

## Transparenzbericht 2024

zum 31. Mai 2024 nach Artikel 13  
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014



# Inhalt

Deloitte	<b>04</b>	Vorwort
	<b>05</b>	Deloitte Österreich
	<b>06</b>	Standorte in Österreich
	<b>07</b>	Professional Services
	<b>08</b>	Rechtsform und Eigentumsverhältnisse*
	<b>09</b>	Deloitte Österreich Gesellschaften*
	<b>10</b>	Struktur des globalen Deloitte Netzwerks*
	<b>12</b>	Vertretung und Führung*
	<b>14</b>	Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung*
<hr/>		
Clients	<b>16</b>	Kund:innenbedürfnisse im Wandel: Innovation und Nachhaltigkeit im Fokus
	<b>17</b>	Best Managed Companies – Wichtiges Programm in wirtschaftlich volatilen Zeiten
	<b>18</b>	Internes Qualitätsmanagementsystem*
	<b>24</b>	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit*
<hr/>		
People	<b>29</b>	Spannendes Berufsbild trifft Innovation: Die Beratungsbranche aus dem Talent-Blickwinkel
	<b>30</b>	Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen*
	<b>32</b>	Deloitte University
	<b>33</b>	Karriere bei Deloitte
<hr/>		
Society	<b>35</b>	Vielfalt als Erfolgsfaktor
	<b>36</b>	Österreichs Unternehmen sind beim Thema KI auf gutem Weg
	<b>38</b>	Corporate Responsibility & Sustainability
	<b>43</b>	Standort Österreich – 10 Jahre Deloitte Radar
<hr/>		
Anhänge	<b>46</b>	<b>Anhang A</b>   Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz*
	<b>48</b>	<b>Anhang B</b>   Finanzinformationen*
	<b>49</b>	<b>Anhang C</b>   Unternehmen von öffentlichem Interesse*

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte.

Mit rund 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 15 Standorten betreut Deloitte Österreich Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Deloitte Österreich versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.



Impressionen vom Deloitte Sommerfest 2024



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Wirtschaftsstandort Österreich hat ein herausforderndes Jahr hinter sich. Vor allem die anhaltenden geopolitischen Spannungen in und um Europa sowie die damit einhergehenden Unsicherheiten auf allen Ebenen fordern die Unternehmen. Dennoch legen viele große Resilienz an den Tag, wie beispielsweise die Ausgezeichneten unseres Programms „Best Managed Companies“ zeigen. In Zeiten wie diesen machen sie ihrem Ruf als Rückgrat der Wirtschaft alle Ehre. Das stimmt hoffnungsvoll für die Zukunft.

Durchhaltevermögen und innovative Ansätze braucht es vor allem angesichts des anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels. Wie unsere diesjährige Standortanalyse Deloitte Radar zeigt, sind mehr als die Hälfte der Befragten mit der aktuellen Situation unzufrieden – und das, obwohl die österreichischen Unternehmen nicht müde werden mit laufend neuen Strategien dagegen anzukämpfen. Unausgeschöpftes Potenzial liegt vor allem bei den Beschäftigungsgruppen Frauen, Ältere sowie Migrantinnen und Migranten. Um diese in großer Zahl in den Arbeitsmarkt zu bringen, sind jetzt bessere infrastrukturelle Rahmenbedingungen, wie der Ausbau der Kinderbetreuung, und ein leichter Arbeitsmarktzugang gefragt – nur so lassen sich die Potenziale langfristig heben.

Um den Anschluss an das europäische Spitzenfeld nicht zu verlieren und die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs sicherzustellen, braucht es eine langfristige Standort-Strategie, die ihren Fokus auf Deregulierung und Entbürokratisierung legt und so das Wirtschaften wieder erleichtert.

Fest steht: Das ökonomische Umfeld für Unternehmen ist nicht einfach. Umso mehr freut es uns, dass wir bei Deloitte Österreich erneut auf ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr mit einem Umsatzwachstum von 11 % zurückblicken können. Zu verdanken haben wir dies vor allem unserem multidisziplinären Geschäftsmodell, das auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet ist und sie bei den genannten Herausforderungen mit unseren Dienstleistungen maßgeblich unterstützt. Neben vielen anderen Faktoren hat auch der Beitritt der steirischen Kanzlei Rabel & Partner zur Deloitte Gruppe in Österreich zu diesem Erfolg beigetragen. Wir sind dadurch das mit Abstand größte Beratungsunternehmen im Süden Österreichs und wollen zukünftig mit unserem Know-how und unseren zusätzlichen Beratungskapazitäten die regionale Wirtschaft noch besser in allen Belangen als Ansprechpartner begleiten.

Unser Dank für die vergangenen Monate gilt auf der einen Seite unseren Kundinnen und Kunden, die uns seit vielen Jahren die Treue halten und unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Unser besonderer Dank gilt aber auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sind die Basis unseres Erfolges und gemeinsam mit ihnen wollen wir weiterhin die Zukunft mitgestalten.

Harald Breit

Friedrich Wiesmüller



**Mag. Harald Breit**  
Chief Executive Officer



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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte Österreich

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit rund 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 15 Standorten betreut Deloitte Österreich Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot.

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

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

## Thought Leadership

Deloitte **Business Studien** & Metastudie **Deloitte Radar**

Seit über **50 Jahren** setzen Unternehmen verschiedenster Branchen & Größe auf unsere Prüfungsleistungen

## Deloitte Future Fund

CSR-Aktivitäten von Deloitte Österreich

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

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

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

**#1 in Tax**  
mit rund **900** Mitarbeiter:innen

**#1 M&A Advisor 2023**  
nach Anzahl der Transaktionen

**Tax Advisory Firm & Transfer Pricing Firm of the Year 2024**

**Größter Human Capital Berater**

**15** Standorte  
**262,6** Mio. EUR Umsatz  
Rund **1.900** Mitarbeiter:innen



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Standorte in Österreich

Wir sind in Österreich an 15 Standorten vertreten.  
Finden Sie einen Standort in Ihrer Nähe.



**Vorarlberg**



**Oberösterreich**



**Steiermark**



**Tirol**



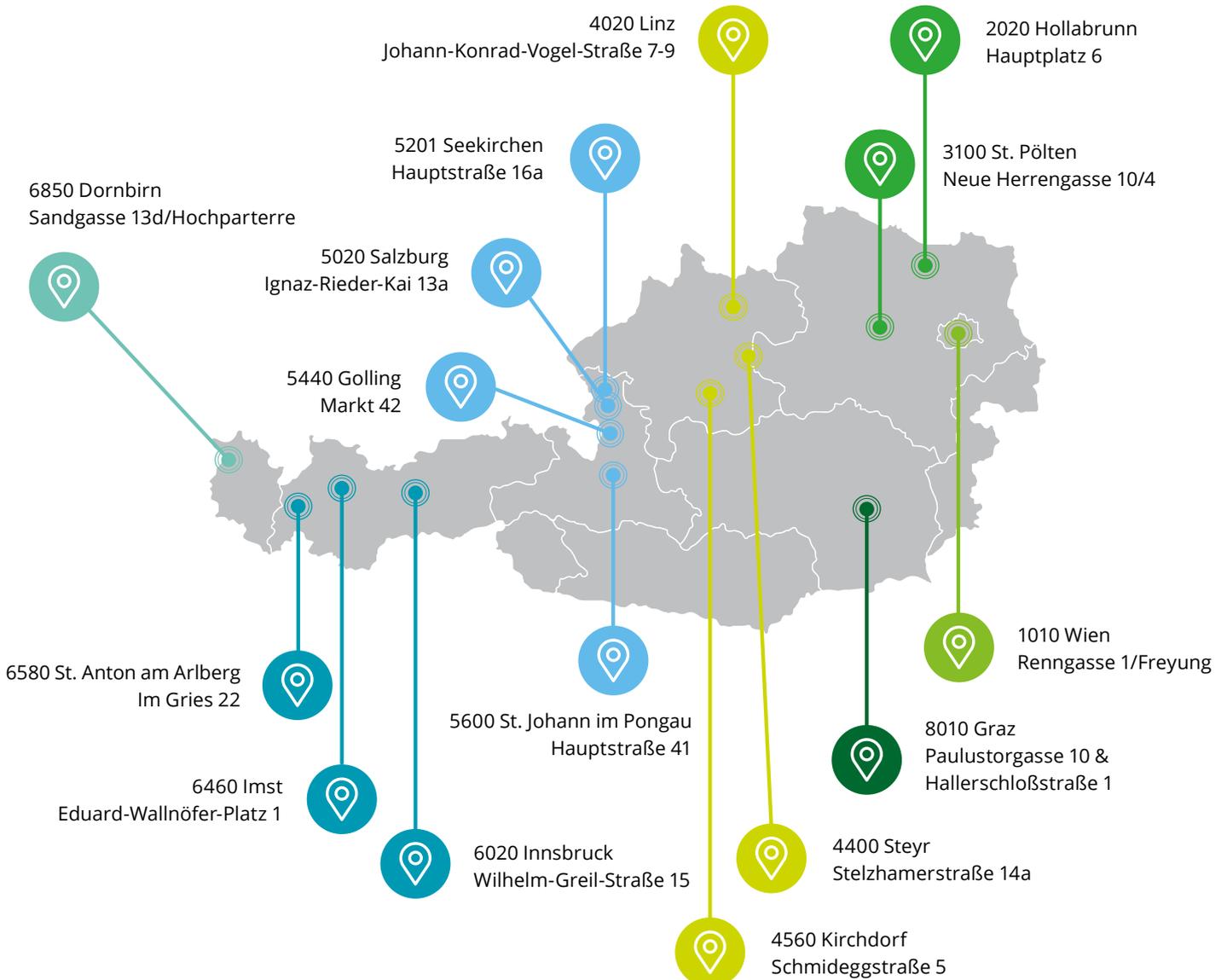
**Niederösterreich**



**Salzburg**



**Wien**





01

02

03

04

05

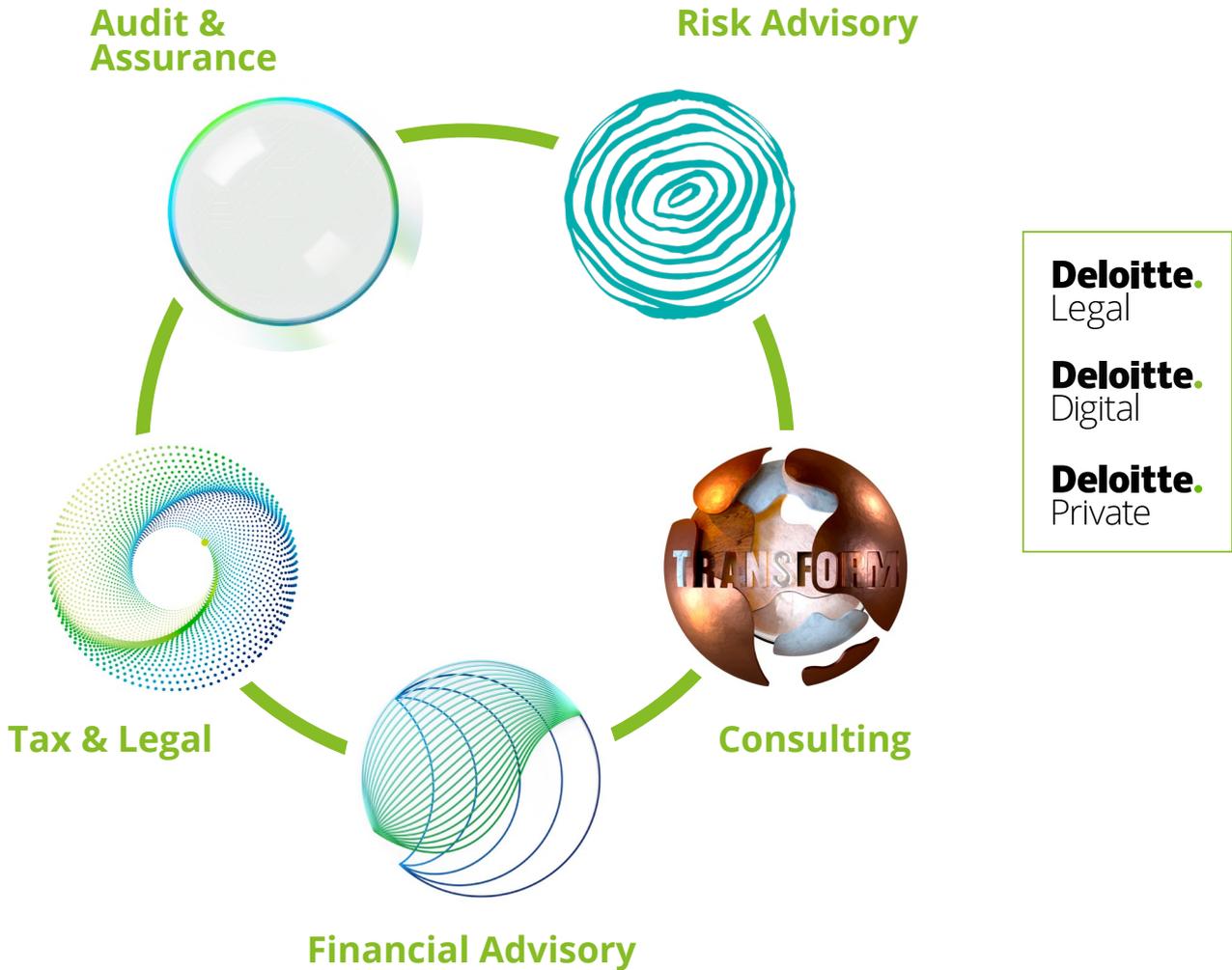
06

07

08

09

# Professional Services



## Audit & Assurance

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

## Consulting

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

## Financial Advisory

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

## Risk Advisory

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

## Tax & Legal

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

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

Das österreichische Deloitte Netzwerk (Deloitte Österreich) umfasst Gesellschaften in den Geschäftsfeldern Audit & Assurance, Tax & Legal, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory.

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

Das Stammkapital der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beträgt MEUR 20. Anteile an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH werden von 29 natürlichen Personen gehalten.

## Businesses

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

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

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

## Industry Lines

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

## Prüfungsgesellschaften

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

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

Zweck des Transparenzberichts ist es, den Unternehmensorganen, insbesondere den mit der Auswahl der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers befassten Organen, aber auch der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesellschafts- und Aufsichtsstruktur sowie die Qualitätskontrollorganisation zu verschaffen sowie bestimmte finanzielle Informationen über die Zusammensetzung der Honorarerlöse offenzulegen. Soweit nicht gesondert vermerkt, sind nachfolgend die Verhältnisse zum 31. Mai 2024 dargestellt.

## Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Friedrich Wiesmüller

Harald Breit

Wien, am 30. September 2024



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Deloitte Österreich Gesellschaften

Zum Deloitte Netzwerk gehören in Österreich folgende aktive Gesellschaften:

## Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

**Deloitte Audit  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Wien, 0700398\*

**Deloitte Wirtschaftsprüfung  
Styria GmbH**  
Graz, 0700689\*

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

**Deloitte Tax  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Wien

**Möstl & Pfeiffer  
Steuerberatungs GmbH**  
Graz

**Rabel & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungsgesellschaft**  
Steiermark

**Deloitte Consulting GmbH**  
Wien

**Deloitte Oberösterreich  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Linz, 0700799\*

**Rabel & Partner Kärnten GmbH  
Wirtschaftsprüfungs und  
Steuerberatungsgesellschaft**  
Kärnten

**Deloitte Financial Advisory GmbH**  
Wien

**Deloitte Oberösterreich  
Steuerberatungs GmbH**  
Linz

**Rabel & Partner Financial  
Advisory GmbH**  
Wien

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

**Deloitte Salzburg  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Salzburg, 0700399\*

**Rabel Audit  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Steiermark

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

**Deloitte-MPD-Quintax  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Salzburg

**AWISTA GmbH**  
Steiermark

**Deloitte Burgenland  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Neutal

**Deloitte Tirol  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Innsbruck, 1000037\*

**Priester & Baumschlager  
Steuerberatung GmbH**  
Oberösterreich

**Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte  
GmbH**  
Wien\*\*

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

\*\* Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte GmbH ist eine österreichische Rechtsanwaltskanzlei mit Sitz in Wien und Teil des internationalen Deloitte Legal Netzwerks. Sie ist nicht Mitglied der Deloitte Österreich Gruppe.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Struktur des globalen Deloitte Netzwerks

Deloitte Österreich ist Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer "UK private company limited by guarantee". Deloitte Central Europe Holdings Limited ist zusammen mit Deloitte Frankreich, Deloitte Deutschland, Deloitte Luxemburg, Deloitte Österreich, Deloitte Portugal und Deloitte Türkei Gesellschafter der Deloitte DCE GmbH („DCE“), die ebenfalls ein Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited ist. Der Zweck von DCE ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Gesellschaftern als Mitglieder des globalen Deloitte Netzwerks. DCE erbringt weder professionelle Dienstleistungen noch übt sie kommerzielle Tätigkeiten aus. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit ca. 460.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

## Beschreibung des Netzwerks

### Das globale Deloitte Netzwerk

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

### Deloitte Touche Tohmatsu Limited

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

Unter der Marke „Deloitte“ arbeiten ca. 460.000 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unabhängigen Mitgliedsunternehmen (oder deren verbundenen Unternehmen) weltweit zusammen, um für ausgewählte Kundinnen und Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory, Tax und damit verbundene Leistungen zu erbringen. Diese Mitgliedsunternehmen sind Mitglieder von DTTL. DTTL, ihre Mitgliedsunternehmen und jede ihrer jeweiligen verbundenen Unternehmen bilden die „Deloitte Organisation“. Jedes Deloitte Mitgliedsunternehmen und/oder seine verbundenen Unternehmen erbringt Leistungen in speziellen geografischen Gebieten und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des 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 verbundene Unternehmen sicherstellen. Nicht jedes DTTL Mitgliedsunternehmen oder dessen verbundene Unternehmen erbringt alle Dienstleistungen und bestimmte Dienstleistungen können nach den für Wirtschaftsprüfungsgesellschaften geltenden Regeln nicht für Prüfungskundinnen und -kunden angeboten werden. DTTL, jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig, können sich gegenüber Dritten nicht verpflichten oder binden und haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen, nicht für die eines Dritten. Die Deloitte Organisation ist ein globales Netzwerk von unabhängigen Unternehmen, keine Partnerschaft oder ein Einzelunternehmen.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

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

### DTTL Leitungsgremien

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

### Executive Board

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

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

### Board of Directors und Governance Committee

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

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

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

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

## Deloitte Global – Zahlen und Fakten 2024



**Umsatz**  
US\$ 67,2 Mrd.



**Investition in Learning & Development:**  
> US\$ 647 Mio.



**Mitarbeiter:innen**  
~460.000



**Länder**  
150+



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vertretung und Führung

Die Deloitte Österreich Gruppe ist ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen.

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

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

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



## Geschäftsführer:innen der Deloitte Österreich Gruppe

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Mag. Gerhard Gratzl
Dr. Peter-Michael Grau
Dr. Norbert Gruber
Mag. Albert Hannak
Mag. Romana Haslinger*
Dr. Peter Haunold
Mag. Orsolya Hegedüs
Mag. Gudrun Heidenreich-Perez
Dr. Bernhard Herzig
MMag. Christian Hickel
Mag. Dr. Andreas Hlavenka
Mag. Gabriele Holzinger
Dr. Stefan Hübner
Mag. Bernhard Hudernik
Mag. Edgar Huemer
Mag. Christa Janhsen
Mag. Andreas Kapferer
Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
Mag. Stephan Karigl
Mag. Clemens Klinglmair
MMag. Josef Klug
Mag. Peter Kofler
Andrea Kopecek, MSc
Mag. Herbert Kovar
Mag. Wilfried Krammer
Mag. Hubert Kreuch*
Mag. Marieluise Krimmel*
MMag. Isabell Krug
Dr. Matthias Kunsch*
MMag. Alexander Lang
Florian Laure, MSc (WU), LL.B. (WU)
Mag. Dr. Bernd Luxbacher
Mag. Karin Mair
Mag. Gerhard Marterbauer*
Mag. Julian Mauhart
Mag. Sieglinde Moser
Mag. Friedrich Möstl
Dr. Nikolaus Müller*
Mag. Shahanaz Müller
Mag. Walter Müller*
Mag. Anna Nowshad
Mag. Christoph Obermair
DI Mohamed Omran

Mag. Robert Pejhovský*
Mag. Markus Pellet
Mag. Barbara Pira
Dr. Johannes Pira
Dr. Gerhard Pircher*
Dr. Irina Prinz
MMag. Lena Prucher
Dr. Florian Raab
Univ.-Prof. Dr. Klaus Rabel
Dipl.-Ing. (DH) Christian Rauch
Felix Reitsperger, LL.M.oec.
Marcus Riedler
Mag. Christoph Riegler
Mag. Alfred Ripka*
Mag. Alexander Ruzicka*
Mag. Robert Rzeszut
Mag. Nikolaus Schaffer*
Mag. Bernadette Schalko-Folgnier
Dipl.-Ing. Roman Schob
Carina Schöpf
Univ.-Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
Dr. Gernot Schuster
Georg Schwondra
Dr. Martin Six
Mag. Josef Spadinger*
Dr. Gottfried Spitzer*
Mag. Peter Stanzenberger
Mag. Ursula Stingl-Lösch
Mag. (FH) Thomas Trojer
Mag. Gerald Vlk
Mag. Dr. Christoph Waldeck*
Mag. Claudia Wehinger-Malang
Mag. Michael Weismann
Mag. Friedrich Wiesmüller*
Mag. Robert Wietrzyk-Sanin
Dr. Christian Wilplinger
Mag. Christof Wolf*
Mag. Wolfgang Wurm*
Stefan Josef Ziak, MSc

\* Im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätige Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

Als leitende Angestellte gelten bei der Deloitte Österreich Gruppe 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.

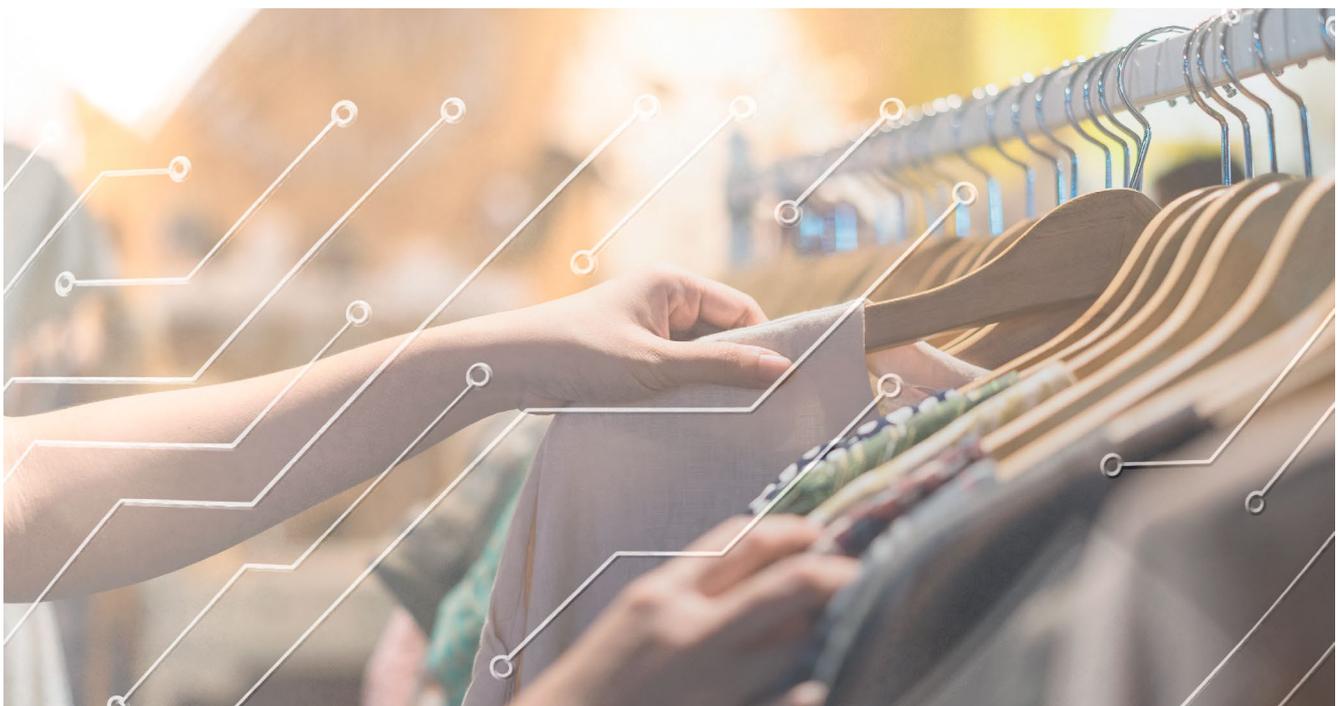
Die vorgenannten Ziele sind im Übrigen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung für alle leitenden Angestellten wesentlicher

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 der Deloitte Österreich Gruppe 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 Qualitätsziele mitberücksichtigt.





01

02

03

04

# Clients

Maßgeschneidert.  
Innovativ.  
Persönlich.





01

02

03

04

# Kund:innenbedürfnisse im Wandel: Innovation und Nachhaltigkeit im Fokus



Wie können Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten erfolgreich bestehen? Und wie kann Deloitte seine Kund:innen dabei unterstützen, ihre Zukunft positiv zu gestalten? Orsolya Hegedüs, Clients & Industries Leader und Partnerin in der Financial Advisory, erklärt warum externe Unterstützung durch ein Beratungsunternehmen wie Deloitte besonders in herausfordernden Zeiten wertvoll ist und gibt einen Einblick in die Veränderungen und Chancen, die Künstliche Intelligenz (KI) und der Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit bringen.

**Orsolya Hegedüs**  
Partnerin  
Clients & Industries Leader

**Die aktuellen Konjunkturdaten für die österreichische Wirtschaft zeigen, dass sich das Wirtschaftswachstum deutlich verlangsamt hat. Auch ist in nächster Zeit nicht mit einer deutlichen Verbesserung zu rechnen. Inwiefern kann Deloitte Unternehmen unterstützen gut durch diese schwierigen Zeiten zu kommen?**

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten neigen viele Unternehmen dazu, zunächst die Ausgaben für Berater:innen zu reduzieren. Die Begründung liegt auf der Hand – nicht zwingende Kosten sollen eingespart werden. Was dabei übersehen wird: Krisen lassen sich gemeinsam besser meistern. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten kann ein externer Blick auf die eigenen Unternehmensprozesse enorm wertvoll sein. Zusätzlich müssen Führungskräfte in schwierigen Phasen vermehrt unangenehme Entscheidungen treffen, was vielen schwerfällt. Auch hier ist der Einsatz externer Berater:innen mit einer neutralen Herangehensweise von Vorteil.

Wir betreuen von Einzelunternehmen bis zum ATX-Konzern die gesamte österreichische Firmenlandschaft. Dadurch haben wir einen umfassenden Überblick über die Best Practices der Unternehmensführung und positionieren uns öffentlich zu wirtschaftspolitischen Themen, die den Standort Österreich betreffen, wie beispielsweise in unserem Deloitte Radar.

**Künstliche Intelligenz ist weiterhin in aller Munde. Wie geht Deloitte mit diesem Thema um?**

Zum einen sind wir als Unternehmen selbst von den Auswirkungen dieser innovativen Technologie betroffen, weswegen wir uns in verschiedenen Projektteams intensiv mit der Umsetzung von KI auseinandersetzen. Bereits jetzt können wir erste positive Ergebnisse dieser Projekte verzeichnen.

Gleichzeitig möchten wir das Wissen unserer KI-Expert:innen und die Erfahrungen aus unserer internen KI-Strategie für unsere Kund:innen einsetzen und sie bei der Implementierung von KI-Lösungen unterstützen. Mit unserem GenAI Activation Lab haben wir beispielsweise ein Format geschaffen, um grundsätzliche Fragen zur Anwendung von KI abzuklären. Darüber hinaus helfen wir auch direkt bei der Implementierung von KI-Tools, wie zum Beispiel unserem digitalen Assistenten, dem *Deloitte eBuddy*.

**Ein weiteres Top-Thema unserer Zeit ist Nachhaltigkeit. Können Sie uns einen Einblick geben, wie das Thema Nachhaltigkeit insbesondere Ihren Geschäftsbereich in den letzten Jahren verändert hat?**

Vor einigen Jahren waren ESG-Indikatoren in Geschäftsberichten noch eine seltene Zusatzinfo. Heute gehört ein solides ESG-Reporting jedoch zum unverzichtbaren Standardrepertoire. Diese Entwicklung habe ich besonders bei Unternehmensbewertungen bemerkt, wo wir nun viel genauer auf ESG-Kennzahlen achten bzw. achten müssen.

Das Management von ESG-Faktoren hat mittlerweile erheblichen Einfluss auf viele Unternehmensprozesse. Nachhaltigkeitsüberlegungen sind fester Bestandteil von Unternehmensstrategien geworden. Wir haben daher unseren Fokus auf Nachhaltigkeit verstärkt und neue Produkte und Services eingeführt oder bestehende erweitert. Zum Beispiel bieten wir jetzt eine Purposeful Due Diligence an, bei der wir unter anderem die Nachhaltigkeit eines Unternehmens bewerten.



01

02

03

04

# Best Managed Companies - Wichtiges Programm in wirtschaftlich volatilen Zeiten



Zum vierten Mal in Folge kürt Deloitte Österreich im Herbst 2024 „Austria’s Best Managed Companies“. Warum das Programm gerade in wirtschaftlich volatilen Zeiten enorm wichtig ist, erklärt der dafür verantwortliche Deloitte Partner und CFO Gottfried Spitzer.

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

## **Bereits zum vierten Mal in Folge suchte Deloitte dieses Jahr Austria’s Best Managed Companies. Was macht das Programm so erfolgreich?**

Im Rahmen des von Deloitte international ausgerollten Programms widmeten wir uns auch in diesem Jahr wieder aktiv Österreichs Familienunternehmen. Das Erfolgsrezept: Es handelt sich um keinen Wettbewerb. Viel mehr werden die teilnehmenden Unternehmen im Zuge von Workshops in den Schwerpunktbereichen Strategie, Produktivität und Innovation, Governance und Finanzen sowie Kultur und Commitment von Deloitte Expertinnen und Experten analysiert. Eine unabhängige Jury bewertet dann die Erkenntnisse aus den Coaching-Sessions gemeinsam mit den Bewerbungsunterlagen und kürt die Gewinnerinnen und Gewinner.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren dabei vor allem durch den Blick von außen, mit Hilfe dessen sie ihre Visionen und Strukturen überprüfen und schärfen können.

## **Apropos Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Welche Themen beschäftigen die Familienunternehmen derzeit besonders?**

Die hohen Kosten aufgrund der Teuerungen auf allen Ebenen, die so nicht an die Verbraucherinnen und Verbraucher weitergegeben werden können, machen den mittelständischen Unternehmen derzeit das Leben schwer. So stellen die KV-bedingten Lohnerhöhungen, die angestiegenen Preise von Energie – vor allem Gas – und Rohstoffen sowie Vorleistungen viele vor zahlreiche Herausforderungen. Hinzu kommen der anhaltende Fachkräftemangel, die fortschreitende Digitalisierung, administrativer Aufwand rund um den Themenkomplex Nachhaltigkeit und unsichere Unternehmensnachfolge. Sich all diesen Herausforderungen zu stellen und die richtigen Antworten auf die zahlreichen offenen Fragen zu finden, wird für die Zukunft erfolgsentscheidend werden.

## **Wie können Familienunternehmen angesichts dieser herausfordernden Situation bestehen?**

Die Herausforderungen der letzten Jahre haben deutlich gemacht, dass die Krisenbetroffenheit der österreichischen Unternehmen unterschiedlich stark ausfällt. Um gut durch herausfordernde Zeiten zu kommen, ist ein tragfähiges Geschäftsmodell eine ganz besondere Kernkompetenz. Das ist eine tragende Säule, die die Basis für eine erfolgreiche betriebswirtschaftliche Performance, eine gute EBIT-Marge und letztendlich den Cashflow bildet. Wenn sich diese Kernkompetenz mit einem Stamm an motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie einer gesicherten Liquidität trifft, dann kann eigentlich nicht mehr viel schiefgehen.

## **Welche Rolle spielt ein Programm wie Best Managed Companies in solchen herausfordernden Zeiten?**

Eine große natürlich. Im Rahmen des Programms treten wir mit den Unternehmen in einen intensiven Austausch und unterstützen auf vielfältigen Ebenen. In wirtschaftlich volatilen Zeiten ist das wichtiger denn je.

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

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





01

02

03

04

# Internes Qualitätsmanagementsystem

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

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

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

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

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

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

## **Normensystem und Anwendungsbereich**

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

Die Deloitte Österreich Gruppe hat diese Anforderungen soweit erforderlich und zweckmäßig in eigenen Organisationsrichtlinien umgesetzt und um nationale



Anforderungen ergänzt. Diese Richtlinien enthalten Regelungen zur fachlichen Organisation und zur Auftragsabwicklung, einschließlich der Verpflichtung, ein SQM einzurichten, zu unterhalten und zu überwachen.

## **Risikoorganisation und Risikomanagement**

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

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





01

02

03

04

## Unabhängigkeit

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

## Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

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

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

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

## Beschwerdemanagement

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

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

## Entwicklung und kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

## Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems

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

## Qualitätsmanagement im Prüfungsbetrieb

Wir sind davon überzeugt, dass ein effektives Qualitätsmanagement für die Erbringung qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen von entscheidender Bedeutung ist.

Gemeinsam mit der weltweiten Deloitte Organisation investieren wir weiterhin erheblich in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Prozesse und Technologien, die den Qualitätsmanagementprozessen zugrunde liegen.

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

Weltweit konzentrieren sich Regulatoren und Standardsetzer ebenfalls auf die Wirksamkeit und kontinuierliche Verbesserung von Qualitätsmanagementsystemen. Deloitte Österreich erfüllt die Anforderungen von ISQM 1 sowie der KSW-PRL 2022, die eine jährliche Beurteilung des SQM erfordern.

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

Mit ISQM 1 bzw. der KSW-PRL 2022 wurde ein risikobasierter Ansatz für das SQM eingeführt, der es erfordert Qualitätsziele und qualitätsgefährdende Risiken zu identifizieren und entsprechende Reaktionen und Maßnahmen festzulegen.

Das SQM umfasst die folgenden Regelungsbereiche:

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

Die effektive Umsetzung von ISQM 1 ist und bleibt ein wesentliches Element der globalen Deloitte Audit and Assurance Qualitätsstrategie.

Im Rahmen der Implementierung von ISQM 1 wurden Qualitätsziele festgelegt, qualitätsgefährdende Risiken identifiziert und entsprechende Reaktionen und Maßnahmen geplant und





01

02

03

04

umgesetzt und in einer für das Deloitte Netzwerk weltweit einheitlichen Technologieplattform zusammengeführt. Diese unterstützt den laufenden Betrieb des SQM, die drei Mal jährlich stattfindende Selbsteinschätzung der jeweiligen Prozessverantwortlichen und die jährliche Beurteilung des gesamten SQM.

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

ISQM 1 bzw § 14 KSW-PRL 2022 verlangen eine jährliche Beurteilung des SQM. Deloitte Österreich hat zum 31. Mai 2024 eine Beurteilung durchgeführt.

### Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems

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

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

Deloitte Österreich kam zu dem Schluss, dass das SQM dem Prüfungsbetrieb hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM zum 31. Mai 2024 erreicht wurden.

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

### Unabhängigkeit, Objektivität und kritische Grundhaltung

Die Durchführung qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen erfordert Unabhängigkeit, Objektivität und kritische Grundhaltung. Deloitte bekräftigt konsequent die wichtige Rolle der Wirtschaftsprüfer als unabhängige Gutachter, die bei der Durchführung ihrer Arbeit eine Haltung professioneller Skepsis bewahren müssen. Diese Erfordernisse spiegeln sich in den Richtlinien, Methoden, Verfahren und Lernprozessen von Deloitte wider und werden durch Qualitätsmanagement- und Rechenschaftsmaßnahmen verstärkt.

### Prüfungsansatz

Der Deloitte Prüfungsansatz um qualitativ hochwertige Prüfungsleistungen zu erbringen umfasst die Verwendung von standardbasierten Prüfungsmethoden, die im gesamten Deloitte Netzwerk einheitlich zur Anwendung gelangen. Diese werden durch Tools ergänzt, die unsere Prüfungsteams bei der Planung, Durchführung, Anleitung, Überwachung, Dokumentation und Kommunikation der Prüfungsergebnisse unterstützen. Unser Prüfungsansatz basiert auf den entsprechenden professionellen Standards sowie den Anforderungen der geltenden Gesetze und sonstigen Vorschriften.

Der Deloitte Prüfungsansatz ist risikobasiert und konzentriert sich auf jene Kontensalden, Angaben und dazugehörige Aussagen, bei denen eine hinreichende Möglichkeit besteht, dass sie wesentlich falsch dargestellt werden. Unser Vorgehen ist zudem dynamisch – es entwickelt sich kontinuierlich weiter um mit den sich ändernden Anforderungen von Investoren, Unternehmen und anderen Stakeholdern Schritt zu halten. Der Prüfungsansatz berücksichtigt auch die laufenden Entwicklungen analytischer Methoden, um die Qualität von Deloitte Prüfungsleistungen weiter zu erhöhen.





01

02

03

04

### Ressourcen zur Unterstützung unserer Prüfungsteams bei der Erbringung qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen

Zu den Ressourcen, die die Prüfungsteams von Deloitte bei der Durchführung ihrer Arbeit einsetzen, gehören die proprietären Tools, Anleitungen und Vorlagen, die bei der Durchführung von Aufträgen verwendet werden. Diese stehen unseren Prüfungsteams in der Deloitte Global Technical Library, einer umfangreichen Online-Bibliothek, sowie in unseren Audit-Plattformen (wie Deloitte Omnia und Deloitte Levvia) zur Verfügung. Diese Ressourcen sorgen für eine stärkere Standardisierung und Konsistenz in allen Deloitte Netzwerkgesellschaften. Deloitte veröffentlicht regelmäßig Leitlinien und kommuniziert Entwicklungen, die bei der Risikobeurteilung und den dazugehörigen Reaktionen im Rahmen der Prüfung berücksichtigt werden sollten, um die Qualität der Prüfungsdurchführung voranzutreiben.

### Konsultation

Qualitäts- und Risikomanagementüberlegungen sind ein wesentlicher Bestandteil des Audit- und Assurance-Geschäfts von Deloitte. Aus diesem Grund betrachtet Deloitte Konsultationen als einen wesentlichen, kollaborativen Prozess, der große Herausforderungen mit sich bringt und dabei hilft, die am besten geeigneten Antworten auf komplexe Fragen zu finden. Deloitte hat Umstände definiert, in denen eine Konsultation außerhalb des Auftragsteams erforderlich ist, um ein angemessenes Maß an professionellem Urteilsvermögen und die Ausübung kritischer Grundhaltung nachzuweisen. Grundlegend für die Wirksamkeit des Konsultationsprozesses ist die Investition von Deloitte in Beratungsressourcen, die über die entsprechenden Fähigkeiten und Fachkenntnisse verfügen. Wann immer Engagement-Partner und -Teams zusätzliche Informationen oder Perspektiven benötigen, wird ihnen zusätzlich zu formellen Konsultationen empfohlen, sich an den AAQL oder andere Personen in der Organisation mit Spezialwissen zu wenden.

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

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

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

### Überwachung des System of Quality Management

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

Wesentliche Aspekte des SQM-Monitorings inkludieren:

- risikobasierte Auswahl von Geschäftsprozessen, qualitätsgefährdenden Risiken und Maßnahmen
- verpflichtendes Moderation Panel zur Gewährleistung der Konsistenz in der Beurteilung von Feststellungen und Mängeln
- Überwachung durch von Deloitte Österreich unabhängige Personen („Quality Management Observers“), die die globale Konsistenz vorantreiben, indem sie Input liefern und Best Practices für Überwachungsprogramme austauschen
- Identifikation geeigneter Personen (sowohl innerhalb von Deloitte Österreich als auch aus anderen Deloitte Mitgliedsunternehmen) mit der entsprechenden Erfahrung.

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.

### In-process Monitoring

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

Dies wird erzielt durch

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

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





01

02

03

04

### Engagement Inspection

Die Durchsicht abgeschlossener Prüfungsaufträge umfasst die folgenden Schlüsselemente:

- risikobasierte Auswahl von Prüfungsaufträgen unter Berücksichtigung der wichtigsten von Deloitte Österreich betreuten Branchen, wobei alle Prüfungspartnerinnen und -partner auf zyklischer Basis ausgewählt werden
- verpflichtendes Moderation Panel zur Verbesserung der Konsistenz von Feststellungen und der Bewertung der durchgesehenen Prüfungsaufträge
- Überwachung durch von Deloitte Österreich unabhängige Personen („Quality Management Observers“), die die globale Konsistenz vorantreiben, indem sie Input liefern und Best Practices für Überwachungsprogramme austauschen
- Bestimmung geeigneter Personen (sowohl innerhalb von Deloitte Österreich als auch aus anderen Deloitte Mitgliedsunternehmen) mit der entsprechenden Erfahrung und Branchenkenntnis.

### Externe Überwachung

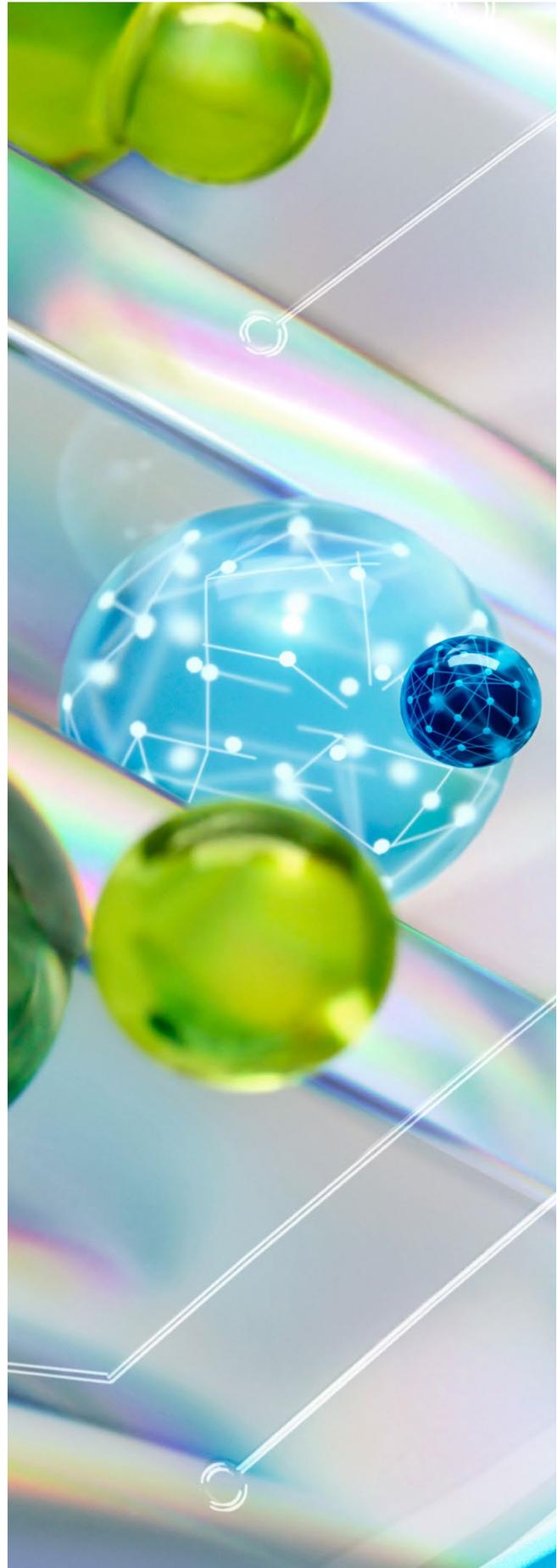
Zusätzlich zu den eigenen Überwachungsaktivitäten der Deloitte Österreich Gruppe ist unser Prüfungsbetrieb einem externen Qualitätssicherungssystem unterworfen. Dieses umfasst Qualitätssicherungsprüfungen durch anerkannte Qualitätssicherungsprüfer und behördliche Inspektionen durch die Abschlussprüferaufsichtsbehörde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

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

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

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

Gegenstand einer Qualitätssicherungsprüfung ist die Überprüfung der Prüfungsunterlagen von anderen Unternehmen als Unternehmen von öffentlichem Interesse. Als Ergebnis einer erfolgreichen Teilnahme an einer Qualitätssicherungsprüfung





01

02

03

04

wird von der APAB eine auf den Zeitpunkt der nächsten Qualitätssicherungsprüfung befristete Bescheinigung ausgestellt, die zur Durchführung von Abschlussprüfungen gemäß § 2 Z 1 APAG berechtigt.

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

### **Root Cause Analysis und Remediation**

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

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

### **Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätsmanagementsystems im Prüfungsbetrieb**

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen eingerichtete SQM den gesetzlichen Anforderungen für Abschlussprüfungen entspricht, dass die sich aus diesem System ergebenden Vorgaben in dem abgelaufenen Jahr eingehalten worden sind und dass sie sich aufgrund der dort implementierten Kontrollen und im Rahmen der durchgeführten Überwachungstätigkeiten davon überzeugt haben, dass das SQM im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet und überwacht worden ist. Deloitte Österreich kam zu dem Schluss, dass das SQM dem Prüfungsbetrieb hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM zum 31. Mai 2024 erreicht wurden.



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 International Code of Ethics for Professional Accountants sowie, wenn anwendbar, die Independence Standards der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission und des Public Company Accounting Oversight Board zugrunde.

Deloitte Global Independence unterstützt netzwerkübergreifende Dienste, die die Mitgliedsfirma bei der Konzeption, Implementierung und dem Betrieb seines Qualitätsmanagementsystems verwendet, einschließlich:



**Technische Ressourcen:** Globale Systeme, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mitgliedsfirmen Unternehmensinformationen zur Verfügung zu stellen, die die Einhaltung der Anforderungen an die persönliche und berufliche Unabhängigkeit unterstützen, einschließlich finanzieller Interessen, Beratungsleistungen und der Genehmigungen von anderen Geschäftsbeziehungen.

**Intellektuelle Ressourcen:** Unabhängigkeitsrichtlinie, E-Learning, Bestätigungsvorlagen, Monitoring-Anweisungen und andere Behelfe, Vorlagen und Anleitungen.

**Human Resources:** Je nach Bedarf technisches Fachwissen zur Unabhängigkeit, das auch über mögliche Verbesserungen der intellektuellen Ressourcen informiert.



Deloitte Global Independence beteiligt sich an verschiedenen Elementen des **Qualitätsmanagementsystems**, einschließlich Monitoring und Remediation-Prozesse, sofern es als notwendig erachtet wird.



Deloitte Global Independence fördert das **Bewusstsein für Unabhängigkeit** im gesamten Deloitte Netzwerk durch aktive Zusammenarbeit mit Unabhängigkeits- und Unternehmensführungsgruppen sowie durch regelmäßige Mitteilungen und Warnungen.

## Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

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

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

## Zentrale Koordination und Konsultation

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

## Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

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





01

02

03

04

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

**Unabhängigkeitserklärungen**

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

**Schulungen**

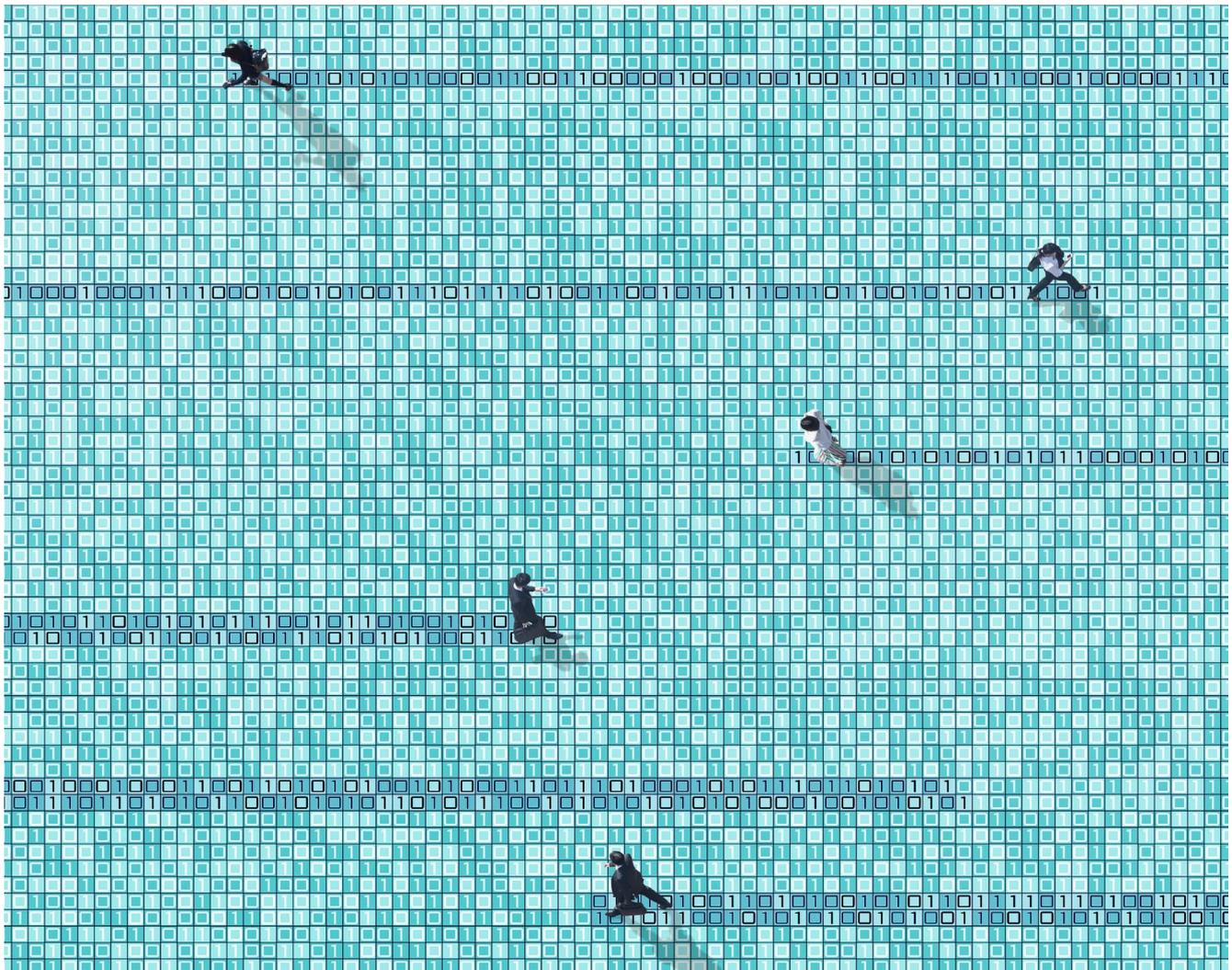
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen verpflichtend zu absolvierender eLearning-Programme der internationalen Deloitte Organisation in Unabhängigkeitsfragen geschult. Ergänzend werden bei wesentlichen Änderungen der Vorschriften Präsenzs Schulungen angeboten.

**Systemgestützte Verfahren**

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

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

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





01

02

03

04

### Service Request Management (SRM)

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

### Global Independence Monitoring System (GIMS)

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

### Zentrale Mandanten- und Auftragsdatenverwaltung

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

### Externe Rotation

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

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

Deloitte Österreich hat Maßnahmen eingerichtet, die sicherstellen, dass bei der Abschlussprüfung bestimmter Unternehmen (i. W. bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und bei fünf- bis großen Gesellschaften) die Regeln des UGB, der Verordnung (EU) 537/2014 und von DTTL Standards eingehalten werden. Diese Regeln erfordern, dass bei der jeweiligen Abschlussprüfung tätige Personen in bestimmten Funktionen (z. B. als verantwortliche Wirtschaftsprüferin oder verantwortlicher Wirtschaftsprüfer, Zweitzeichnerin oder Zweitzeichner, Person in maßgeblich leitender Funktion, Person für auftragsbegleitende Qualitätssicherung, verantwortliche Abschlussprüferin oder verantwortlicher Abschlussprüfer bedeutsamer Tochterunternehmen) höchstens sieben Geschäftsjahre in einer solchen Funktion tätig sind und danach die nach IESBA Code of Ethics bzw. Gesetz vorgegebene Anzahl aufeinanderfolgender 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.

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

Die Maßnahmen zur Adressierung der Qualitätsziele und qualitätsgefährdenden Risiken im Bereich Unabhängigkeit sind ebenfalls Gegenstand des Monitoring & Remediation-Programmes (siehe Kapitel „Internes Qualitätsmanagementsystem“).

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.





01

02

03

04

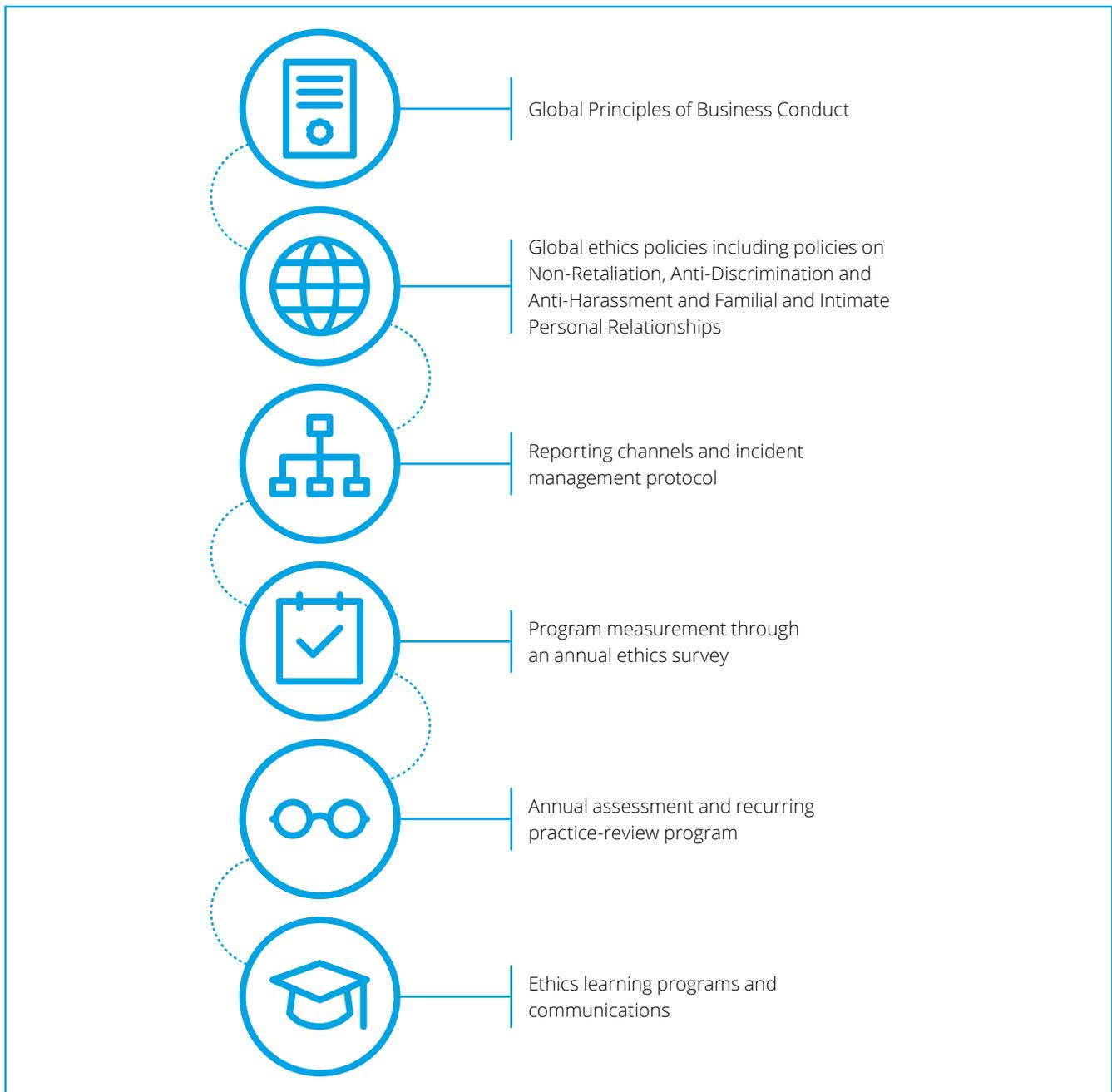
**Ethik**

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

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

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

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





01

02

03

04

# People

Authentisch.  
Leistungsstark.  
Zukunftsorientiert.





01

02

03

04

# Spannendes Berufsfeld trifft Innovation: Die Beratungsbranche aus dem Talent-Blickwinkel



Martin Freudhofmeier, Partner bei Deloitte Österreich und seit Juni 2023 Human Resources Leader, spricht über seine Erfahrungen im ersten Jahr als CHRO, die Attraktivität der Beratungsbranche und wegweisende Entwicklungen in der Zukunft.

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

## **Mit 1. Juni 2023 haben Sie die HR-Leitung bei Deloitte Österreich übernommen. Was hat sich seither getan?**

Seit meinem Start als Chief Human Resources Officer haben wir zahlreiche Initiativen umgesetzt, um auf die sich ändernden Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu reagieren. Wir haben neue Strategien entwickelt, die Flexibilität und Innovation fördern und legen großen Wert darauf, dass unsere Belegschaft kontinuierlich wachsen und sich weiterentwickeln kann. Ein Meilenstein war die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und diverse Flexibilisierungsmaßnahmen, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich eines gesunden Work-Life-Fit unterstützen. Auch unser Motto „A career built around you“ haben wir fortgeführt und weiter gestärkt.

## **Wie bewerten Sie die Attraktivität der Beratungsbranche heute und in Zukunft?**

Die Beratungsbranche bleibt weiterhin spannend und vielfältig. Die Möglichkeit, mit unterschiedlichsten Unternehmen aus verschiedenen Branchen zusammenzuarbeiten und dabei kontinuierlich neue Herausforderungen zu meistern, macht den Beruf aus meiner Sicht besonders attraktiv. Unsere Beraterinnen und Berater schätzen vor allem, dass sie früh Verantwortung übernehmen und vielfältige Erfahrungen sammeln können. In einer Zeit, in der Veränderung die einzige Konstante ist, bleibt die Beratung ein Beruf, der stets am Puls der Zeit operiert und unmittelbar zur Lösung relevanter Herausforderungen beiträgt.

## **Gibt es Entwicklungen, die Sie als wegweisend betrachten?**

Sicherlich ist die fortschreitende Digitalisierung und der damit einhergehende Vormarsch der künstlichen Intelligenz eine der größten Veränderungen, die unsere Arbeit prägt und vor allem prägen wird. Fortschrittliche Technologien, insbesondere Generative AI, bieten beachtliche Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und werden unsere Arbeitswelt zweifelsfrei beeinflussen. Trotzdem wird der menschliche Faktor wichtiger denn je – Empathie, Kreativität und soziale Kompetenz werden zu unschätzbaren Werten in einer immer stärker vernetzten und automatisierten Welt. Unser aller Ziel wird es daher sein, technologische Exzellenz mit menschlicher Expertise zu kombinieren, um ein spannendes Arbeitsumfeld zu schaffen und unseren Klientinnen und Klienten bestmöglich zur Seite zu stehen.



01

02

03

04

# Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen

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

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

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

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

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

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

## Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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

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

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

## Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

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





01

02

03

04

### Qualifikationserfordernis

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

### Personalentwicklung

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

Die Schwerpunkte der Fortbildungsmaßnahmen beruhen auf folgenden Säulen:

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

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

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

### Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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





01

02

03

04

# Deloitte University

Die gezielte Führungskräfteentwicklung ist wegweisend, sowohl für das individuelle und berufliche Wachstum unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für den Erfolg des Unternehmens selbst.

Die Deloitte University fördert durch innovative Trainings-Programme zentrale Leadership, Industry & Professional Skills sowie einen internationalen Wissensaustausch.

Das Besondere an der Deloitte University ist die Philosophie des lebenslangen Lernens und die Förderung von Leadership-Qualitäten. Sie legt großen Wert auf praxisnahe Trainings und die Entwicklung von Kompetenzen, die für effektive Führung notwendig sind. Zudem bietet die Umgebung den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen.

Die neue Facility in Paris ist mit hochentwickelter Technologie ausgestattet und bietet eine ansprechende Lernumgebung, die den individuellen und kollektiven Wissensaustausch fördert. Durch maßgeschneiderte Programme und Workshops wird sichergestellt, dass die Teilnehmenden die notwendigen Fähigkeiten erwerben, um in einem dynamischen Geschäftsumfeld erfolgreich zu sein.

Deloitte University EMEA ist ein integraler Bestandteil des globalen Netzwerks der Deloitte Universities. Durch die enge

Zusammenarbeit und den Wissensaustausch zwischen den verschiedenen Ländern weltweit wird eine konsistente und hochwertige Ausbildung sowie ein globaler Standard an Führungskompetenzen gewährleistet.

Unsere Kundinnen und Kunden profitieren von einer fundierten Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und Führungskräfte bei Deloitte. Durch kontinuierliche Weiterbildung sind diese stets mit den neuesten Methoden und Technologien vertraut und können diese effektiv in Projekten anwenden. Der internationale Wissensaustausch ermöglicht zudem die Integration von Best Practices aus verschiedenen Märkten. Das führt zu innovativen und effizienten Lösungen, die genau auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zugeschnitten sind.

Die Deloitte University EMEA in Paris ist mehr als nur ein Ort der Weiterbildung – sie ist ein Zentrum für echten Fortschritt, Innovationen und globalen Austausch. Durch ihre gezielte Führungskräfteentwicklung stellt sie sicher, dass sowohl Mitarbeitende als auch Kundinnen und Kunden von höchster Kompetenz und Professionalität profitieren.





01

02

03

04

# Karriere bei Deloitte

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

Unsere große Bandbreite an Schwerpunkten und Spezialisierungen bietet Platz für neue Ideen und individuelle Karrierewege. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, eigene Geschäftsideen und innovative Beratungsdienstleistungen in einer unterstützenden Umgebung zu realisieren. Eine Karriere bei Deloitte ist somit ganz um die individuellen Bedürfnisse und Ambitionen aufgebaut.

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

## Dazu gehören Karriere- und Führungsentwicklung...

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit auch, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich weiterentwickeln oder neu erfinden können. Dazu gehören ein motivierendes Arbeitsumfeld, abwechslungsreiche Projekte, tägliches Learning-on-the-job sowie hervorragende internationale Aus- und Weiterbildungsprogramme. Transparente und flexible Karrierelaufbahnen fördern diese Entwicklung zusätzlich.

Eine besondere Bedeutung messen wir dem Thema Führung bei. Zu einem Großteil werden unsere Führungspositionen intern besetzt, was hauptsächlich durch die individuelle Karriereplanung und das breite Spektrum an Weiterentwicklungsoptionen ermöglicht wird – inklusive eines Fokus auf „Soft Skills“. Wir legen großen Wert darauf, Führungskräfte mit Bedacht auszuwählen, die Rahmenbedingungen der Führungsarbeit laufend zu verbessern und erwünschte Veränderungen erfolgreich zu gestalten.

## ... ein inklusives Arbeitsumfeld, Fairness und Transparenz, ...

Ein inklusives Arbeitsumfeld, Fairness und Transparenz sind uns besonders wichtig. Mit der globalen Initiative ALL IN hat sich Deloitte weltweit zum Ziel gesetzt, Diversity & Inclusion sichtbar und spürbar zu fördern und die Zusammenarbeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektvoll und fair zu gestalten. Dazu setzen wir auf klare Maßnahmen und gestalten alle Talentprozesse inklusiv. Transparente Performance-Management-Tools und gezielte Förderung angehender Führungskräfte sollen beispielsweise den Frauenanteil in den Ebenen Director und Partner erhöhen.

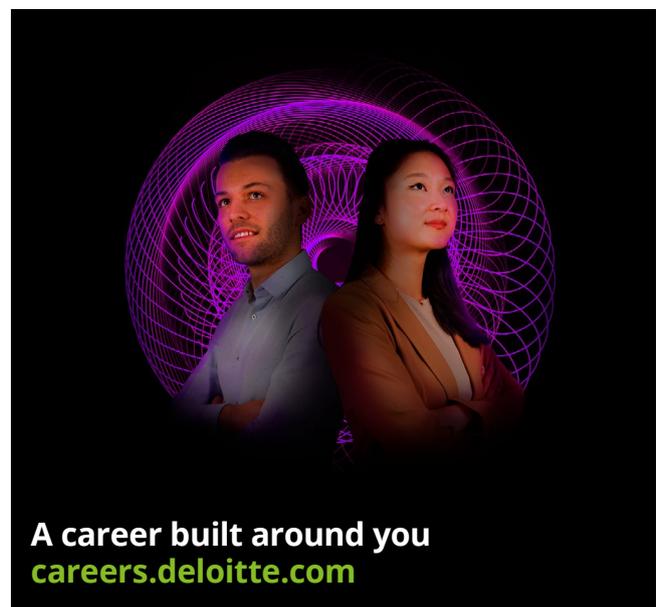
Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und wird entsprechend unterstützt. Bei Deloitte soll sich jede und jeder ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen entfalten können. Dazu gibt es Diversity & Inclusion Leadership Trainings, Inclusion-Bbeauftragte in der Führungsebene jedes Fachbereichs sowie laufende Kommunikation und Initiativen rund um das Thema Gleichberechtigung.

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

## ... Teamorientierung und gesundes Work-Life Bewusstsein

Wir sehen uns als Teamplayer mit gemeinsamen Zielen – sowohl im täglichen Arbeitsleben als auch darüber hinaus. Dieses Teamdenken wird durch Initiativen wie Firmen- und Teamevents (z.B. das Deloitte Sommerfest) sowie unsere Sports Community gefördert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an Teamsportarten wie Fußball und Beachvolleyball teilnehmen oder kostenfrei Tennis, Badminton und Squash auf angemieteten Plätzen spielen. Highlights sind der Deloitte Fußball Europacup in Prag und das French Derby in Dijon.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns besonders am Herzen. Ein umfassendes medizinisches Vorsorgeangebot, diverse Impfaktionen und das „Wellbeing bei Deloitte“ Programm tragen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit bei.



A career built around you  
[careers.deloitte.com](https://careers.deloitte.com)



01

02

03

04

# Society

Global.  
Regional.  
Sozial.





01

02

03

04

# Vielfalt als Erfolgsfaktor



In Zeiten des gesellschaftlichen und technologischen Wandels stehen Unternehmen vor immer neuen Herausforderungen. Elisa Aichinger, verantwortliche Partnerin für den Bereich Social Innovation, gibt Einblicke in aktuell drängende Themen und verrät, worauf es im Umgang mit diesen ankommt.

**Mag. Elisa Aichinger**  
Partnerin  
Social Innovation

## **Das Social Innovation Team bei Deloitte Österreich berät Unternehmen bei der Lösung gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen. Was sind die aktuell größten Herausforderungen für Unternehmen?**

Der Fachkräftemangel ist weiterhin ein zentrales Thema. Gleichzeitig bleiben am Arbeitsmarkt viele personelle Möglichkeiten offen – diese gilt es zu nutzen. Zudem sind KI- und Digitalisierungsthemen in den Vordergrund gerückt. Hier beschäftigt die Unternehmen vor allem die Einbindung moderner Technologien in den Arbeitsalltag. Die Digitalisierung eröffnet dabei einerseits Chancen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, andererseits bringt sie neue Fragen, etwa hinsichtlich Kompetenzen und Regeln für Beschäftigte im Umgang mit Künstlicher Intelligenz, hervor.

## **Wie können Unternehmen den aktuellen Fachkräftemangel erfolgreich bewältigen?**

Die kurze Antwort lautet: Mit mehr Diversität. Die Förderung von Vielfalt und Inklusion in Unternehmen ist der wichtigste Hebel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Vor allem in den Beschäftigungsgruppen der Frauen, älteren Arbeitnehmenden und bei Personen mit Migrationshintergrund schlummern noch Ressourcen.

## **Was sind entscheidende Erfolgsfaktoren, um Diversität in der Unternehmenskultur zu verankern?**

Dafür braucht es eine klare Strategie mit wirksamen Maßnahmen. Letztere folgen vor allem einer Voraussetzung: Vielfalt muss betriebsintern auf allen Ebenen gelebt werden. Authentizität ist dabei wesentlich. Damit Diversität nachhaltig gelebt wird, braucht es die Begleitung und Schulung von Führungskräften in puncto Diversitäts- und Generationenmanagement. Es ist wichtig, Vorteile und Erfolge durch Vielfalt aufzuzeigen, ohne dabei Herausforderungen aus dem Blick zu verlieren.

## **Mit der GenZ tritt nun seit einigen Jahren eine neue Generation in den Arbeitsmarkt. Worauf müssen Unternehmen im Umgang mit ihr besonders achten?**

Der Einfluss der multiplen Krisen zeigt sich sehr deutlich: Politische Instabilität und globale Konflikte bereiten vielen jungen Menschen Sorge. Als Unternehmen und Arbeitgeber sollte man von Anfang an Sicherheit und klare Zukunftsaussichten bieten. Außerdem spielt das Leben von Werten im Arbeitsalltag für viele Bewerber:innen eine große Rolle. Mit dem Deloitte Global 2024 Gen Z und Millennial Survey haben wir erhoben, dass fast die Hälfte der jungen Arbeitnehmenden schon einmal ein Projekt oder einen potenziellen Arbeitgeber aufgrund persönlicher Überzeugungen abgelehnt hat. Bei der jüngeren Generation ist dabei sogar eine steigende Tendenz zu beobachten.

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

Angepasst an Unternehmensgröße und Ressourcen können gemeinsam Strategien entwickelt werden, um bestmöglich mit Diversität umzugehen und ein Umdenken im Recruiting und bei Führungskräften zu unterstützen. Unsere Handlungsempfehlungen sind individuell und können vom sinnvollen Einsatz von KI über Führungskräfte suche und -entwicklung bis hin zur Analyse und Schließung eines Gender Pay Gaps reichen.



01

02

03

04

# Österreichs Unternehmen sind beim Thema KI auf gutem Weg

Künstliche Intelligenz gewinnt in der Wirtschaft zunehmend an Bedeutung. Sie verheißt nicht nur optimierte, schlanke und automatisierte Prozesse, sondern eröffnet auch neue Geschäftschancen und fördert die Wettbewerbsfähigkeit. Wie weit Österreichs Unternehmen bei der Implementierung der Technologie sind und welche Investitionen dafür noch notwendig werden, erläutern Evrim Bakir, Managing Partnerin Consulting, und Stevan Borozan, Director und KI-Experte bei Deloitte Österreich, im Interview.

## Wo stehen Österreichs Unternehmen beim Thema KI?

**Evrim Bakir:** Das Aufkommen generativer KI-Technologien wie ChatGPT oder Stable Diffusion und ihre breite Zugänglichkeit haben vor etwa zwei Jahren einen noch nie dagewesenen Hype um die Thematik ausgelöst. Auch in der Wirtschaft hat die Technologie damit an Bedeutung gewonnen und die Unternehmen haben begonnen, sich intensiver damit auseinanderzusetzen.

**Stevan Borozan:** Insgesamt kann man sagen, dass die österreichischen Unternehmen angesichts der raschen Entwicklungen auf einem guten Weg sind – auch wenn sich der Einsatz derzeit vielfach noch auf einfache Anwendungsfälle wie beispielsweise die Automatisierung von Routinetätigkeiten beschränkt. Es ist aber davon auszugehen, dass viele Unternehmen in naher Zukunft ihre Infrastruktur und Datenbasis entsprechend anpassen werden, um komplexere Anwendungen zu ermöglichen und damit großen Nutzen aus der Technologie zu ziehen.

## Welches Potenzial hat KI in den Unternehmen?

**Stevan Borozan:** Das Potenzial der Technologie in der Wirtschaft ist enorm und reicht von einer effizienteren Arbeitsweise über die Entwicklung neuer, innovativer Produkte bis hin zur Minderung des Fach- und Arbeitskräftemangels. Fest steht aber auch, dass ein wirklicher Mehrwert nur dann erzielt werden kann, wenn Unternehmen der KI auch eine fundierte, gute Datenbasis liefern. Genau hier stehen derzeit aber noch viele am Anfang – dies zu verbessern, wird in den kommenden Monaten und Jahren zum zentralen Erfolgskriterium.



**Mag. Evrim Bakir**  
Partnerin Consulting



**Mag. Stevan Borozan**  
Director Consulting





01

02

03

04

### **Welche Investitionsvolumina sind notwendig für eine erfolgreiche Implementierung und effiziente Nutzung?**

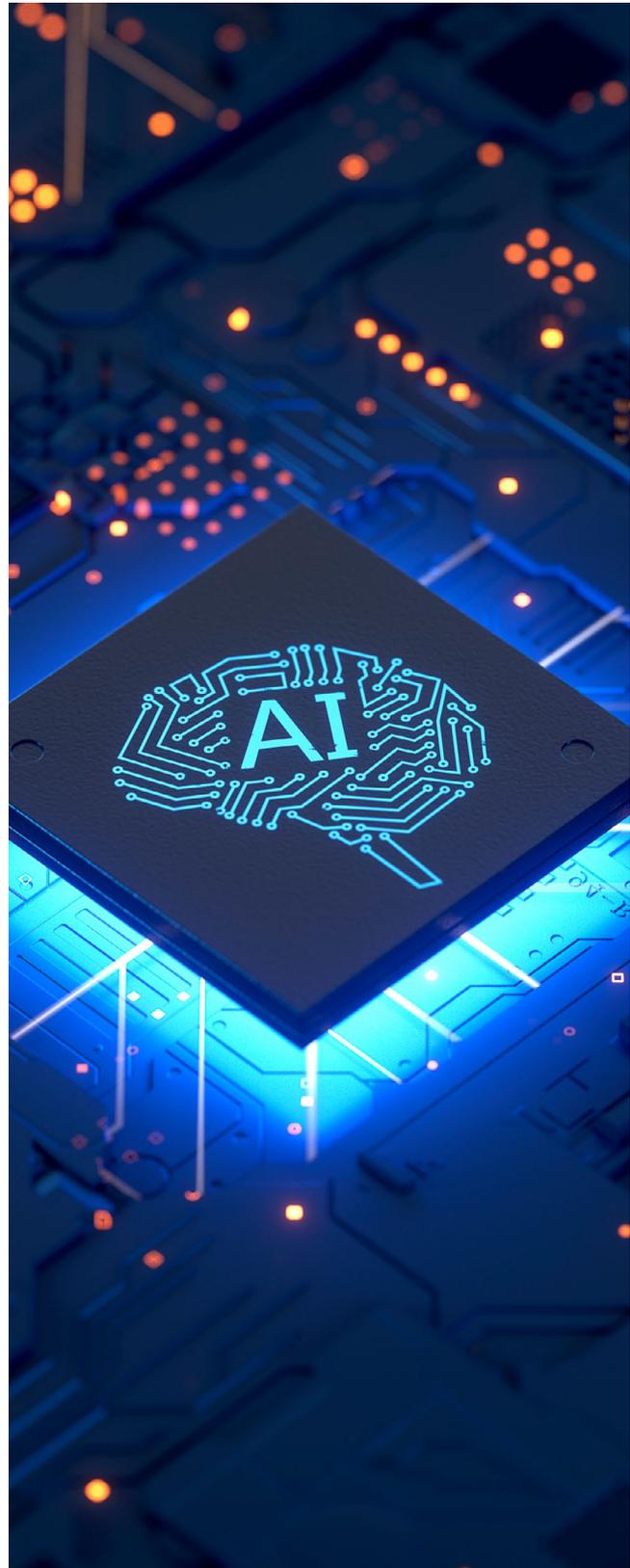
**Evrin Bakir:** Damit KI in der Wirtschaft ihren vollen Nutzen entfalten kann, sind Investitionen das Um und Auf. Deloitte Berechnungen haben ergeben, dass für eine erfolgreiche Implementierung und erste Anwendung zwischen EUR 50.000,- und EUR 250.000,- notwendig sind. Das Gute: Viele Unternehmen haben diese Summen bereits einkalkuliert und sind auch künftig bereit entsprechend zu investieren.

### **Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen noch im Zusammenhang mit der KI-Implementierung?**

**Stevan Borozan:** Unser KI-Report zeigt, dass neben den hohen Anfangsinvestitionen vor allem der noch unklare Return on Investment sowie der Mangel an Expert:innenwissen die Unternehmen derzeit vor Hürden stellen. Zudem gibt es auch Skepsis und Unsicherheit hinsichtlich ethischer und datenschutzrechtlicher Überlegungen. Mehr Aufklärung, Ausbildungsoffensiven sowie entsprechende Gesetze könnten hier Abhilfe schaffen.

### **Wie ist denn Deloitte selbst beim Thema KI aufgestellt?**

**Stevan Borozan:** Innovation hat für uns bei Deloitte einen hohen Stellenwert und KI spielt hier gerade eine zentrale Rolle. Um unsere Tätigkeiten möglichst effizient und effektiv abzuwickeln, verwenden wir deshalb zunehmend KI-gestützte Werkzeuge sowie Standardsoftware und haben sogar eigene KI-Tools entwickelt, die unter anderem für Recherche, Informationsverarbeitung, Datenanalyse und Problemlösungen zum Einsatz kommen. Diese selbstentwickelten Werkzeuge bieten wir in Form von maßgeschneiderten Lösungen auch unseren Kundinnen und Kunden an. Darüber hinaus ist es uns ein großes Anliegen die Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit KI kontinuierlich weiterzuentwickeln – etwa durch einschlägige Schulungen.





01

02

03

04

# Corporate Responsibility & Sustainability

Solidarität und Hilfsbereitschaft ist in Zeiten der Unsicherheit besonders wichtig.

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

Unsere Projekte und Initiativen orientieren sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Somit leistet Deloitte Österreich einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung der gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Entwicklung Österreichs.



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

© 2024. United Nations Department of Global Communications; <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>



01

02

03

04

# Deloitte Future Fund

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

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

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

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

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

Konkret haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

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

Um diese Ziele zu erreichen, steht auch für die momentane Projektperiode ein Projektbudget von einer Million Euro sowie 10.000 Pro-Bono-Arbeitsstunden von Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Außerdem werden renommierte Kooperationspartner herangezogen, die Deloitte Österreich dabei unterstützen.

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



© Teach for Austria – Jump Veranstaltung Gruppenfoto



01

02

03

04

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

Der dritte Durchgang des Start-up-Programms „Grow“ wurde im Juni 2024 durch eine Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung erfolgreich abgeschlossen. Den ersten Platz inklusive EUR 10.000,- Preisgeld und 50 Pro-Bono-Stunden konnte sich das Start-up „Sonnenschmiede“ sichern. Das Jungunternehmen aus Graz hat es sich zur Aufgabe gemacht, bei Mehrparteienhäusern in Österreich erstmals den Strom aus Photovoltaikanlagen rechtssicher direkt vom Dach in die Wohnungen zu bringen.

Der zweite Platz ging an das Start-up „Cosmotaics“. Kern ihres Businesskonzepts ist es, mittels einer neuen Technik den Tau in Solarparks in besonders heißen, trockenen Gegenden von einer Problemquelle in eine erneuerbare Wasserquelle umzuwandeln. Auch dieses Start-up kann sich über ein Preisgeld in Höhe von EUR 5.000,- und 50 ProBono-Stunden freuen.

**Aktuelle Informationen zu unseren Projekten finden Sie hier: [Deloitte Future Fund 2024](#) | [Deloitte Österreich](#)**

### Bisheriger Impact

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

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

Konkret konnten in der ersten Periode folgende Ziele erreicht werden:

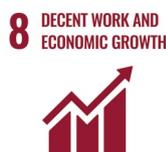
- Über 320 Jobperspektiven für anerkannte Geflüchtete
- Fast 2.200 Bildungsmöglichkeiten für anerkannte Geflüchtete
- Über 140 involvierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Unterstützung von 16 operativen Social Start-ups
- Die Errichtung eines Open Learning Centers und Erstellung eines Mathematikskriptums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



© Deloitte. Der Gewinner von Grow



© Deloitte. Die Zweitplatzierten von Grow





01

02

03

04

# Sustainability

Das verantwortungsvolle Handeln gegenüber unserer Umwelt ist Deloitte ein großes Anliegen. Aus diesem Grund verfolgt das internationale Deloitte Netzwerk mit der Initiative „WorldClimate“ das Ziel, bis 2030 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Unsere langfristigen Ziele zur Emissionsreduktion werden mithilfe des Net Zero Standards der Science Based Targets Initiative bestimmt.

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

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

Zusätzlich legen wir ein großes Augenmerk auf korrektes Recycling: Abfallstoffe wie Getränkeflaschen und -dosen, Papier und Restmüll werden gemäß den österreichischen Bestimmungen getrennt und fachgerecht entsorgt. Einweg-Plastikbecher in Kaffeemaschinen wurden durch Porzellantassen ersetzt und durch die Installation von Wasserspendern als Ersatz für Mehrweg-PET-Flaschen produzieren wir noch weniger Müll. Auch unsere Mehrweg-Lunchboxen für die Mittagspausen tragen dazu bei, weniger Müll in Form von To-Go Behältnissen anzusammeln. Außerdem versuchen wir mit Hilfe von professionellen Partnern, Produktlebenszyklen zu verlängern. Unsere elektronischen Geräte werden beispielsweise an das gemeinnützige IT-Unternehmen Afb gGmbH weitergegeben und durch professionelle Aufarbeitung weiter nutzbar gemacht. Dank dieses Schrittes haben wir in diesem

Geschäftsjahr nicht nur Kohlenstoffdioxid-Äquivalente gespart, sondern auch die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung unterstützt, die die Lebensdauer der IT-Geräte durch ihre Arbeit verlängern.

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

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

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

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

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



15 LIFE ON LAND



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





01

02

03

04

# Diversity, Equity & Inclusion

## Ein kurzer Einblick in die Talente-Vielfalt bei Deloitte

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so vielfältig wie ihre Aufgaben. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen sind ein wesentlicher Bestandteil für den Erfolg von Deloitte.

Mit rund 1.900 Mitarbeitenden an 15 Standorten österreichweit sind wir uns als Arbeitgeber der Verantwortung jeder und jedem gegenüber bewusst und sehen es als langfristige Investition in die Zukunft, dass unsere Kolleginnen und Kollegen ebenso divers sind, wie die Kundinnen und Kunden in unserem breiten Beratungsspektrum.

Es ist uns daher wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Dies ist möglich, da wir gemeinsame Werte wie Respekt und Gleichberechtigung leben.

### Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

Bereits seit dem Jahr 2018 hat sich Deloitte Österreich einer Reihe von globalen Diversity-Zielen verpflichtet. Die Diversity, Equity und Inclusion-Maßnahmen umfassen beispielsweise ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Hierfür wurden ganzheitliche Initiativen entwickelt, um sicherzustellen, dass allen Kolleginnen und Kollegen dieselben Türen offenstehen und vorhandene Chancen geschlechtsunabhängig und transparent vergeben werden.

Bei Deloitte sollen alle, ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen, einfach sie selbst sein können. Deshalb unterstützen wir die UN-Verhaltensstandards für Unternehmen zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTQIA+ Personen und stehen im Austausch mit unserem internen PROUD-Mitarbeiter:innen-Netzwerk.

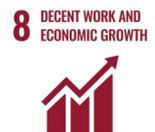
Das PROUD-Netzwerk feierte außerdem in diesem Jahr sein einjähriges Bestehen und hat seit der Gründung eine Vielzahl an neuen Mitgliedern, sowohl LGBTQIA+ Personen als auch Allies, dazu gewonnen können. Mit unterschiedlichen Initiativen und Veranstaltungsformaten tragen die Mitglieder des Netzwerkes dazu bei, Vorurteile zu überwinden und Aufklärung zu leisten.

Des Weiteren wurde im vergangenen Jahr ein Fokus auf die Themen Behinderung und Neurodiversität gelegt. Gemeinsam mit externen Partnerunternehmen bieten wir in regelmäßigen Abständen Trainings an, um Awareness für diese Themengebiete zu schaffen und unser eigenes Wissen darüber auf beziehungsweise auszubauen.

Neben all diesen Maßnahmen setzten wir außerdem auf eine verstärkte Sensibilisierung von Führungskräften. Durch eigene Schulungskonzepte, wie beispielsweise das „Inclusive Leadership Activation Lab“, schaffen wir Rahmenbedingungen, welche dazu beitragen, Inklusion zu fördern. Dazu gehören auch dezidierte DEI-beauftragte Personen in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen, welche als Ansprechpartner:innen für alle Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen.

### Choose your impact!

Deloitte wird von einem klaren Ziel geleitet: Making an impact that matters. Dieser Leitspruch definiert, wer wir sind und wie wir agieren und beschreibt die Verantwortung, welche wir als Unternehmen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für unsere Kundinnen und Kunden tragen. Durch Vielfalt und Inklusion tragen wir zur Chancengleichheit bei, wertschätzen unterschiedliche Perspektiven und ermöglichen ein respektvolles und offenes Arbeitsumfeld.





01

02

03

04

# 10 Jahre Deloitte Radar

## Ein Jahrzehnt des Stillstands am Wirtschaftsstandort Österreich

**Der Wirtschaftsstandort Österreich verharrt seit Jahren im Mittelmaß und die Gefahr eines Abstiegs ist größer denn je. Dieses ernüchternde Fazit zieht die umfassende Standortanalyse Deloitte Radar. Was es jetzt braucht: Ein klarer Masterplan, um es bis 2030 unter die Top 5 Europas zu schaffen.**

Österreich hat eine lange Tradition als Exportnation. Erfolg und Misserfolg hängen demnach zu einem hohen Maß von der Performance der hier ansässigen Unternehmen und ihren Produkten auf den Weltmärkten ab. Das macht den regelmäßigen Vergleich mit anderen Standorten unerlässlich. Als führendes Beratungsunternehmen sind wir uns unserer Rolle als Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort bewusst und analysieren mit dem Deloitte Radar mittlerweile seit zehn Jahren die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs. Durch die langfristige Beobachtung internationaler Rankings, die Bewertung zentraler Standortfaktoren und die Einschätzung der österreichischen Unternehmen selbst erstellen wir Jahr für Jahr eine umfassende Bestandsaufnahme.

Auch für die diesjährige Jubiläumsausgabe wurden rund 600 heimische Top-Führungskräfte befragt und die wichtigsten globalen Indizes unter die Lupe genommen. Das ernüchternde Fazit: Die Alpenrepublik blickt auf ein Jahrzehnt des Stillstands zurück. Fast jede zweite befragte Führungskraft bewertet die Stimmung am Standort dementsprechend mit „Genügend“ oder „Nicht genügend“.

Um den schleichenden Abwärtstrend aufzuhalten und Österreichs Wohlstand nicht akut zu gefährden, braucht es ein klares Ziel: Eine Top-5-Platzierung in Europa bis 2030. Folgende zentrale Hebel müssen dafür in Bewegung gesetzt werden:

### 1. Spürbare Kosten- und Steuersenkungen

Die Unternehmen klagen schon seit Jahren über die hohe Kosten- und Steuerbelastung am Standort. Auch in diesem Jahr bewertet die Hälfte der befragten Führungskräfte den Bereich der Unternehmens- und Einkommensbesteuerung nur mit „Nicht genügend“ oder „Genügend“. Hier braucht es also dringend einen Wendepunkt. Vor allem die Senkung der Einkommen- und Mehrwertsteuer sowie der Lohnnebenkosten hat laut Umfrage höchste Priorität.

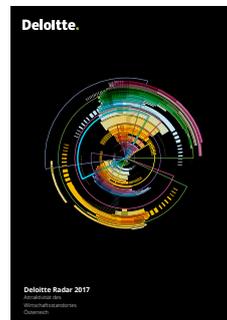
2015



2016



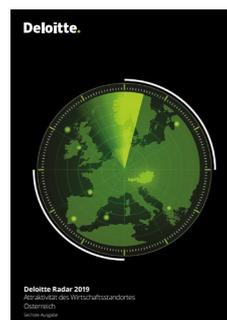
2017



2018



2019





01

02

03

04

## 2. Ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale heben

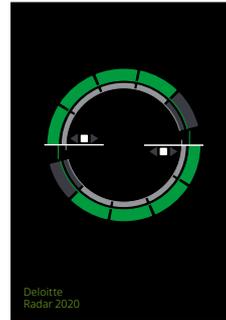
Auch der Arbeitskräftemangel ist mittlerweile ein Dauerthema unter den heimischen Unternehmen: 47 % beurteilen etwa die Verfügbarkeit von Fachkräften mit „Nicht genügend“ oder „Genügend“. Dabei schlummert gerade in den Beschäftigungsgruppen der Frauen und älteren, erfahrenen Arbeitnehmenden sowie bei Personen mit Migrationshintergrund viel unausgeschöpftes Potenzial. Die Forderungen liegen am Tisch: Ein Ausbau der Betreuungsangebote für Kleinkinder gerade zugunsten der vielen Mütter in Teilzeit, erleichterte Zuverdienstmöglichkeiten für Pensionistinnen und Pensionisten sowie ein schnellerer Arbeitsmarktzugang und eine Qualifizierungsoffensive für Menschen mit Migrationshintergrund.

## 3. Intelligent in Zukunftsfelder investieren

Um den Sprung ins europäische Spitzenfeld zu schaffen, sind auch gezielte Investitionen in die großen Zukunftsfelder vonnöten. Dazu zählt die Energiewende. Nicht einmal die Hälfte der Befragten sieht Österreich bei der Versorgungssicherheit mit Gas aktuell „gut“ oder „sehr gut“ aufgestellt. Die Erschließung neuer Lieferquellen und Transportwege sowie der Ausbau erneuerbarer Energien sind folglich das Gebot der Stunde. Und auch das Thema digitale Transformation muss angegangen werden. Neben einer umfassenden Digitalisierung von Verwaltung sowie Bildungs- und Gesundheitssystem würde eine Stärkung der Forschung und Lehre im Bereich digitaler Technologien die Innovationskraft am Standort fördern.

Der Deloitte Radar zeigt einmal mehr: Die Unternehmen haben klare Vorstellungen, was es für eine Aufholjagd bräuchte und sind bereit, ihren Beitrag zu leisten. Nun ist die Politik gefordert, Österreich wieder auf Erfolgskurs zu bringen.

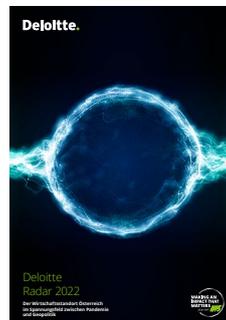
2020 – durch die Pandemie nur als Grafiken verfügbar



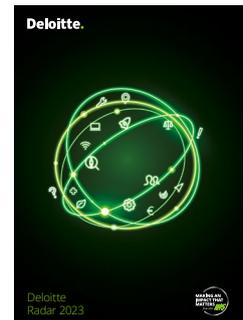
2021



2022



2023



2024





# Anhänge



# Anhang A

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

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

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



Poland	Deloitte Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
	Deloitte Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
	Deloitte Assurance spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Portugal	Deloitte & Associados, SROC S.A.
Romania	Deloitte Audit SRL
Slovakia	Deloitte Audit s.r.o.
Slovenia	Deloitte Revizija d.o.o.
Spain	Deloitte Auditores, S.L.
Sweden	Deloitte AB

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

**€ 1.9 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 2024, except for a limited number of instances where a Deloitte audit firm has different financial year-end or has not finalized its reporting for such period. In these cases, turnover amounts are for the relevant financial year or preceding financial year.

Where currency other than the Euro is used in the member state, the amount in Euros was translated using an average exchange rate in effect for the period 1 June 2023 to 31 May 2024.



# Anhang B | Finanzinformationen

## Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juni 2023 bis zum 31. Mai 2024 MEUR 262,6. Sie entfielen auf:

	2023/24 MEUR	2022/23 MEUR
Audit & Assurance *	62,9	61,3
Risk Advisory	5,5	4,3
Consulting	45,5	36,7
Financial Advisory	22,0	26,9
Tax & Legal **	126,5	107,0
Sonstige	0,2	0,2
<b>Summe</b>	<b>262,6</b>	<b>236,4</b>

Zusatzangaben	2023/24 (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		11.360
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen		13.101
Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden		11.022
Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen		12.727
<b>Summe</b>		<b>48.210</b>

## Entwicklung Umsatz MEUR\*\*



\* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 26,9 MEUR (in 2023/24).

\*\* einschließlich der Umsätze von Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte GmbH (Deloitte Legal).

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



# Anhang C | Unternehmen von öffentlichem Interesse

Bei den folgenden Unternehmen von öffentlichem Interesse (im Sinne des § 189a Z 1 UGB) hat Deloitte Audit im Geschäftsjahr 2023/24 Abschlussprüfungen durchgeführt:

3-Banken Wohnbaubank AG
A.B.S. Factoring AG
Acredia Versicherung AG
ALPENLÄNDISCHE GARANTIE - GESELLSCHAFT m.b.H.
AT & S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft
Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft
Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft
BKS Bank AG
Blue Danube Loan Funding GmbH
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.
DenizBank AG
Energie AG Oberösterreich

ICBC Austria Bank GmbH
KA Finanz AG i.A.
Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft
Oberbank AG
OeKB CSD GmbH
Oesterreichische Entwicklungsbank AG
Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft
Raiffeisen Bank International AG
Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H
Raiffeisen Digital Bank AG
Raiffeisen Factor Bank AG
Raiffeisen Wohnbaubank Aktiengesellschaft
voestalpine AG
Wienerberger AG
WSK BANK AG



# Deloitte.

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

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 460.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

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

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