. Walter Müller\*
- Dr. Arthur Oberascher
- Mag. Robert Pejhosky\*
- Mag. Bernhard Pfeiffer\*
- Dr. Johannes Pira
- Dr. Gerhard Pircher\*

- Franz Xaver Priester
- Mag. Gabriele Römer\*
- Mag. Alexander Ruzicka
- Mag. Nikolaus Schaffer\*
- Mag. Maximilian Schreyvogel\*
- Univ.Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
- Dr. Gernot Schuster
- Mag. Josef Spadinger\*
- Dr. Gottfried Spitzer\*
- Dr. Alfons Stimpfl-Abele\*
- Mag. Nikola Süssl
- Dipl.Ing. Michael Vertneg\*
- Mag. Gerald Vlk
- Mag. Dr. Christoph Waldeck\*
- Mag. Claudia Wehinger-Malang
- Mag. Michael Weismann
- DDr. Patrick Weninger
- Dr. Kunigunde Wentner
- Mag. Friedrich Wiesmüller\*
- 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



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. 29 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind überdies an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beteiligt.

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



01

02

03

04

# Clients

Maßgeschneidert. Innovativ. Persönlich.





01

02

03

04

# Spotlight on VALUES



Karin Mair, Partnerin bei Deloitte und Clients & Industries Leader, erklärt im Gespräch, auf welchen Werten die Arbeit von Deloitte basiert und wie Kundinnen und Kunden davon profitieren.

**Mag. Karin Mair**  
Partnerin  
Clients & Industries Leader

## Auf welchen Werten basiert Ihre Arbeit für und mit Ihren Kundinnen und Kunden?

Als Deloitte haben wir ganz klare Werte, die wir in unserer täglichen Arbeit leben. Dazu gehören fünf Eckpfeiler: wir arbeiten richtungsweisend, handeln integer, achten aufeinander, fördern Inklusion und arbeiten gemeinsam daran, eine greif- und messbare Wirkung zu erzielen. Diese Werte sind die Basis für unsere Arbeit und ermöglichen es uns, für unsere Kundinnen und Kunden wegweisend und effektiv tätig zu sein.

## Gibt es für diese Werte auch konkrete Beispiele?

Beispiele gibt es zahlreiche. Im Rahmen eines Projekts begleiteten unsere Expertinnen und Experten beispielsweise einen Kunden bei der Erarbeitung eines innovativen und vernetzten Kundenbindungsprogramms. Unser Deloitte Digital Team unterstützte bei der technisch anspruchsvollen Basisarbeit ebenso wie bei der anschließenden technischen Implementierung des komplexen Systems. Seither nutzen Endkonsumenten in ganz Österreich ein kleines Stück richtungsweisender Technologie, die von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in interdisziplinärer Zusammenarbeit mitentwickelt wurde.

## Inwiefern profitieren Deloitte Kundinnen und Kunden davon?

Richtungs- und wegweisendes Arbeiten, vorausschauendes Agieren und der Blick in die Zukunft schaffen für unsere Kundinnen und Kunden neue Möglichkeiten. Integrität ist seit jeher ein Grundbaustein in allen unseren Tätigkeiten, auf die unsere Klientinnen und Klienten setzen. Aufeinander zu achten und nachhaltig zu arbeiten sowie Inklusion zu fördern wird von Unternehmen als Wert gesehen. Viele unserer Kundinnen und Kunden orientieren sich selbst an Nachhaltigkeitszielen und erwarten dies auch von uns. Außerdem bewirken wir mit Hilfe unserer interdisziplinären und gemeinschaftlichen Arbeitsweise etwas – messbar nicht nur in Form von Zahlen, sondern auch in Form von Innovationen und Lösungen, von denen unsere Kundinnen und Kunden profitieren.

# Innovation

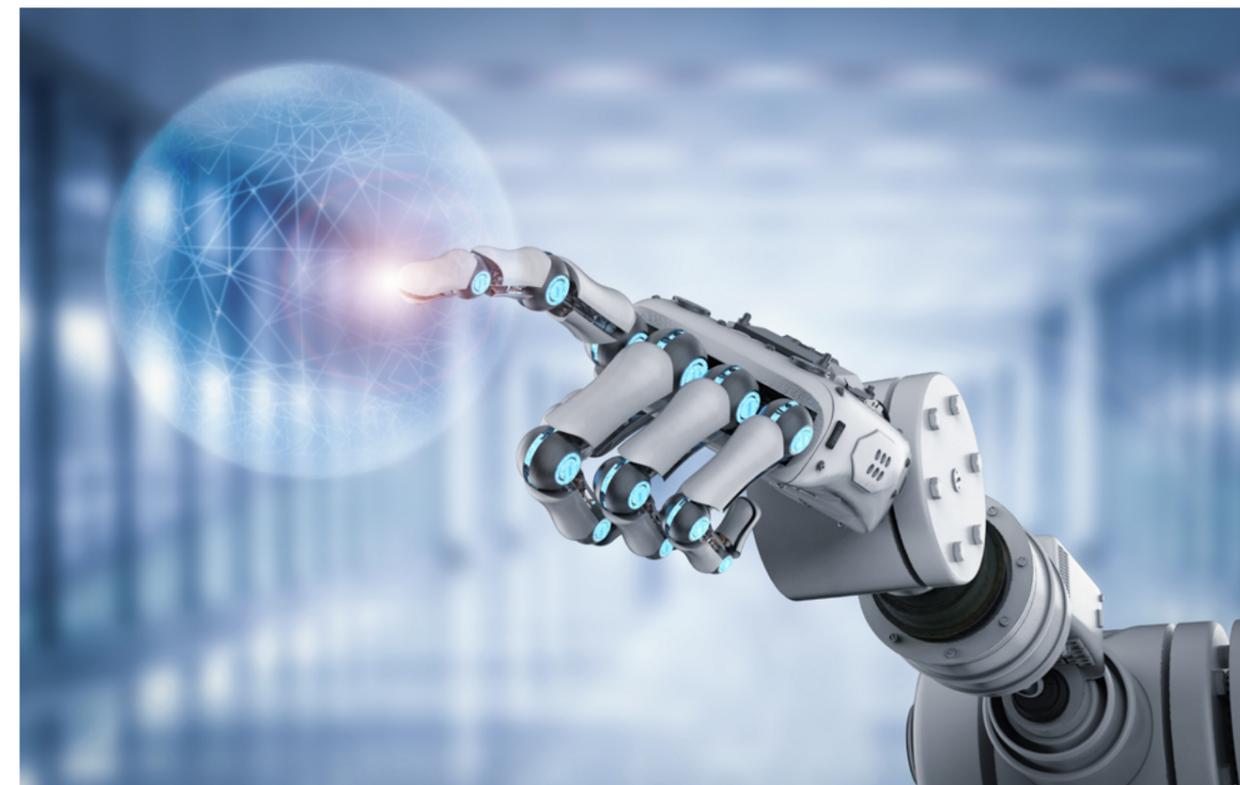
Deloitte steht für innovative Ansätze und Lösungen. Dieses Vorausdenken hilft unseren Kundinnen und Kunden, nachhaltig zu wachsen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Innovation ist mehr als die ständige Verbesserung des Bestehenden – Innovationen sind ein Erfolgsmotor für Unternehmen und bringen Veränderungen mit sich. Neuartige Services und Produkte, für und mit unseren Kundinnen und Kunden entwickelt, sind für uns seit jeher Verpflichtung, Antrieber und Erfolgsfaktor zugleich. Wir suchen nach modernen Ideen und Konzepten, die uns und unseren Kundinnen und Kunden helfen, neue Felder zu besetzen und bestehende Felder neu zu gestalten.

Wir haben das Potenzial von Digitalisierung, Open Innovation, Ideenmanagement und neuen Technologien erkannt und setzen Maßnahmen und Investitionen in diesen Bereichen. Wir fördern die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie mit jungen, aufstrebenden Startups und Talenten. In der internationalen Deloitte Innovation Community nehmen wir eine aktive Rolle ein und gestalten länderübergreifende Ideen und Lösungen. Denn Innovation hat für uns keine geographischen Grenzen.

Der Zeitpunkt für New Business oder eine innovative Idee ist für den Umsetzungserfolg entscheidend. Den noch stärkeren Erfolgsfaktor für die Umsetzung von Innovationen sehen wir in der Stärke der Teams, die zielgerichtet und ambitioniert aus neuen Ideen erfolgreiche und marktreife Lösungen entwickeln.

Bei Deloitte treiben wir den offenen Gedankenaustausch mit Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft voran. Dies hilft uns die Trends zu erkennen, die Branchen und Märkte tiefgreifend verändern werden. Ob Artificial Intelligence, Internet of Things, Robotics Process Automation oder Virtual Reality – wir kennen die Möglichkeiten von zeitgemäßen Technologien und nehmen Stellung, um die Innovationskraft des Standorts Österreich zu unterstützen. Das versetzt uns in die Lage, den Wandel zum Vorteil unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Gesellschaft aktiv mitzugestalten.



01

02

03

04



01

02

03

04

# Internes Qualitätssicherungssystem

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

## Bereichsübergreifendes Qualitätssicherungssystem Praxisorganisation, Grundzüge der Aufbauorganisation

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

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

Als zentrale Kontaktperson und zuständiger Ansprechpartner zur Koordination der Dienstleistungen aller Geschäftsbereiche für eine Klientin bzw. einen Klienten fungiert jeweils eine Geschäftsführerin oder ein Geschäftsführer (Lead Client Service Partner).

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

## Normensystem und Anwendungsbereich

Im wirtschaftstreuherischer 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) gebunden, die DTTL für alle Mitgliedsunternehmen verpflichtend erlassen hat und laufend an die sich ändernden internationalen Erfordernisse (zB von Regulatoren) angepasst werden.

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

## Risikoorganisation und Risikomanagement

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

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

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

Deloitte Way: Standardisierung der Prüfungsprozesse auf Basis der Global Technology Suite	Qualitäts-Monitoring unserer Prüfungsleistungen in Echtzeit
Erweitertes Talent-Modell mit dem Fokus auf Fortbildung, leistungs- und qualitätsbasierter Vergütung, Exzellenz-Cluster und Shared Delivery Center	Agile Implementierung von Tools und Technologien auf dem neuesten Stand der Entwicklung als Antwort auf sich ändernde Anforderungen



01

02

03

04

nahmen zur Begrenzung und Bewältigung geschäftlicher Risiken, zur Abwehr von Gefährdungen des Ansehens von Deloitte und zur Qualitätssicherung koordiniert und überwacht. Hierzu gehören unsere Aktivitäten zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und unserer ethischen Grundsätze, zur Aus- und Fortbildung, Information und Konsultation.

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

## Unabhängigkeit

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

## Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

Anhand einer hierfür vorgesehenen EDV-gestützten Checkliste wird vorweg untersucht, ob der Auftragsannahme potenzielle Konflikte (einschließlich Unabhängigkeit) oder Gründe zur 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 ein Risk Partner 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.

#### Besondere Aspekte der Qualitätssicherung im Prüfungsbetrieb

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

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

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

#### Regelungen zur allgemeinen Organisation

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

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

#### Regelungen zur Auftragsabwicklung

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

Wir setzen hierfür durchgängig die für diesen Zweck entwickelte datenbankbasierte Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) ein, die den Prüfungsansatz in die Prüfungsdokumentation integriert und die auftragspezifische Qualitätssicherung unterstützt. Die wesentlichen Elemente der auftragspezifischen Qualitätssicherung sind

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

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

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

#### Externe und interne Überwachung der Prüfungsqualität Audit Quality Monitoring & Measurement

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

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

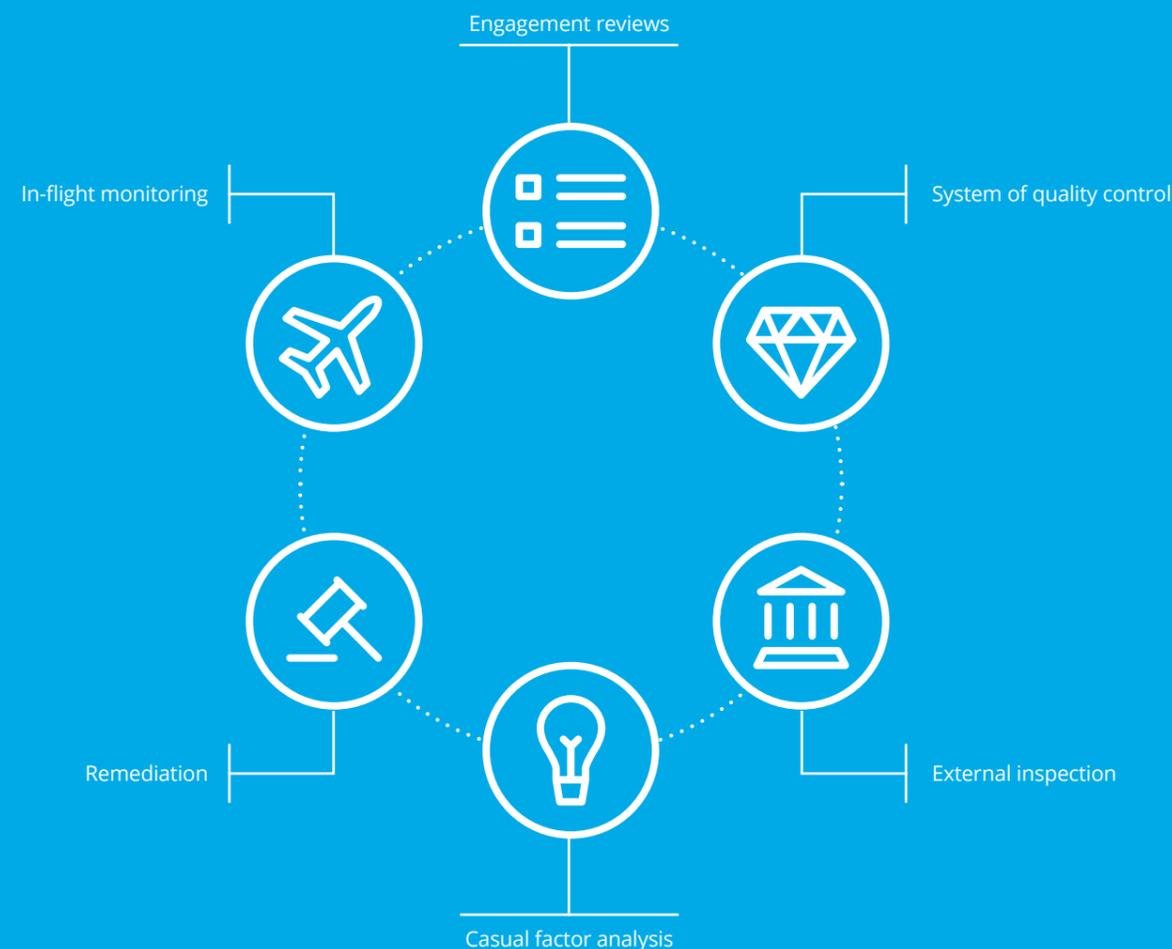
- die Neugestaltung der Art und Weise, wie Prüfungsqualität überwacht und gemessen sowie Prüfungsmängel behoben werden, und
- die Verbesserung des von allen DTTL Mitgliedsunternehmen einzuhaltenden internen Qualitätssicherungssystems.

Das AQMM Programm zielt auf

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



# Audit Quality Monitoring & Measurement





01

02

03

04

### In-flight Monitoring

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

- ein Diagnosesystem, das der Prüfungspartnerin oder dem Prüfungspartner, dem Prüfungsteam und dem Team des NPPD eine laufende Überwachung bestimmter Qualitätsparameter erlaubt, sowie
- themenspezifische „Health Checks“, die vom NPPD Team durchgeführt werden.

### Engagement Reviews

Die Durchsicht von Prüfungsaufträgen im Rahmen der jährlichen Practice Reviews (Nachschau) umfasst die folgenden Schlüsselemente:

- risikobasierte Auswahl von Prüfungsaufträgen unter Berücksichtigung der wichtigsten von Deloitte Österreich betreuten Branchen
- Gremium zur Besprechung (**Moderation Panel**) der Feststellungen zu deren einheitlichen Behandlung sowie zur konsistenten Beurteilung der durchgesehenen Prüfungsaufträge
- Überwachung der **Practice Reviews** (Nachschau) durch externe Prüfungspartnerinnen oder -partner und deren Stellvertretung zur Erhöhung der weltweiten Konsistenz
- Identifizierung geeigneter Personen von Deloitte Österreich und aus anderen Ländern mit der notwendigen Erfahrung und Branchenkenntnissen, einschließlich der Bildung zentraler Review Teams

### System of Quality Control

Das interne Qualitätssicherungssystem (QSS) umfasst zahlreiche Elemente, wie zB die Dokumentation der wichtigsten Bereiche von QSS-Verfahren und Kontrollen sowie die Prüfung der Wirksamkeit des QSS, einschließlich der Durchführung eines umfassenden Programms zur Überprüfung des QSS im Rahmen des jährlichen Practice Reviews (Nachschau).

**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.

Des Weiteren sind eine angemessene zeitliche Durchführung und Reihenfolge von Prüfungstätigkeiten, einschließlich einer zeitnahen Durchsicht der Prüfungsarbeiten und Lösung allfälliger Probleme, eng mit der Prüfungsqualität verbunden.

**Audit Quality Milestones** bei Unternehmen von öffentlichem Interesse zielen auf die Konsistenz des Projektmanagements und die zeitliche Durchführung der Arbeiten sowie auf die Beachtung geeigneter personeller Besetzung der Prüfungsteams unter Berücksichtigung der fachlichen Anforderungen.

### Causal Factor Analysis und Remediation

Die Ursachenanalyse zur Identifizierung und Adressierung von Mängeln der Prüfungsqualität ist ein wesentlicher Faktor zur laufenden Verbesserung der Prüfungsqualität. Das Verständnis der den Prüfungsmängeln zugrundeliegenden Ursachen trägt zu einer effektiven Gestaltung geeigneter Abhilfemaßnahmen bei und hilft bei der künftigen Vermeidung ähnlicher Mängel. Deloitte Österreich erstellt einen **Audit Quality Plan**, in dem Schwerpunktthemen aus der Ursachenanalyse, der internen Nachschau und anderen Quellen sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen festgelegt werden.

### External Inspections

Zusätzlich zu den eigenen Überwachungsaktivitäten von Deloitte Österreich ist unser Prüfungsbetrieb einem externen Qualitätssicherungssystem unterworfen. Dieses umfasst Qualitätssicherungsprüfungen durch anerkannte Qualitätssicherungsprüfer und behördliche Inspektionen durch die 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 alle Regelungen zur Qualitätssicherung, eine Überprüfung der Prüfungsunterlagen von Unternehmen von öffentlichem Interesse zur Wirksamkeit des internen Qualitätssicherungssystems und eine Bewertung des aktuellsten Transparenzberichtes.

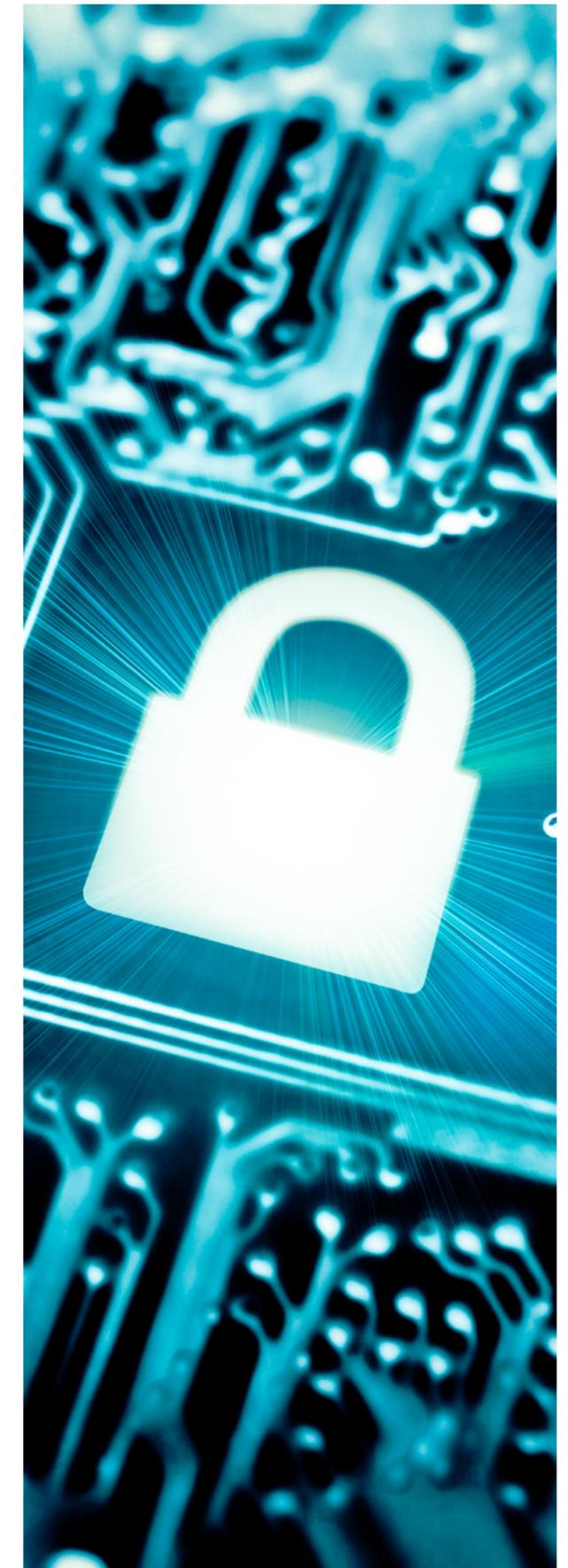
Die APAB hat im Jahr 2019 eine Inspektion durchgeführt, die am 30. Juli 2019 abgeschlossen worden ist.

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.

Die erfolgreiche Teilnahme jener Gesellschaften von Deloitte Österreich, die Abschlussprüfungen durchführen, wurde nach der letzten abgeschlossenen Qualitätsprüfung gemäß §§ 3 ff A-QSG mittels Bescheinigungen gemäß § 15 A-QSG bestätigt; die Gültigkeit dieser Bescheinigungen ist je nach Gesellschaft mit 17. bis 21. Dezember 2019 befristet. Wir haben zeitgerecht bei der APAB einen Antrag auf Durchführung einer Qualitätssicherungsprüfung gemäß §§ 23 ff APAG gestellt. Der von der APAB bestellte Qualitätssicherungsprüfer hat im Juli 2019 mit der Qualitätssicherungsprüfung begonnen; diese war zum 30. September 2019 noch nicht abgeschlossen.

### Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätssicherungssystems im Prüfungsbetrieb

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



01

02

03

04



01

02

03

04

# 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 Code of Ethics for Professional Accountants sowie die Independence Standards der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission und des Public Company Accounting Oversight Board zugrunde. Ferner führt Deloitte Global Independence jährlich fokussierte und in einem Drei-Jahreszyklus vollständige Reviews der zur Wahrung der Unabhängigkeit dienenden Qualitätssicherungssysteme bei den Mitgliedsunternehmen durch, die erforderlichenfalls um Folgereviews ergänzt werden.



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



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



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

## Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

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

## Zentrale Koordination und Konsultation

Deloitte Österreich unterhält in Wien unter der Führung des Director of Independence eine für die Einführung, Koordination und Überwachung der Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unabhängigkeit zentrale Fachabteilung Independence Austria. Ihr obliegen unter anderem die Informationen 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 Rechtsvorschriften und die Umsetzung der internationalen Vorgaben in der Praxisorganisation von Deloitte Österreich enthalten die Organisationsrichtlinien sowie ergänzende Verhaltensanweisungen. Diese Regelungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in elektronischer Form zur Verfügung. Über Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften wird sowohl im Intranet als auch über weitere elektronische

Medien informiert. Zusätzlich stehen über eine Intranetseite von DTTL Global weitere Informationen zum Thema Unabhängigkeit zur Verfügung.

## Unabhängigkeitserklärungen

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

## Schulungen

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

## Systemgestützte Verfahren

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

## Deloitte Entity Search and Compliance System (DESC)

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

## Global Independence Monitoring System (GIMS)

Alle Führungskräfte von Deloitte sind angehalten, bei Finanzdispositionen zu überprüfen, ob die Disposition eine Anlage in eine oder eine Geschäftsbeziehung mit einer International Restricted Entity betrifft. Zusätzlich sind sie verpflichtet, ihre Wertpapieranlagen in ein automatisiertes, von DTTL im Auftrag der Mitgliedsunternehmen eingerichtetes Überwachungssystem einzupflegen, das „Global Independence Monitoring System (GIMS)“. Durch einen automatischen Abgleich 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

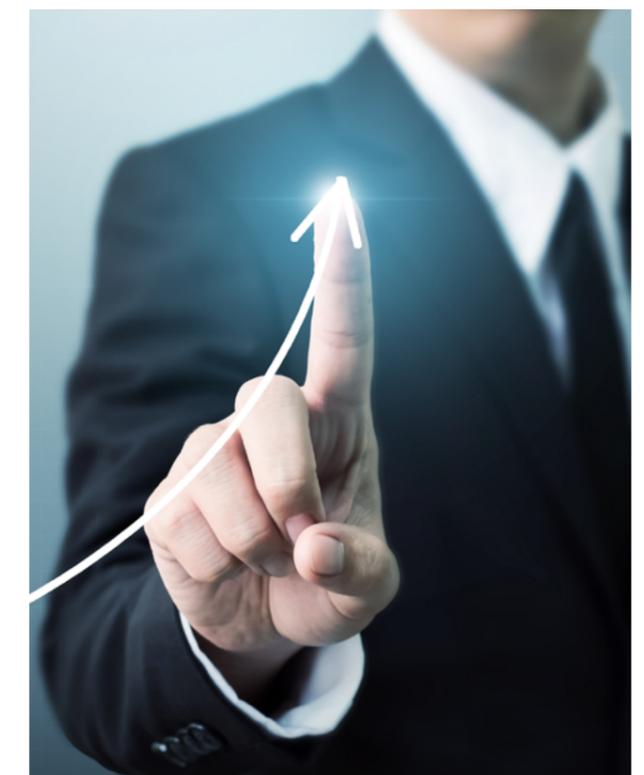
aufgefordert werden. Die zeitnahe Bearbeitung entsprechender Systemmitteilungen durch die jeweils Betroffenen von Deloitte Österreich wird durch die Abteilung Independence Austria überwacht. Ergänzend verfolgt DTTL Global Independence weltweit den Bearbeitungsstand der Mitgliedsunternehmen, um erforderlichenfalls 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, 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

**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, ggf. weitere unterzeichnende Person des Bestätigungsvermerks, Person mit Entscheidungsbefugnis bei bedeutsamen Sachverhalten, interne Person für 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 unterliegt die Praxisorganisation von Deloitte Österreich regelmäßigen, d.h. jährlichen Practice Reviews, bei denen unter anderem die Unabhängigkeit der Praxis und die diesbezüglichen Qualitätssicherungsmaßnahmen untersucht werden.

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.



# People

Mobil. Smart. Vernetzt.



01

02

03

04

# Langfristig denken, im Moment handeln



Christian Havranek, Human Resources Leader und Partner bei Deloitte Österreich, spricht über Nachhaltigkeit im HR-Management, lebenslanges Lernen und digitale Berufsbilder bei Deloitte.

**Mag. Christian Havranek**  
Partner  
Human Resources Leader

## **Nachhaltigkeit ist derzeit in aller Munde. Nachhaltigkeit im HR-Management – was bedeutet das für Sie?**

Beim Stichwort „Nachhaltigkeit“ denkt man oft in erster Linie an Umweltthemen: Mülltrennung, Mehrweg statt Einweg, Bahn statt Auto fahren. Und obwohl auch all diese Punkte in unserem Unternehmen ihren Platz haben, geht Nachhaltigkeit im HR-Management sehr viel weiter. Es geht darum, die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu gestalten. Gelegenheit zur individuellen Entfaltung zu bieten. Ständige Weiterentwicklung zu ermöglichen. Themen wie Demografie und Equal Pay sind bei uns auch strategisch verankert. Zusätzlich bieten wir Gesundheitsvorsorge an und unterstützen unsere Sport Community. Die Möglichkeit, sich unabhängig von Alter oder Karrierestufe laufend weiterzubilden, ist uns ebenfalls ein großes Anliegen.

## **Weiterbildung endet heute nicht mehr mit dem (Hoch-) Schulabschluss. Wie wird das Thema bei Deloitte gelebt?**

Wissen ist unser wichtigstes Asset, für unser Unternehmen ebenso wie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch die diesjährigen Deloitte Human Capital Trends identifizieren kontinuierliches, lebenslanges Lernen als Erfolgsrezept. Durch den sich verändernden Arbeitsmarkt und die Digitalisierung muss das Konzept von Lernen am Arbeitsplatz jedoch völlig neu gedacht werden. Fortbildungen können dank technischem Fortschritt besser und flexibler in den Arbeitsalltag eingebunden werden. Der Lernprozess wird dadurch integrierter und persönlicher. Wir unterstützen Lernen auf allen Ebenen und in allen Formen: national wie international, intern wie extern, formell wie informell, analog wie digital.

## **Immer mehr Berufsbilder sind digital geprägt. Versteht sich Deloitte als IT-Arbeitgeber?**

Bei uns werden Absolventinnen und Absolventen mit der gesamten Bandbreite an IT-Backgrounds vielfältige und individuelle Karrierewege geboten. Aber auch Absolventinnen und Absolventen mit wenig IT-Background wird es ermöglicht, Know-how in diesem Bereich bei uns auf- und auszubauen. IT & Technik ist bei uns an vielen Orten mit verschiedenen Themenstellungen zu finden: In Tax & Legal in der Automatisierung von Rechnungswesen-Prozessen, in Digital Forensic bei eDiscovery Untersuchungen, bei Deloitte Digital in der Software Entwicklung oder in unserer Inhouse IT mit unserem eigenen IT-Projektmanagement. Davon konnten sich heuer interessierte Bewerberinnen und Bewerber auch direkt ein Bild machen, beispielsweise im Rahmen des TU Talent Programms der TU Wien oder beim Deloitte Forensic Career Workshop. Ganz junge Interessentinnen konnten beim Wiener Töchertag heuer erstmals Einblicke gewinnen, in welchen Bereichen welche technischen Kompetenzen bei uns im Haus gefragt sind.

# 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 MitarbeiterInnengesprächen.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

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

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

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

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

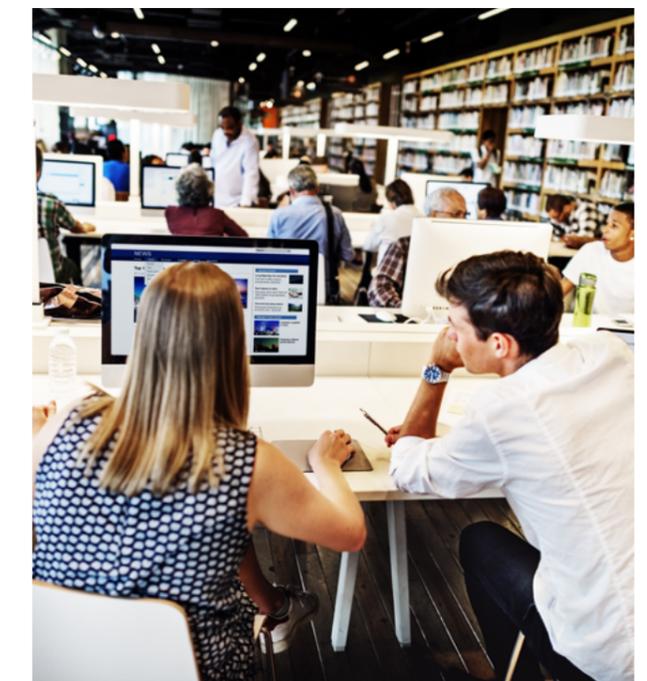
## **Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb**

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

Für Fachkräfte im Bereich Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus der Umgang mit unserer Prüfungssoftware

„Engagement Management System“ (EMS) sowie die regelmäßige Teilnahme an Update-Seminaren zu aktuellen Fragen der Rechnungslegung und Prüfung verpflichtend. Die Prüfungssoftware unterstützt optimal bei der konsequenten, effizienten und effektiven Umsetzung unseres risikobasierten Prüfungsansatzes und eröffnet uns damit noch bessere Möglichkeiten, unsere 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 Rechtsvorschriften auch Seminare zur Rechnungslegung nach IFRS und US GAAP, letztere mit einer entsprechenden Zertifizierung, gehören, erfolgt durch eine Kombination aus eLearning und Präsenzseminaren im In- und Ausland.





01

### Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

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

### Qualifikationserfordernis

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

### Personalentwicklung

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

Die Schwerpunkte der Fortbildungsmaßnahmen beruhen auf folgenden Säulen:

- Ein einheitliches weltweites Audit Learning Curriculum für Abschlussprüferinnen und -prüfer erweitert um lokale Erfordernisse

- Spezifische Fortbildungsmöglichkeiten für Fachleute
- Erweitertes Projektmanagement als Grundfertigkeit für die Abschlussprüferin bzw. den Abschlussprüfer als integrierter Bestandteil der Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

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

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

### Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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



01

02

03

04

# Deloitte University

Die Deloitte-Kultur ist das A und O unseres Serviceverständnisses sowie wegweisend für die berufliche Laufbahn unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vermittelt wird sie unter anderem auf der Deloitte University: Einer einzigartigen Plattform für Trainings, Wissensaustausch und Vernetzung auf internationalem Niveau.

Auf 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 in Sachen Learning weiterentwickelt.

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

Mit der Deloitte University nehmen wir im Bereich Talente-förderung und -entwicklung international eine Vorreiterrolle ein. Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren vom innovativen Wissenstransfer, interaktiven Lernkonzepten und wertvollen „on-the-job“ Erfahrungen. 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.

### 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

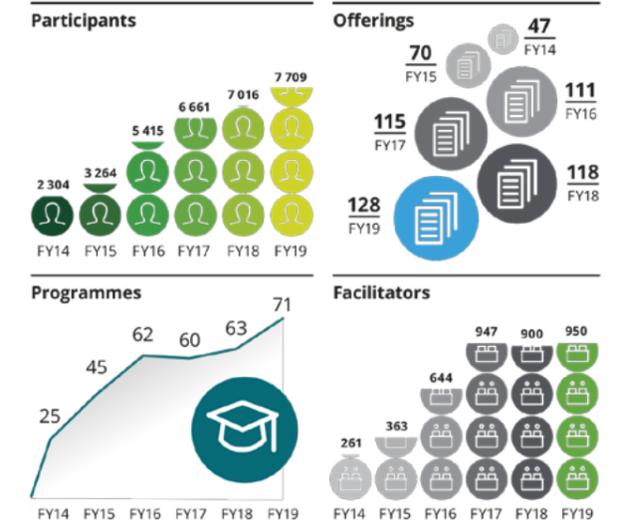
### Deloitte Client Experience Labs

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.

## Curriculum

### Leader-led curriculum

Deloitte leaders share their knowledge and experiences to develop the next generation. The design of the curriculum journey is driven by the design principle of innovative, blended journey based learning.



### Programme evaluation in FY18

Average participants evaluation 4.4 of 5 maximum



**90%** of participants would recommend their programme to other colleagues



01

02

03

04

# Karriere bei Deloitte

## Wir suchen Talente am Puls der Zeit

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

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

## Wir bieten individuelle Entfaltung...

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

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

Eine hochaktuelle Thematik im Sinne der Geschlechtergleichbehandlung betrifft den Bereich Entlohnung. Als Deloitte achten wir 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.

## ...Teamspirit und Well-Being

Wir sehen uns als Teamplayer mit gemeinsamen Zielen – nicht nur im täglichen Arbeitsleben, sondern darüber hinaus. Dieses Teamdenken wird bei Deloitte auch durch Initiativen abseits des Bürobetriebs gefördert, zum Beispiel im Deloitte Chor, bei zahlreichen Events sowie in der Sport Community. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Teamsportarten wie Fußball, Beachvolleyball oder Basketball auszuüben oder kostenfrei auf angemieteten Plätzen Tennis, Badminton oder Squash zu spielen.

Die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Ein umfassendes Angebot zur gesundheitlichen Vorsorge sowie Impfaktionen sollen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz beitragen.

**Deloitte.**

You value uniqueness. Same.

What impact will you make?  
careers.deloitte.com

# Society

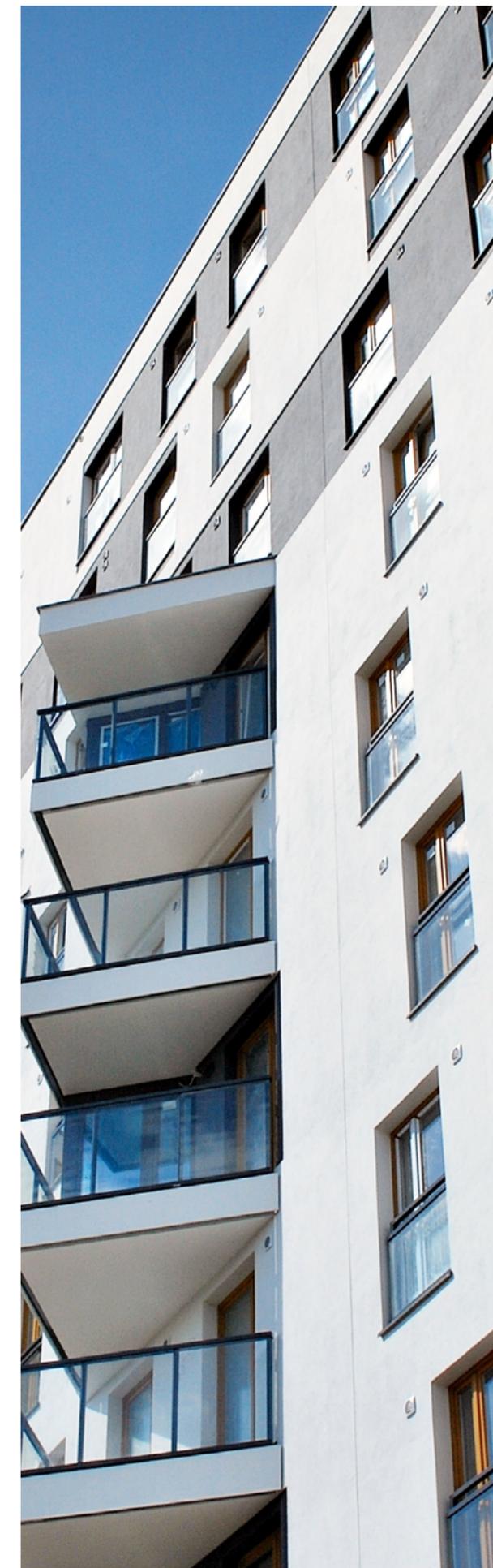
Global. Regional. Sozial.



01

02

03





01

02

03

# Gesellschaftlicher Mehrwert durch langfristiges soziales Engagement



Unternehmen tragen nicht nur auf wirtschaftlicher, sondern auch auf sozialer Ebene Verantwortung. Gundi Wentner, Partnerin im Bereich Human Capital, zeigt am Beispiel des Deloitte Future Fund, was das für Deloitte bedeutet und welche Maßnahmen gesetzt werden.

**Dr. Gundi Wentner**  
Partnerin  
Mitglied im Steering Board des Deloitte Future Fund

## Unter dem Dach des Deloitte Future Fund werden bereits seit mehr als drei Jahren die CSR-Initiativen von Deloitte Österreich gebündelt. Welches Ziel wird dabei verfolgt?

Mit dem Deloitte Future Fund fokussieren wir uns bis 2021 auf das Schaffen von Perspektiven und Chancen für geflüchtete Menschen. Die öffentliche Aufmerksamkeit für die Herausforderungen dieser Personengruppe schwindet kontinuierlich. Gleichzeitig mangelt es an entsprechenden Lösungskonzepten für eine erfolgreiche Integration – gerade in den Arbeitsmarkt. Um hier nachhaltige Erfolge zu ermöglichen, stellt der Deloitte Future Fund insgesamt eine Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro-Bono-Leistungen von 10.000 Arbeitsstunden zur Verfügung.

## Wie werden Geflüchtete konkret unterstützt?

In Kooperation mit der Diakonie Österreich haben wir die Initiative „Integration durch Bildung“ ins Leben gerufen. Mit Lernpatenschaften durch Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie finanzielle Unterstützung wird jungen Geflüchteten der Pflichtschulabschluss ermöglicht. Beim Projekt „Second Chance“ können Interessierte mit Fluchthintergrund einen Einblick in unsere verschiedenen Unternehmensbereiche bekommen.

Mit der Social Start-up Initiative „found!“ fördern wir gemeinsam mit dem Impact Hub Geschäftsideen, mit denen Perspektiven und Arbeitsplätze für geflüchtete Personen geschaffen werden. Wir haben bereits drei erfolgreiche Durchgänge abgeschlossen, in die wir insgesamt 1.500 Deloitte Beratungsstunden und EUR 320.000,- investiert haben. Über 50 Geflüchtete konnten durch die Initiative direkt bei den Start-ups angestellt werden.

## Wie erklären Sie sich den Erfolg dieser Projekte?

Langfristiges Engagement ist unserer Meinung nach nur mit echter Überzeugung, geschäftsnahen Projekten und einem starken Rückhalt im eigenen Unternehmen möglich. Deshalb ist es uns wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alle Initiativen aktiv einzubinden und an den vielen kleinen Erfolgsmomenten Teil haben zu lassen, die sinnstiftende Tätigkeiten mit sich bringen. In den drei Jahren „found!“ haben sich beispielsweise 60 Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mentorinnen und Mentoren eingebracht. Für unseren mitarbeiterorientierten Ansatz wurden wir in diesem Jahr sogar mit dem begehrten TRIGOS-Preis in der Kategorie „MitarbeiterInnen-Initiativen“ ausgezeichnet. Diese Auszeichnung ist für uns eine tolle Bestätigung für unser Engagement. Das gibt uns gibt neuen Schwung und Motivation für die nächsten Jahre.



01

02

03

# Corporate Responsibility & Sustainability

Deloitte Österreich setzt sich dafür ein, den gesellschaftlichen Wandel positiv zu beeinflussen und die ökologische Nachhaltigkeit zu fördern. Das Verständnis für Corporate Responsibility und Sustainability umfasst aber nicht nur gesellschaftliche Brennpunkte und Umweltthemen, sondern beinhaltet auch die Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Zusammenarbeit mit Regierungen, gemeinnützigen Organisationen und der Gesellschaft entwickeln und forcieren wir so Lösungen, die zu einer nachhaltigen Zukunft für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie für unsere Kundinnen und Kunden beitragen sollen. ➔



# Deloitte Future Fund

Corporate Social Responsibility ist ein wesentlicher Hebel, um einen positiven Beitrag zur Entwicklung unserer Gesellschaft zu leisten. Der Deloitte Future Fund bündelt seit Anfang 2016 die Corporate Social Responsibility Aktivitäten von Deloitte Österreich. Ziel des Deloitte Future Fund ist es, einen nachhaltigen Beitrag zur Bewältigung aktueller Herausforderungen an der Schnittstelle Gesellschaft und Wirtschaft zu leisten.

Deloitte Österreich konzentriert sich in diesem Rahmen auf spezielle gesellschaftliche Problemstellungen und davon betroffene Bevölkerungsgruppen. Erklärtes Ziel ist es dabei, Perspektiven für deren aktive Teilnahme an der Gesellschaft zu schaffen. Bis Ende 2021 richtet Deloitte Österreich seine Deloitte Future Fund Projekte an einem für die Gesellschaft sehr wesentlichen Thema aus:

## Der Schaffung von Perspektiven für geflüchtete Menschen durch Bildungsangebote und Arbeitsplätze.

Der Deloitte Future Fund ist mit einem Budget von einer Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro Bono Leistungen von 10.000 Arbeitsstunden auf fünf Jahre (2016 – 2021) ausgestattet und verfolgt derzeit u.a. folgende Projekte:

### Integration durch Bildung

In Zusammenarbeit mit der Diakonie Österreich ermöglicht der Deloitte Future Fund, durch finanzielle und persönliche Unterstützung in verschiedenen Einrichtungen, geflüchteten Menschen den Zugang zu Bildung. Durch Lernpatenschaften, Workshops und Mentoring Tandems im Bildungszentrum BACH in Mödling sowie dem Integrations- und Bildungszentrum in Innsbruck, unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die schulische und persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

### found!

Mit found! unterstützt der Deloitte Future Fund in Zusammenarbeit mit dem Impact Hub Vienna Social Entrepreneure bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für geflüchtete Menschen. Während eines halbjährigen Acceleration-Programms können die sechs ausgewählten found! Start-ups Expertenstunden und Workshops des Impact Hub Vienna in Anspruch nehmen und werden von Deloitte Mentorinnen und Mentoren fachlich begleitet. Die beiden Top-Platzierten des Programms werden weiterhin sowohl mit pro-bono Stunden als auch finanziell bei der Umsetzung ihrer Business Ideen unterstützt. Der nächste, und damit bereits vierte, found! Durchgang startet im Herbst 2019.

Wir freuen uns sehr, dass found! mit dem TRIGOS 2019 in der Kategorie MitarbeiterInnen-Initiativen ausgezeichnet wurde – ein renommierter österreichischer Award für verant-

wortungsvolles Wirtschaften. Überzeugen konnten wir vor allem durch den Multiplikator-Effekt, die gezielte Einbindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unseren langen Atem beim Thema Integration.



Deloitte Future Fund – Perspektiven schaffen



Preisverleihung im Rahmen des found! Abschluss-Events am 11. Juni 2019: die erstplatzierten Open Piano for Refugees mit Deloitte Mentorin und CEO Bernhard Gröhs  
©Cochic Photography, 2019



Preisverleihung im Rahmen der TRIGOS Gala am 12. Juni 2019: die Sieger der sechs Kategorien und des Ehrenpreises  
©TRIGOS, 2019

### Second Chance

Durch Second Chance verbindet der Deloitte Future Fund die zwei Ziele Bildungsangebote und Arbeitsplätze zu schaffen. In Kooperation mit der RBI wurde im letzten Geschäftsjahr die Finance & Accounting School durchgeführt, die Geflüchteten Deutschkurse und eine Basisausbildung in Buchhaltung ermöglichte. Davon konnten nach erfolgreichem Abschluss, acht Absolventinnen und Absolventen ein Praktikum anschließen und vier davon in eine Festanstellung übernommen werden. Mittlerweile bietet Second Chance hochqualifizierten Geflüchteten auch Praktika außerhalb der Finance & Accounting School an. In Kooperation mit MTOP, dem letztjährigen found! Zweitplatzierten, soll geflüchteten Menschen mit entsprechender Qualifikation der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Ziel ist es, dadurch eine erfolgreiche Integration zu fördern.

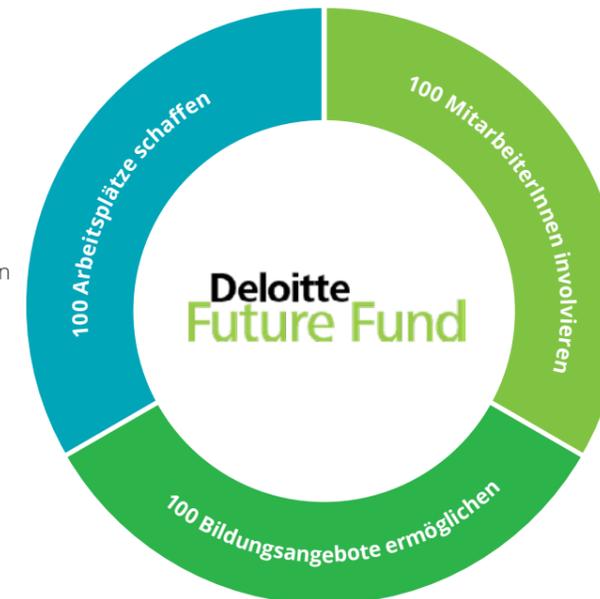
Aktuelle Informationen zu unseren Projekten finden Sie hier: [www.deloittefuturefund.at](http://www.deloittefuturefund.at)



93/100

neue **Arbeitsplätze** geschaffen

- ehemalige und jetzige found! TeilnehmerInnen
- Second Chance



108/100

**MitarbeiterInnen** von Deloitte involviert

- MentorInnen und ExpertInnen
- Vortragende
- LernpatInnen



711/100

neue **Bildungsangebote** ermöglicht

- Diakonie (Mödling, Imst, Innsbruck)
- RBI Finance & Accounting School

# Sustainability

Als großes Beratungsunternehmen ist es uns ein besonderes Anliegen, einen positiven Beitrag zum Schutz unserer Umwelt zu leisten und das Bewusstsein für ein nachhaltiges Verhalten auch an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben.

Um die richtigen Voraussetzungen für ein nachhaltiges Arbeiten zu schaffen, beziehen wir seit 2015 an all unseren Standorten in Österreich von der Verbund AG Strom aus 100% Wasserkraft. Dies ermöglichte eine Ersparnis von rund 135 Tonnen CO2 in diesem Geschäftsjahr.

Da das Reisen ein großer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit ist, gibt es den internen Grundsatz für Dienstreisen (innerhalb Österreichs und in die Nachbarländer) wenn möglich Züge und öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Somit war zusätzlich eine Einsparung von rund 70 Tonnen CO2 möglich.

Bei unseren Büromaterialien verwenden wir fast ausschließlich recyceltes, EU-Ecolabel zertifiziertes Papier und setzen bei unseren Kommunikations- und Marketingmaterialien auf biologische Druckfarben, deren Inhaltsstoffe ausschließlich auf nachwachsenden Rohstoffen basieren. Abfallstoffe wie Getränkeflaschen und -dosen, Papier und Restmüll werden gemäß den österreichischen Bestimmungen getrennt und fachgerecht entsorgt. Unsere elektronischen Geräte werden an ein gemeinnütziges IT Unternehmen weitergegeben, und durch professionelle Aufarbeitung weiter vermarktet. Dadurch wurden in diesem Geschäftsjahr nicht nur 27 Tonnen Kohlenstoffdioxid-Äquivalente gespart, sondern auch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen, die die Lebensdauer der ausgemusterten IT-Geräte durch ihre Arbeit verlängern.

Weitere Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind in Planung und wurden zusammen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer internen Kampagne erhoben. Alle eingemeldeten Ideen für zukünftige Maßnahmen verfolgen die Ziele „Müll vermeiden“, „Müll trennen“ und „Ressourcen schonen“. Als Hauptgewinn für die beste Einmeldung wurde ein Wiener Linien Jahresticket vergeben, um nicht nur in der Arbeit, sondern auch auf dem Weg dahin, die Umwelt zu schonen.

Überreichung der Urkunde für die beste Einmeldung zur internen Nachhaltigkeitskampagne ©Deloitte, 2019

## Unsere internen Grundsätze



**Müll vermeiden**



**Müll trennen**



**Ressourcen schonen**



# HR & Diversity

Die Aufgaben, die auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Deloitte warten, sind vielfältig und verlangen nach sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten. Wir begreifen es als eine große Chance, wenn unsere Belegschaft ebenso divers ist, wie es unser breites und tiefes Beratungsspektrum verlangt. Die bestmögliche Entfaltung der unterschiedlichen Potenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns daher ein Anliegen - unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller und sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung. Als Unternehmen, das in einem Netzwerk von mehr als 312.000 Beschäftigten weltweit agiert, arbeiten wir in einer starken Gemeinschaft. Bei allen Unterschieden auf individuellem Level, basiert diese auf gemeinsamen Werten, wie Respekt und Gleichberechtigung.

## Chancengleichheit in der Karriereentwicklung

Es ist uns nicht nur wichtig, dass beiden Geschlechtern dieselben Türen offen stehen - wir sind auch darauf bedacht, dass vorhandene Chancen geschlechtsunabhängig im gleichen Maß genutzt werden. Ein konkretes Beispiel stellt das von Deloitte Österreich entwickelte „Young Executive Program“ (kurz YEP) dar. Dieses, im Rahmen des Leadership Developments angesiedelte Programm zeigt, dass YEP-Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Das setzt sich auch in der Karriereentwicklung fort, unabhängig vom Geschlecht werden 1-2 Karrieresprünge verwirklicht. Bereits über 200 Personen haben seit dem Jahr 1997 an dem Programm erfolgreich teilgenommen. Die Kontinuität der Gleichstellung zeigt sich über die mehr als 20-jährige Laufzeit des YEP-Programms als Führungskräfteentwicklungstool. Das Thema Gender Parity und Female Leadership ist dabei ein strategisch verankertes Thema, welches proaktiv getrieben wird. Wir möchten Frauen dabei unterstützen, gleichermaßen Top-Führungspositionen einzunehmen.

Unsere Strategie im Bereich Diversity wird auch von Deloitte Global geschätzt. Im Rahmen des Member Firm Standard Reviews von Deloitte Global, bei dem jährlich alle Deloitte Firmen in verschiedenen Bereichen des Talentmanagements überprüft werden, steht daher auch „Diversity and Inclusion“ stets im Fokus. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine Floskel ist, sondern aktiv gelebt wird.





01

02

03

# Standort Österreich: Ein klares Ziel vor Augen

# Anhänge

Mit dem Deloitte Radar bewertet das Beratungsunternehmen jedes Jahr die Standortattraktivität Österreichs. Bernhard Gröhs, CEO von Deloitte Österreich, erklärt, an welchen Stellschrauben man drehen muss, um den Wirtschaftsstandort langfristig erfolgreich zu machen.

### Deloitte hat bereits zum sechsten Mal den Wirtschaftsstandort Österreich analysiert. Was hat sich in diesen sechs Jahren getan?

In der ersten Ausgabe haben wir noch einen Abwärtstrend am Standort festgestellt. Damals ging es uns darum, einen Change-Prozess anzustoßen und mehr Bewusstsein für Standortthemen zu schaffen. Heute können wir sagen: Es ist uns geglückt, die Diskussion in Gang zu setzen. Der Standort ist mittlerweile in aller Munde. Aber: Der große Change blieb bisher aus. Wir haben einige Jahre verloren und große Reformen lassen noch immer auf sich warten. Immerhin konnten aber zuletzt kleine Schritte geschafft und erste Quick Wins erzielt werden.

### Was ist das Ergebnis der diesjährigen Deloitte Radar Ausgabe?

Alles in allem kann man sagen: Österreich geht es gut und der Standort entwickelt sich tendenziell in eine positive Richtung. Wir verzeichnen ein solides Wirtschaftswachstum, sinkende Arbeitslosigkeit und Rekordexporte. Auch die hohe Lebensqualität ist nach wie vor einer der großen Pluspunkte. Trotz dieser positiven Werte schaffen wir es im Europa-Ranking aktuell nur auf Platz 11. Wenn man sich unseren Wohlstand und die vielen Standortvorteile vor Augen führt, müssten wir eigentlich unter den Top 5 sein. Da hat Österreich also noch viel Luft nach oben.

### Woran liegt das? Was bremst den Standort?

Die Hemmschuhe sind seit Jahren dieselben: Die hohe Steuer- und Abgabenquote, die überbordende Bürokratie und zu umfangreiche Regulierung belasten die Unternehmen. Aber auch das unzeitgemäße Bildungssystem und der immer klarer zu Tage tretende Fachkräftemangel wirken sich bremsend auf die Wettbewerbsfähigkeit aus. Denn gut ausgebildete Menschen sind die zentrale Basis für den Erfolg einer Volkswirtschaft. Die fehlenden qualifizierten Arbeitskräfte werden zunehmend zur Gefahr für die Entwicklung der österreichischen Wirtschaft.

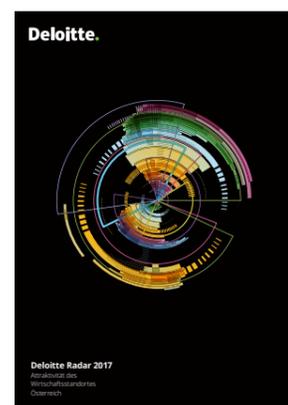
### Welche Schritte wären jetzt wichtig, um Österreich wieder in die Topliga zu bringen?

Wir haben drei Hebel identifiziert, die in diesem Zusammenhang besonders relevant sind. Die Schaffung von Handlungsspielräumen für Unternehmen, die Förderung von Talenten und die Stärkung der Innovationskraft sollten ganz oben auf der wirtschaftspolitischen Agenda einer neuen Regierung und aller anderen Stakeholder stehen. Grundsätzlich ist es wichtig, dass man langfristig plant und auf nachhaltige Maßnahmen setzt. Schnellschüsse und kurzfristige vermeintliche Lösungen bringen uns nicht an die Europaspitze. Vielmehr braucht es konkrete Ziele und einen langen Atem.

2016



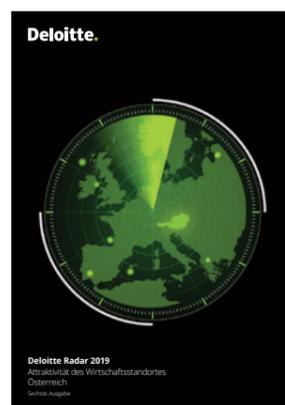
2017



2018



2019





# Anhang A

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

EU/EEA Member State	Name of audit firms carrying out statutory audits in each Member State
Austria	Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Burgenland Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Niederösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Oberösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Salzburg Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Tirol Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Wirtschaftsprüfung Styria GmbH
Belgium	Deloitte Bedrijfsrevisoren / Réviseurs d'Entreprises CVBA / SCRL
Bulgaria	Deloitte Audit OOD
Croatia	Deloitte d.o.o. za usluge revizije
Cyprus	Deloitte Limited
Czech Republic	Deloitte Audit s.r.o.
Denmark	Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Estonia	Deloitte Audit Eesti AS
Finland	Deloitte Oy
France	Deloitte & Associés
	Deloitte Marque & Gendrot
	Deloitte Marque Gendrot
	Audalian Commissaire
	BEAS
	Cisane
	Constantin Associés
	Constantin Entreprises
	Consultants Auditeurs Associés
	DB Consultants
	Durand & Associés
	ECA Audit
	Jacques Serra et Associés
	Laurens Michel 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 SA
Hungary	Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft.
Iceland	Deloitte ehf.
Ireland	Deloitte Ireland LLP - Republic of Ireland
Italy	Deloitte & Touche S.p.A.



Latvia	Deloitte Audits Latvia SIA
Liechtenstein	Deloitte (Liechtenstein) AG
Lithuania	Deloitte Lietuva, UAB
Luxembourg	Deloitte Audit
Malta	Deloitte Audit Limited
Netherlands	Deloitte Accountants B.V.
Norway	Deloitte AS
Poland	Deloitte Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
	Deloitte Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Portugal	Deloitte & Associados, SROC S.A.
Romania	Deloitte Audit S.R.L.
Slovakia	Deloitte Audit s.r.o.
Slovenia	Deloitte Revizija d.o.o.
Spain	Deloitte, S.L.
Sweden	Deloitte AB
United Kingdom	Deloitte LLP
	Deloitte Gibraltar Limited
	Deloitte NI Limited

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

**€ 2 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 2019, 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 Euros is used in the Member State, the amount in Euros was translated using an average exchange rate in effect for the period 1 June 2018 to 31 May 2019.

# Anhang B | Finanzinformationen

## Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2018 bis zum 31. Mai 2019 MEUR 158,3. Aufgrund der Umstellung des Geschäftsjahresabschlusses auf 31. Mai 2019 beinhaltet der ausgewiesene Umsatz nur 11 Monate.

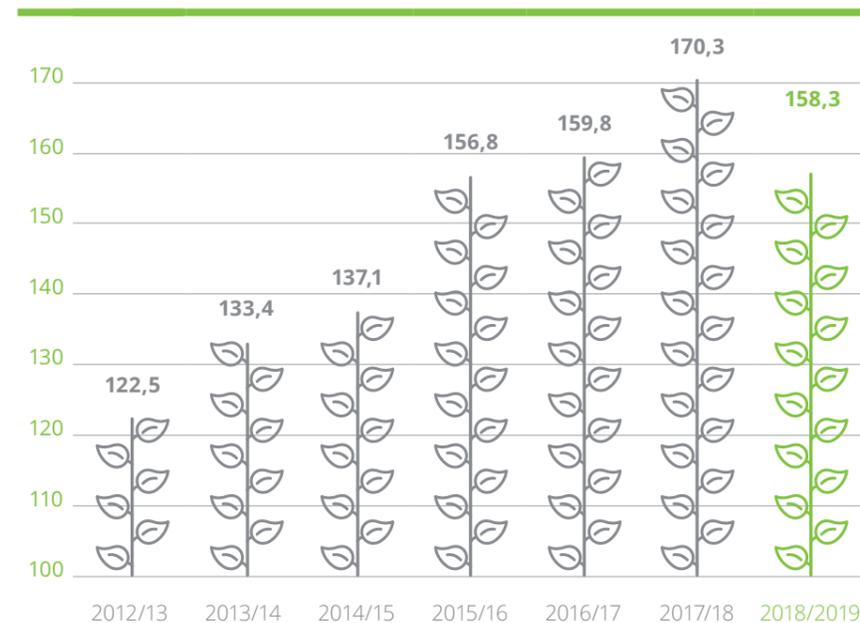
Die Umsätze entfielen auf:

	2018/19 MEUR	2017/18 MEUR
Audit & Assurance*	39,9	45,7
Risk Advisory	7,8	10,6
Consulting	20,1	19,7
Financial Advisory	20,9	19,0
Tax	69,2	74,9
Sonstige	0,4	0,4
<b>Summe</b>	<b>158,3</b>	<b>170,3</b>

\* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 17,8 MEUR (in 2018/2019).

Zusatzangaben	2018/19 (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		7.129
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen		8.390
Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden		8.393
Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen		21.857
<b>Summe</b>		<b>45.769</b>

## Entwicklung Umsatz MEUR



# Anhang C | Unternehmen von öffentlichem Interesse

Bei den folgenden Unternehmen von öffentlichem Interesse (im Sinne des § 189a Z 1 UGB) hat Deloitte Österreich im Geschäftsjahr 2018/19 Abschlussprüfungen durchgeführt:

## Deloitte Audit

Addiko Bank AG  
 Bank Austria Wohnbaubank AG  
 Bankhaus Denzel Aktiengesellschaft  
 Blue Danube Loan Funding GmbH  
 card complete Service Bank AG  
 DC Bank AG  
 FactorBank Aktiengesellschaft  
 HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG

## IMMOFINANZ AG

Leasfinanz Bank GmbH  
 NOVOMATIC AG  
 Schoellerbank Aktiengesellschaft  
 SPAR-FINANZ BANK AG  
 UniCredit Bank Austria AG  
 VakifBank International AG  
 VERBUND AG  
 Wienerberger AG  
 WSK Bank AG



# Deloitte.

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

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kundinnen und Kunden bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „Making an impact that matters“ – mehr als 312.000 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 und die Gesellschaft erbringen.

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