

## Transparenzbericht 2020

zum 31. Mai 2020 nach Artikel 13  
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014



MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS  
*since 1845*



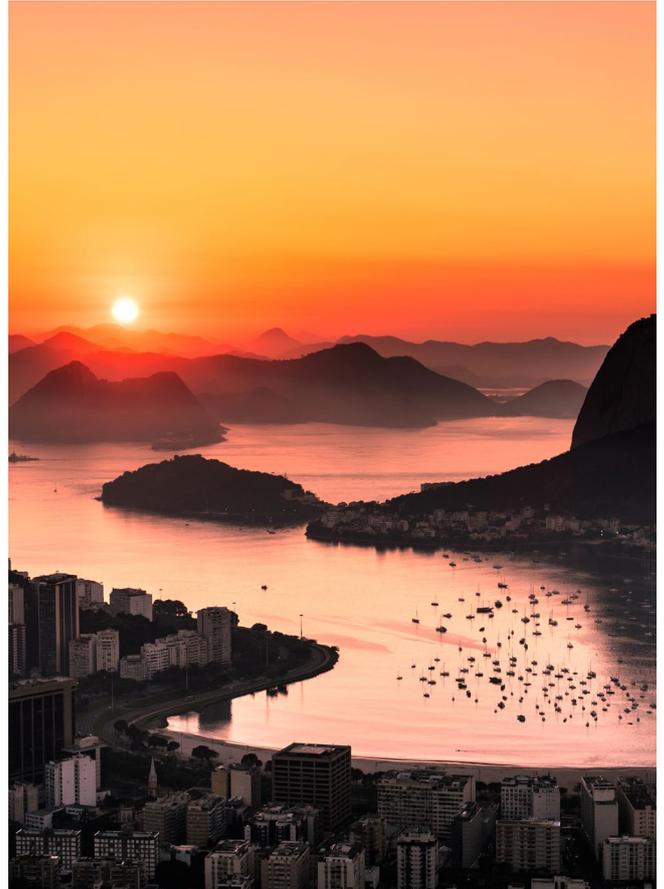


# Inhalt

Deloitte	<b>05</b>	Vorwort
	<b>06</b>	Deloitte Österreich
	<b>07</b>	Standorte in Österreich
	<b>08</b>	Professional Services
	<b>09</b>	Rechtsform und Eigentumsverhältnisse*
	<b>10</b>	Deloitte Österreich Gesellschaften*
	<b>11</b>	Struktur des Netzwerks*
	<b>14</b>	Vertretung und Führung*
	<b>15</b>	Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung*
<hr/>		
Clients	<b>17</b>	Werte in Zeiten der Krise
	<b>18</b>	Innovation
	<b>19</b>	Internes Qualitätssicherungssystem*
	<b>25</b>	Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit*
<hr/>		
People	<b>30</b>	Bleiben wir in Kontakt
	<b>31</b>	Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen*
	<b>33</b>	Deloitte University
	<b>35</b>	Karriere bei Deloitte
<hr/>		
Society	<b>37</b>	Gelebte Inklusion als Erfolgsfaktor
	<b>38</b>	Corporate Responsibility & Sustainability
	<b>44</b>	Standort Österreich: Gestärkt aus der Krise
<hr/>		
Anhänge	<b>47</b>	<b>Anhang A</b>   Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz*
	<b>49</b>	<b>Anhang B</b>   Finanzinformationen*
	<b>50</b>	<b>Anhang C</b>   Unternehmen von öffentlichem Interesse*



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09



# Deloitte.

Mit rund 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an zehn Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Deloitte versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein Thema hält seit einigen Monaten die gesamte Welt auf Trab: die Corona-Krise. Die Auswirkungen der globalen Pandemie haben auch die österreichische Wirtschaft erschüttert und die heimischen Unternehmen vor große Herausforderungen gestellt.

Wir bei Deloitte Österreich kommen beim Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr ebenfalls nicht um die COVID-19-Thematik umhin. Auch wir mussten unseren Betrieb von heute auf morgen nahezu vollständig ins Home Office verlagern, in Höchstgeschwindigkeit wasserdichte IT-Sicherheitskonzepte erarbeiten und umfassende Gesundheitsmaßnahmen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen. Gleichzeitig stehen wir unseren Kundinnen und Kunden tatsächlich noch intensiver als zuvor mit Rat und Tat zur Seite.

In dieser unsicheren Zeit hat sich einmal mehr der Wert unserer tagtäglichen Arbeit gezeigt: Wir führen die Klientinnen und Klienten durch den Bürokratiedschungel, erstellen für sie zukunftsfähige Konzepte, analysieren ihre Finanzlage und prüfen ihre Zahlen. All das gibt den von uns servicierten Unternehmen ein gewisses Maß an Orientierung und Sicherheit – und uns eine große Motivation. Wir sind stolz, einen aktiven Beitrag für die baldige Erholung der heimischen Wirtschaft leisten zu können. Dabei sind wir uns auch unserer Verantwortung bewusst.

Deshalb hat sich auch trotz der erschwerten Bedingungen an der Qualität unserer Arbeitsweise nichts verändert. Unsere Arbeit ist nach wie vor von einer grundlegenden Transparenz, einem professionellen Skeptizismus und dem Streben nach guten und richtigen Lösungen gekennzeichnet. Unsere Prüfmethode, Analysen und Abschlussberichte folgen denselben strengen Qualitätskriterien wie vor Corona. Bisherige umfangreiche Investitionen in unsere digitale Infrastruktur haben sich in der aktuellen Ausnahmesituation zudem bezahlt gemacht. Unsere Expertinnen und Experten aus der Wirtschaftsprüfung sind bereits seit Jahren gewohnt, flexibel und mobil zu arbeiten. Die Bereiche Consulting, Steuerberatung, Risk Advisory und Financial Advisory sind digital ebenfalls sehr gut aufgestellt.

Man könnte also sagen, wir haben – trotz aller Hürden – rasch reagiert, uns neu organisiert und gleichzeitig die Chancen, die sich durch COVID-19 eröffnet haben, bestmöglich genutzt. Der Marathon durch die Krise ist noch nicht geschafft, aber gemeinsam werden wir ihn bewältigen. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt an dieser Stelle für die Flexibilität, die Einsatzbereitschaft und die Motivation im Dienste unserer Kundinnen und Kunden ein großer Dank!

Weiterhin wollen wir uns aber bewusst zurufen: Achten Sie auf sich und bleiben Sie gesund!

Herzlichst

Bernhard Gröhs

Walter Müller



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



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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

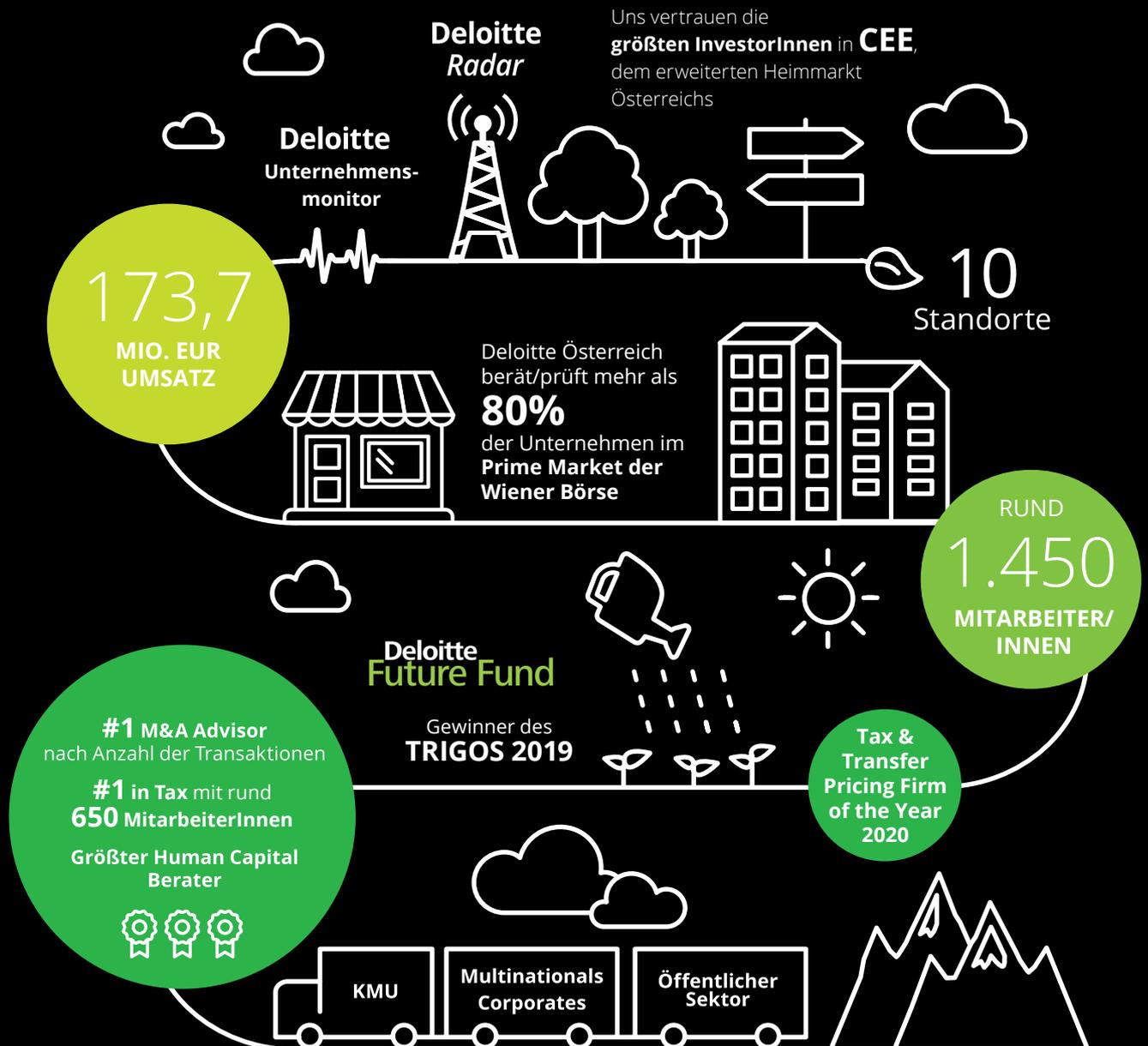
# Deloitte Österreich

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit rund 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an zehn Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Kundinnen und Kunden profitieren von der 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 Opereniy, 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.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Standorte in Österreich

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



Tirol



Steiermark



Salzburg



Wien & Niederösterreich



Oberösterreich





01

02

03

04

05

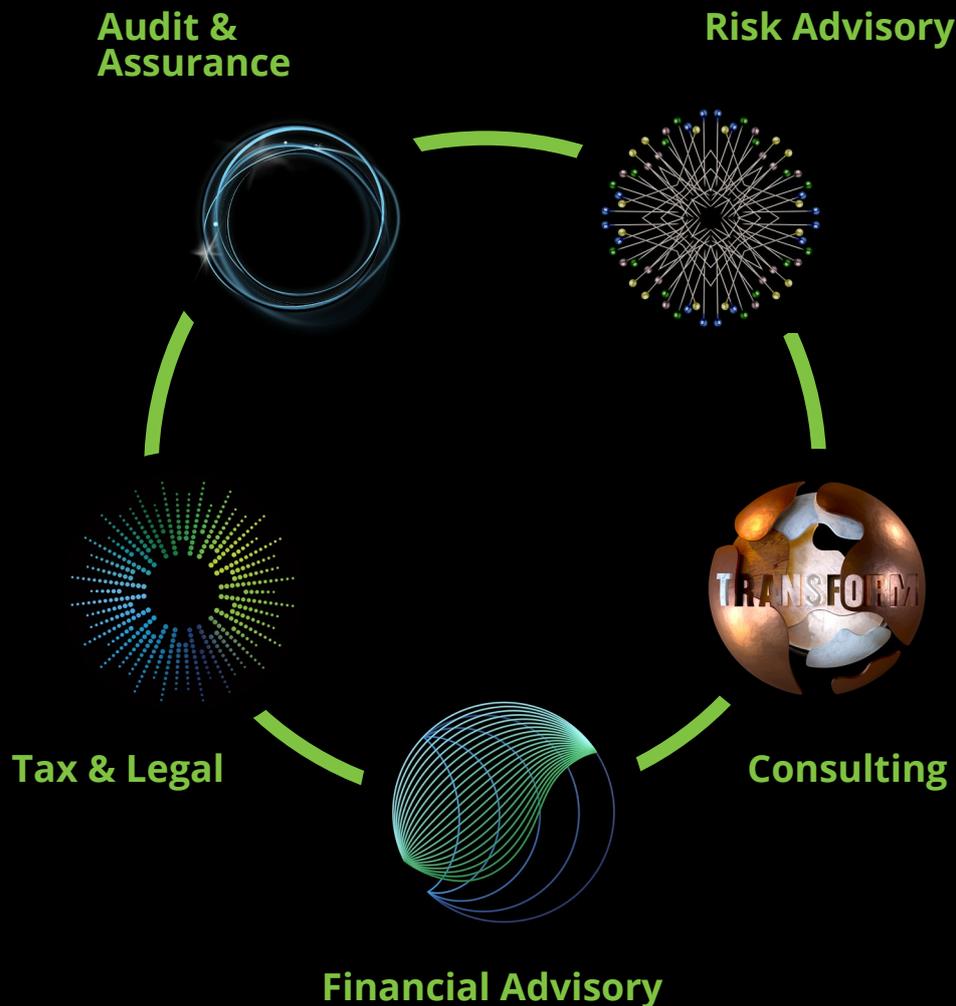
06

07

08

09

# Professional Services



**Deloitte.**  
Legal

**Deloitte.**  
Digital

**Deloitte.**  
Private

## Audit & Assurance

Audit  
Assurance

## Consulting

Strategy, Analytics and M&A  
Customer & Marketing  
Business Operations  
Human Capital  
Enterprise Technology & Performance  
Digital Consultancy by Deloitte Digital

## Financial Advisory

Corporate Finance  
Forensic

## Risk Advisory

Strategic & Reputation Risk  
Regulatory Risk  
Financial Risk  
Operational Risk  
Cyber Risk

## Tax & Legal\*

Business Tax  
Cross Border Tax  
Tax Management Consulting  
Indirect Tax  
Transfer Pricing  
Business Process Services  
Global Employer Services (GES)  
Private Clients  
Förderberatung – Global Investment & Innovation Incentives (G<sup>2</sup>)  
Mergers & Acquisitions  
Tax Litigation  
Legal Advice by Deloitte Legal\*

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

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

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

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

## Businesses

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

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

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

## Industry Lines

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

## Prüfungsgesellschaften

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

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

Zweck des Transparenzberichts ist es, den Unternehmensorganen, insbesondere den mit der Auswahl der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers befassten Organen, aber auch der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesellschafts- und Aufsichtsstruktur sowie die Qualitätskontrollorganisation zu verschaffen sowie bestimmte finanzielle Informationen über die Zusammensetzung der Honorarerlöse offenzulegen. Soweit nicht gesondert vermerkt, sind nachfolgend die Verhältnisse zum 31. Mai 2020 dargestellt.

## Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Walter Müller

Harald Breit

Gottfried Spitzer



01

02

03

04

05

06

# Deloitte Österreich Gesellschaften

Zur Deloitte Gruppe gehören in Österreich folgende Gesellschaften:

## Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

07

**Deloitte Audit  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Wien, 0700398

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

**Deloitte Salzburg  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Salzburg, 0700399

08

09

**Deloitte Tax  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Wien

**Deloitte Burgenland  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Neutal, 0700764

**MPD Wirtschaftsprüfungs-GmbH**  
Salzburg

**Deloitte Consulting GmbH**  
Wien

**Deloitte Wirtschaftsprüfung  
Styria GmbH**  
Graz, 0700689

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

**Deloitte Financial Advisory GmbH**  
Wien

**Möstl & Pfeiffer  
Steuerberatungs GmbH**  
Graz

**Deloitte Tirol  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Innsbruck, 1000037

**ACT Management Consulting GmbH**  
Wien

**Deloitte Oberösterreich  
Wirtschaftsprüfungs GmbH**  
Linz, 0700799

**Kapferer Frei und Partner  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungs GmbH**  
Innsbruck, 0701120\*

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

**F.X. Priester GesmbH**  
Steyr, 0700715\*

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

\*Die Bescheinigungen dieser Gesellschaften sind während des Berichtsjahres abgelaufen, die Gesellschaften wurden aus dem Register gelöscht.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Struktur des Netzwerks

Deloitte Österreich ist Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer "UK private company limited by guarantee". Die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH wurde nach Ende des Geschäftsjahres am 31. Mai 2019 zusammen mit der Deloitte GmbH (Deloitte Deutschland), Deloitte Central Europe Holdings Limited (Deloitte Central Europe), Deloitte SAS (Deloitte Frankreich) und Deloitte Touche Tohmatsu S.A.R.L. (Deloitte Luxemburg) Anteilseigner der Deloitte DCE GmbH („DCE“). Das Ziel von DCE ist, die Zusammenarbeit der Anteilseigner als Mitglieder des Deloitte-Netzwerks zu fördern. Weder erbringt DCE Leistungen gegenüber Kundinnen und Kunden noch ist DCE gewerblich tätig. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit mehr als 334.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

## Beschreibung des Netzwerks

### Das Deloitte Netzwerk

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

Unter der Marke „Deloitte“ arbeiten rund 334.800 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unabhängigen Gesellschaften weltweit zusammen, um für ausgewählte Kundinnen und Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory, Steuerberatung und damit verbundene Leistungen zu erbringen. Diese Unternehmen sind Mitglieder von DTTL. DTTL, ihre Mitgliedsunternehmen und jede ihrer jeweiligen verbundenen Unternehmen bilden die „Deloitte Organisation“. Jedes Deloitte Mitgliedsunternehmen und/ oder seine verbundenen Unternehmen erbringt Leistungen in speziellen geografischen Gebieten und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen



Professional standards

Shared values

Methodologies

Systems of  
quality control & risk  
management

Common technologies /  
platforms



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09

Landes oder der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Verordnungen, Gepflogenheiten und anderen Faktoren errichtet und kann die Bereitstellung von professionellen Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet durch verbundene Unternehmen sicherstellen. Nicht jedes DTTL Mitgliedsunternehmen oder dessen verbundene Unternehmen erbringt alle Dienstleistungen und bestimmte Dienstleistungen dürfen an Prüfungskundinnen und -kunden nicht erbracht werden. DTTL, jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. Die Deloitte Organisation ist ein globales Netzwerk von unabhängigen Unternehmen, keine Partnerschaft oder ein Einzelunternehmen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden.

Als lokal eigenständige Gesellschaften mit einer eigenen, von DTTL unabhängigen Gesellschaftsstruktur sind die DTTL-Mitgliedsunternehmen freiwillig dem Deloitte-Netzwerk beigetreten, um in erster Linie ihre Ansätze bei Leistungen

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

**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

**Deloitte Global – Zahlen und Fakten 2020**

**Umsatz**  
US\$ 47,6 Mrd.



**MitarbeiterInnen, die Erfahrungen an der Deloitte University machten**  
114.000



**MitarbeiterInnen**  
334.800



01

02

03

04

05

06

07

08

09

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 Punit Renjen. 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 Sharon Thorne beaufsichtigt das Board die Managementprozesse innerhalb von DTTL und überwacht deren pflichtgemäße Durchführung.

Die Mitglieder des Boards werden von bestimmten Mitgliedsunternehmen ernannt, die selbst wiederum aufgrund ihrer Größe, ihres Umsatzes und der Anzahl der von ihnen betreuten multinationalen Unternehmen ausgewählt werden. Um eine Vertretung der kleineren Mitgliedsunternehmen im Board zu gewährleisten, bestehen darüber hinaus Sitze im

Board, die von Vertreterinnen und Vertretern der Regionen eingenommen werden. Die Amtszeit eines Boardmitglieds beträgt bis zu vier Jahre.

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

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

**Länder**  
150+



**Neue Einstellungen**  
88.820



**Gesellschaftlicher Beitrag:**  
**Spenden**  
US\$ 265 Mio.



01

02

# Vertretung und Führung

03

04

Deloitte Österreich ist ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen.

05

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

06

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

07

Die gesamtunternehmerische Führung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Management

08

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

09

## GeschäftsführerInnen von Deloitte Österreich

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

- Mag. Romana Haslinger\*
- Mag. Dr. Peter Haunold
- Mag. Orsolya Hegedüs-Schaaf
- MMag. Christian Hickel
- Mag. Dr. Andreas Hlavenka
- Mag. Gabriele Holzinger
- Dr. Stefan Hübner
- Mag. Bernhard Hudernik
- Mag. Edgar Huemer
- Mag. Christa Janhsen
- Dipl.Ing. Alexander Kainer
- Mag. Andreas Kapferer\*
- Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
- Mag. Michael Karre
- Mag. Clemens Klinglmair
- Mag. Werner Kolarik
- Andrea Kopecek, MSc
- Mag. Herbert Kovar
- Mag. Hubert Kreuch\*
- Mag. Marieluise Krimmel\*
- Dr. Matthias Kunsch\*
- MMag. Alexander Lang
- Mag. Dr. Bernd Luxbacher
- Mag. Karin Mair
- Mag. Gerhard Marterbauer\*
- Mag. Julian Mauhart
- Mag. Sieglinde Moser
- Mag. Friedrich Möstl
- Dr. Nikolaus Müller\*
- Mag. Walter Müller\*
- Dr. Arthur Oberascher
- Mag. Robert Pejhovsky\*
- Dr. Johannes Pira

- Dr. Gerhard Pircher\*
- Franz Xaver Priester
- Mag. Gabriele Römer\*
- Mag. Alexander Ruzicka
- Mag. Robert Rzeszut
- Mag. Nikolaus Schaffer\*
- Univ.Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
- Dr. Gernot Schuster
- Mag. Josef Spadinger\*
- Dr. Gottfried Spitzer\*
- Dr. Alfons Stimpfl-Abele\*
- Mag. Ursula Stingl-Lösch
- Mag. Nikola Süssl
- Dipl.Ing. Michael Vertneg\*
- Mag. Gerald Vlk
- Mag. Dr. Christoph Waldeck\*
- Mag. Claudia Wehinger-Malang
- Mag. Michael Weismann
- DDr. Patrick Weninger
- Dr. Kunigunde Wentner
- Mag. Friedrich Wiesmüller\*
- Dr. Christian Wilplinger
- Mag. Christof Wolf\*
- Mag. Wolfgang Wurm\*

\* Im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätige Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

# Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

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

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

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

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

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

## **Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer**

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



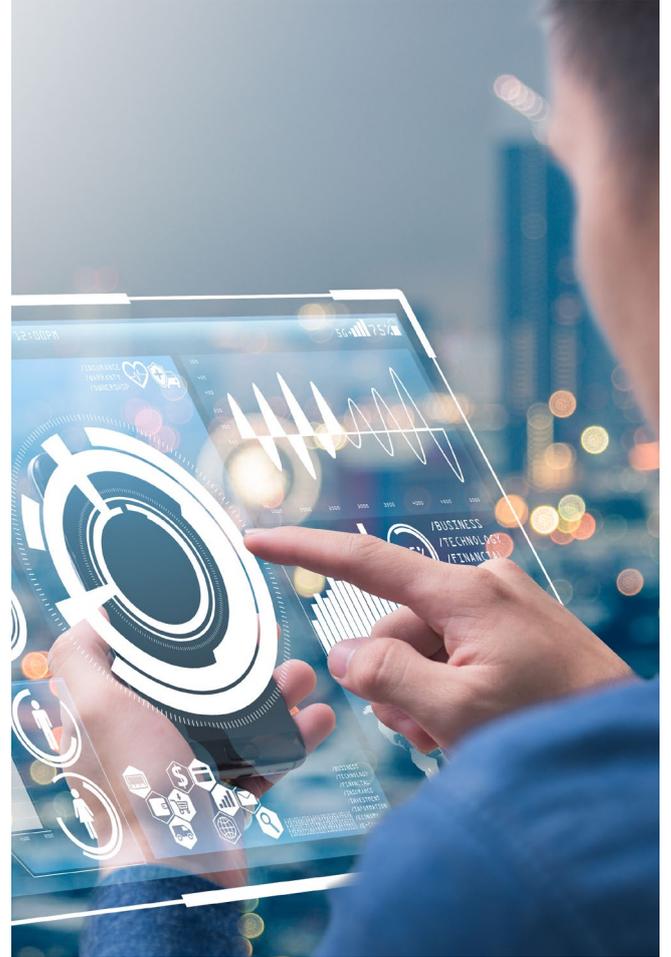


01

02

03

04



# Clients

Maßgeschneidert.  
Innovativ.  
Persönlich.





01

02

03

04

# Werte in Zeiten der Krise



Karin Mair, Partnerin bei Deloitte und Clients & Industries Leader, spricht über 175 Jahre Deloitte, gemeinsame Werte in Krisenzeiten und die Unterstützung von Kundinnen und Kunden in einer globalen Ausnahmesituation.

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

## **Deloitte hat 2020 sein 175-jähriges Bestehen gefeiert. Wie haben Sie dieses Jubiläum in einem Jahr der Krise erlebt?**

Im April 1845 eröffnete William Welch Deloitte sein erstes Büro und legte damit den Grundstein für unser weltweites Netzwerk, wie wir es heute kennen. Wir haben dieses besondere Jubiläum zum Anlass genommen, uns verstärkt auf unsere gemeinsamen Werte zu konzentrieren.

Durch COVID-19 trat die Wichtigkeit unserer „Shared Values“ noch stärker in den Vordergrund. In besonders herausfordernden Zeiten zeigt sich, dass eine auf klaren Werten basierende Arbeit auch in Zeiten der Krise das Vertrauen und den Respekt von Stakeholdern einbringt und ebenso gefordert wird.

## **Inwiefern helfen diese Werte bei der Betreuung von Kundinnen und Kunden in Krisenzeiten?**

Bei der Umsetzung unserer gemeinsamen Werte konzentrieren wir uns auf richtungsweisendes Arbeiten, integriertes Handeln sowie darauf, aufeinander zu achten, Inklusion zu fördern und greif- und messbare Wirkung zu erzielen.

Gerade in Krisenzeiten ist es bedeutender denn je klare Werte zu vertreten und zu leben. Nur so können wir unseren Kundinnen und Kunden jederzeit ein zuverlässiger Partner sein und gemäß unserem Motto „Making an impact that matters“ einen Beitrag leisten.

## **Auf welche Weise unterstützt Deloitte Österreich Kundinnen und Kunden bei der Bewältigung neuer Herausforderungen in der aktuellen globalen Ausnahmesituation?**

Unsere Expertinnen und Experten standen und stehen zu jedem Zeitpunkt für unsere Kundinnen und Kunden zur Verfügung. Als die Situation rund um das Coronavirus physische Distanz verlangte, haben wir unsere Arbeitsmodalitäten verändert und mit digitalen Lösungen reagiert.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für das Arbeiten im Home Office ausgestattet, um eine lückenlose Betreuung sicherzustellen. All unsere Service-Bereiche hielten unsere Kundinnen und Kunden über ein breites Spektrum an COVID-19 relevanten Themen informiert, angefangen bei Stundungsanträgen bei Liquiditätsengpässen aufgrund der behördlichen Auflagen zur Bekämpfung des Coronavirus, Tipps zum Arbeiten in Home Office, Darlegung von komplexen rechtlichen und steuerlichen Themen, die sich aus Regierungsmaßnahmen ergeben hatten bis hin zu speziellen Industry-Updates. Der persönliche Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden wurde telefonisch und elektronisch nicht nur aufrechterhalten, sondern teilweise sogar intensiviert. „Wir sind für Sie da!“ ist bei uns keine leere Worthülse, sondern Teil unseres Selbstverständnisses als Deloitte.



01

02

# Innovation

03

04

Wir bei Deloitte beschreiten den Weg der digitalen Transformation gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden. Denn was für sie funktioniert, funktioniert auch für uns.

Wir stehen für praktische Lösungen. Innovation ist für uns nicht nur ein Wort, um alles Neue zu beschreiben. Innovation bedeutet für Deloitte effizienter zu sein und das mit Dienstleistungen, die wir bereits erfolgreich am Markt anbieten. Es geht auch darum, neue Dienstleistungen zu finden, die unsere Kundinnen und Kunden auf dem Markt benötigen, wie z.B. Deloitte Digital. Deloitte Digital bringt neue Ideen und Technologien auf den österreichischen Markt und verfolgt dabei das innovative Konzept, Services von A-Z in komplexen Transformationsprojekten zu erbringen.

Technologie ermöglicht die effiziente Skalierung unserer Dienstleistungen. Wir beobachten ständig den Markt hinsichtlich neuer Technologien und suchen nach Start-ups, die entweder für unsere internen Prozesse einen Mehrwert bringen oder unsere Kundinnen und Kunden auf ihrem Weg unterstützen können. Dennoch sind wir uns bewusst, dass Technologie nur ein Türöffner ist, der den Weg für menschliche Interaktion ebnet. Wir streben stets nach neuen

Geschäftsmodellen, die zu positiven Interaktionen führen, sowohl für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für unsere Kundinnen und Kunden.

Die digitale Transformation erfordert neue Arbeitsweisen. Mit COVID-19 wurde das Konzept der Remote-Arbeit von einer Option zu einer Notwendigkeit. Bei Deloitte haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahtlos ermöglicht, unabhängig von ihrem jeweiligen Aufenthaltsort zu arbeiten. Wir sehen, dass Cloud-Dienste die Transformation sowohl für uns als auch für unsere Kundinnen und Kunden vorantreiben und unsere Arbeit noch stärker miteinander vernetzen.

Bei Deloitte streben wir den Aufbau eines Ökosystems für den Austausch von Ideen an. Häufig stellen wir ein Bindeglied zwischen den Initiatorinnen und Initiatoren dieser Ideen und dem Markt dar. Wir verstehen uns als Innovationskraft und Vordenker auf dem österreichischen Markt.





01

02

03

04

# Internes Qualitätssicherungssystem

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

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

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

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

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

Deloitte Österreich umfasst mehrere Gesellschaften und unterhält Niederlassungen unterschiedlicher Größe (siehe Kapitel „Deloitte Österreich Gesellschaften“). Mit Ausnahme der Deloitte Services Wirtschaftsprüfung 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 Wirtschaftsprüfung GmbH. Durch die gemeinsame Leistungserbringung sind alle rechtlich selbstständigen Einheiten in die fachliche Organisation und das bereichsübergreifende Qualitätssicherungssystem von Deloitte Österreich integriert.

## **Normensystem und Anwendungsbereich**

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

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

## **Risikoorganisation und Risikomanagement**

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



## **Audit & Assurance Transformation**

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

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

**Deloitte Way:**  
Standardisierung der  
Prüfungsprozesse auf Basis  
der Global Technology Suite

**Qualitäts-Monitoring**  
unserer Prüfungsleistungen  
in Echtzeit

**Erweitertes Talent-Model**  
mit dem Fokus auf  
Fortbildung, leistungs-  
und qualitätsbasierter  
Vergütung, Exzellenz-  
Cluster und Shared  
Delivery Center

**Agile Implementierung**  
von Tools und Technologien  
auf dem neuesten Stand  
der Entwicklung als Antwort  
auf sich ändernde  
Anforderungen



01

02

03

04

nahmen zur Begrenzung und Bewältigung geschäftlicher Risiken, zur Abwehr von Gefährdungen des Ansehens von Deloitte und zur Qualitätssicherung koordiniert und überwacht. Hierzu gehören unter anderem unsere Aktivitäten zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und unserer ethischen Grundsätze, zur Annahme und Fortführung von Kundinnen- und Kundenbeziehungen und Aufträgen sowie zur Aus- und Fortbildung.

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

### **Unabhängigkeit**

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

### **Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung**

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

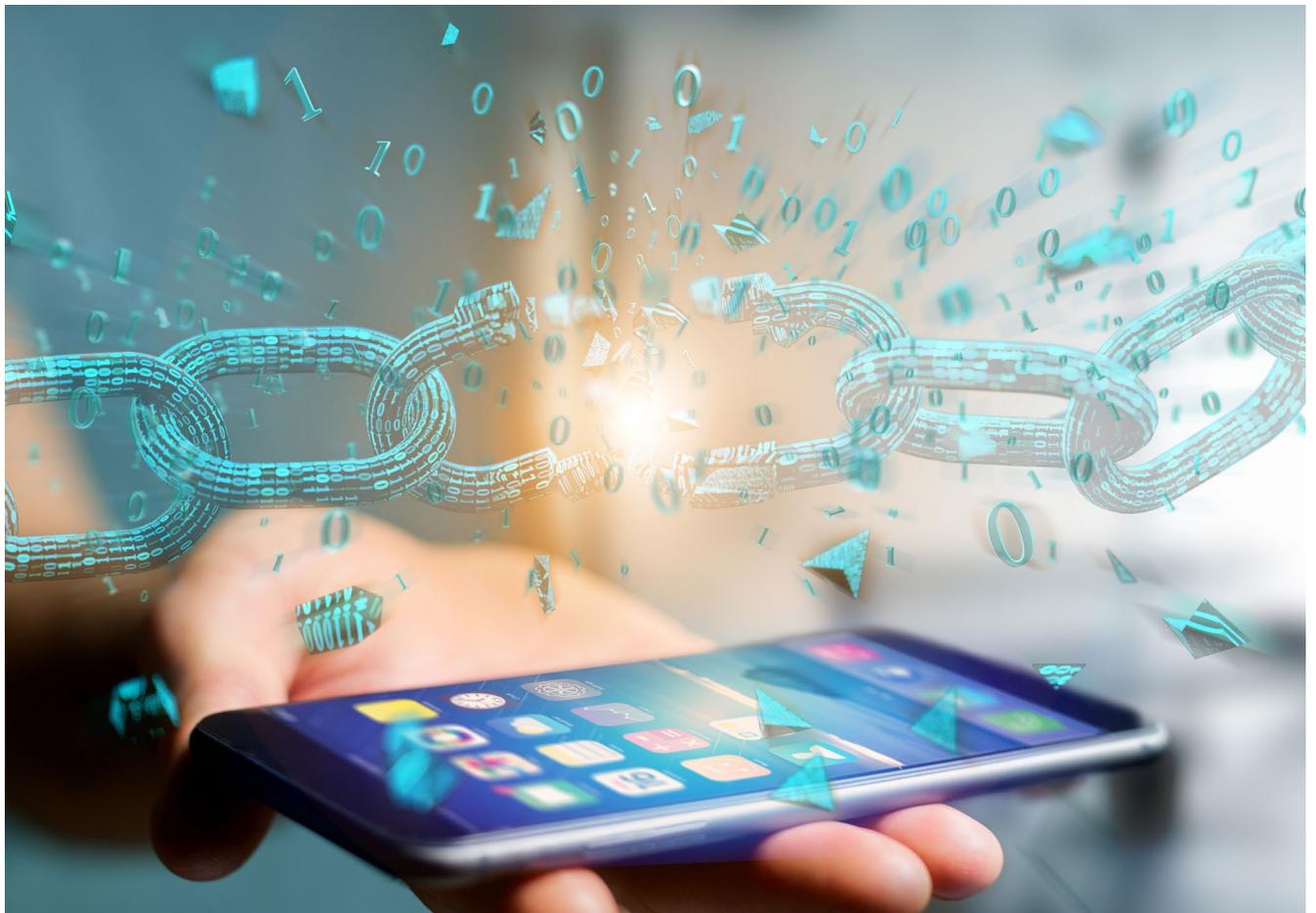
Wird das Auftragsrisiko als größer als normal eingestuft, muss zusätzlich ein Risk Partner zustimmen. Wird das Auftragsrisiko als viel größer als normal eingestuft, ist vor Auftragsannahme darüber hinaus eine Genehmigung des Reputation & Risk Leaders einzuholen. Bei fortdauernden Auftragsverhältnissen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

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

### **Beschwerdemanagement**

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

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





01

02

03

04

## Entwicklung und kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

## Besondere Aspekte der Qualitätssicherung im Prüfungsbetrieb

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

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

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

### Regelungen zur allgemeinen Organisation

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

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

### Regelungen zur Auftragsabwicklung

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

Wir setzen hierfür durchgängig die für diesen Zweck entwickelte datenbankbasierte Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) ein, die den Prüfungsansatz in die Prüfungsdokumentation integriert und die auftragspezifische

Qualitätssicherung unterstützt. Die wesentlichen Elemente der auftragspezifischen Qualitätssicherung sind

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

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

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

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

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

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

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

Das AQMM Programm zielt auf

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

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





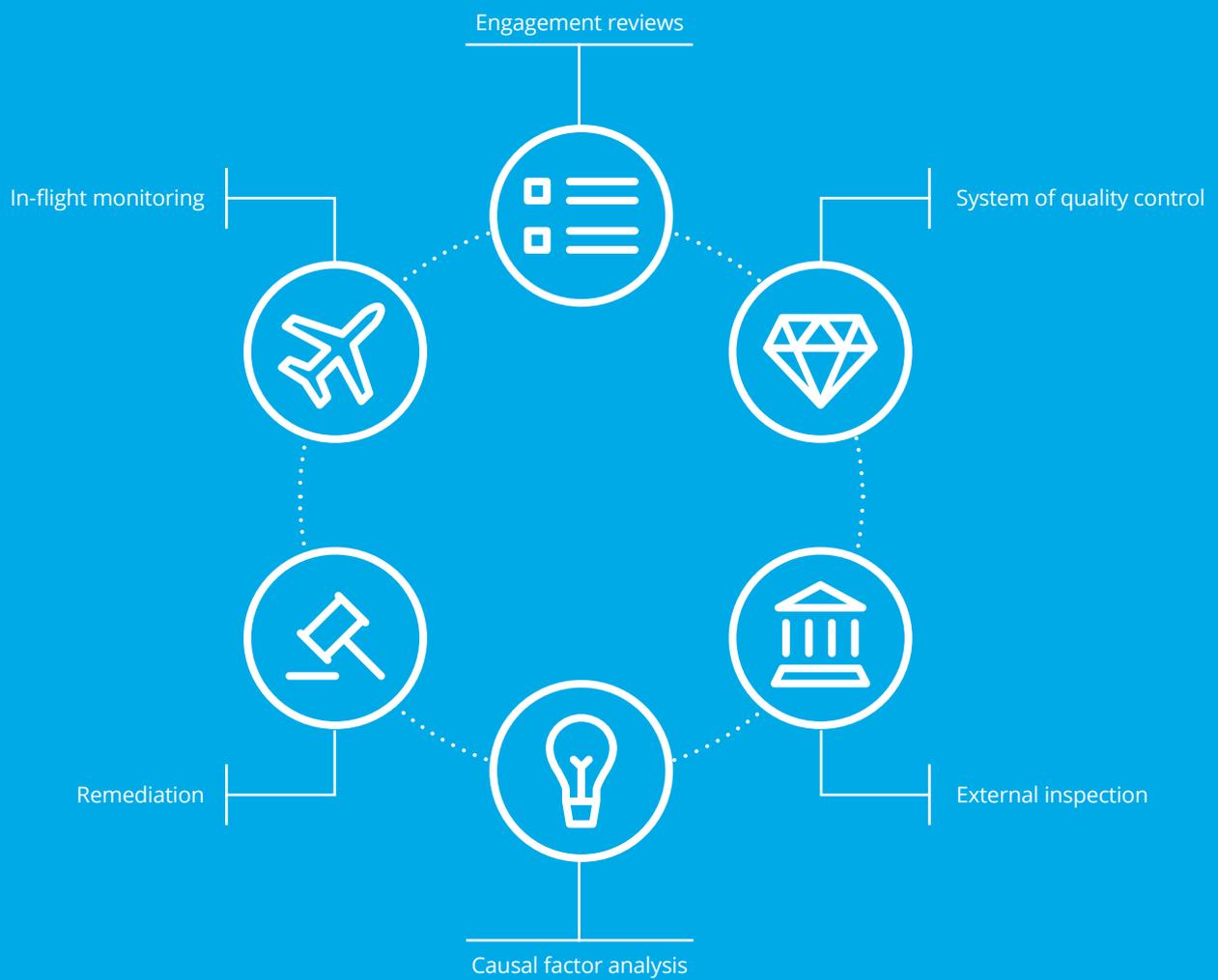
01

02

03

04

# Audit Quality Monitoring & Measurement





01

02

03

04

### In-flight Monitoring

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

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

### Engagement Reviews

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

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

### System of Quality Control

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

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

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

**Audit Quality Milestones** bei Unternehmen von öffentlichem Interesse zielen auf die Konsistenz des Projektmanagements und die zeitliche Durchführung der Arbeiten sowie auf die

Beachtung geeigneter personeller Besetzung der Prüfungsteams unter Berücksichtigung der fachlichen Anforderungen.

### Causal Factor Analysis and Remediation

Die Ausrichtung auf kontinuierliche Verbesserung ist wesentlich, um die Verbesserung der Prüfungsqualität voranzutreiben. Das Verständnis der den Prüfungsmängeln zugrundeliegenden Ursachen trägt erheblich zur Gestaltung effektiver Abhilfemaßnahmen auf Unternehmens- und Auftragsebene bei und hilft bei der künftigen Vermeidung ähnlicher Mängel. Deloitte Österreich erstellt einen **Audit Quality Plan**, der eine wirksame Implementierung und Überwachung der wichtigsten Prioritäten für die Prüfungsqualität ermöglicht.

### External Inspections

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

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

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

Die APAB führte im Jahr 2019 eine Inspektion durch, die am 30. Juli 2019 abgeschlossen wurde. Deloitte Österreich legte bei dieser Inspektion auf eigenen Wunsch sämtliche Regelungen zur Qualitätssicherung zur Inspektion vor und setzte alle Empfehlungen der APAB fristgerecht um.

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





01

02

03

04

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.

### Ausblick auf regulatorische Änderungen

Das International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) hat im Februar 2019 einen Entwurf zu einem International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1) herausgegeben, der den bisherigen International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1) über die Einrichtung eines internen Qualitätssicherungssystems ersetzen soll. Dieser Entwurf wurde unter anderem begleitet von einem Entwurf zu einem International Standard on Quality Management 2 (ISQM 2), der die auftragsbegleitende Qualitätssicherung (Engagement Quality Review) wesentlich detaillierter regelt als bisher. Es ist geplant, diese internationalen Standards noch in 2020 endgültig zu beschließen; sie werden voraussichtlich am 15.12.2022 in Kraft treten.

Die Einhaltung der neuen Standards ziehen umfangreiche Änderungen im internen Qualitätssicherungssystem nach sich. Deloitte Österreich hat gemeinsam mit dem Deloitte Netzwerk bereits begonnen, sich auf diese Änderungen vorzubereiten, um spätestens mit Inkrafttreten der neuen Qualitätsstandards alle Vorgaben bereits umgesetzt zu haben.

### Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätssicherungssystems im Prüfungsbetrieb

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





01

02

03

04

# Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

## Deloitte Global Independence



Deloitte Global Independence legt **netzwerkübergreifende Richtlinien und Verfahren zur Wahrung der Unabhängigkeit** fest. Diesen liegen der vom International Ethics Standards Board for Accountants herausgegebene Code of Ethics for Professional Accountants sowie die Independence Standards der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission und des Public Company Accounting Oversight Board zugrunde. Ferner führt Deloitte Global Independence in einem Drei-Jahreszyklus vollständige Reviews der zur Wahrung der Unabhängigkeit dienenden Qualitätssicherungssysteme durch und stellt ein jährlich fokussiertes Prüfprogramm für die Jahre außerhalb des Drei-Jahreszyklus zur Verfügung, das von den Mitgliedsunternehmen als Teil ihres Audit Practice Reviews absolviert wird. Follow-up Reviews werden nach Bedarf durchgeführt.



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



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



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

## Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

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

## Zentrale Koordination und Konsultation

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

sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über relevante Neuerungen und Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften, die Veranlassung entsprechender Schulungsmaßnahmen sowie die laufende Pflege und Überwachung der zur Wahrung unserer Unabhängigkeit eingesetzten Systeme. Hinzu kommt als wesentliche Aufgabe die Klärung von Unabhängigkeitsfragen, gegebenenfalls in enger Abstimmung mit den entsprechenden Abteilungen ausländischer DTTL Mitgliedsunternehmen.

## Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

Grundlage unserer Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit bilden die für alle Mitgliedsunternehmen von DTTL sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlichen Vorgaben der internationalen Deloitte Organisation. Notwendige Anpassungen an österreichische Rechtsvorschriften und die Umsetzung der internationalen Vorgaben in der Praxisorganisation von Deloitte Österreich enthalten die Organisationsrichtlinien sowie ergänzende Verhaltensanweisungen. Diese Regelungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in elektronischer Form





01

02

03

04

zur Verfügung. Über Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften wird sowohl im Intranet als auch über weitere elektronische Medien informiert. Zusätzlich stehen über eine Intranetseite von DTTL Global weitere Informationen zum Thema Unabhängigkeit zur Verfügung.

#### Unabhängigkeitserklärungen

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

#### Schulungen

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

#### Systemgestützte Verfahren

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

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

DTTL hat im Auftrag der DTTL Mitgliedsunternehmen ein zentrales Datenbanksystem, „Deloitte Entity Search and Compliance (DESC)“, eingerichtet, in dem unter anderem alle Unternehmen erfasst sind, bei denen die Anforderungen an die Unabhängigkeit grenzüberschreitend an alle DTTL Mitgliedsunternehmen gestellt werden. Dazu gehören alle Unternehmen, die von DTTL Mitgliedsunternehmen geprüft werden. Jedes Mitgliedsunternehmen ist verpflichtet,

diese Unternehmen, die das Kriterium einer solchen Restricted Entity erfüllen, an das Global Office von DTTL zu melden, wo die entsprechenden Informationen nach einer Plausibilitätsprüfung in das DESC System eingestellt werden.

#### Global Independence Monitoring System (GIMS)

Alle Führungskräfte von Deloitte sind angehalten 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





01

02

03

04

erfolgt über das System. Bei Aufträgen, die die Beachtung grenzüberschreitend geltender Unabhängigkeitsvorschriften erfordern (International Restricted Entities betreffende Aufträge), hat die oder der für einen solchen Auftrag zuständige Geschäftsführerin oder Geschäftsführer gegebenenfalls vorab die Genehmigung des ausländischen Lead Client Service Partners (LCSP) über DESC, bzw. über das Deloitte Conflict Checking System (DCCS) einzuholen.

#### Externe Rotation

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

#### 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 fünffach großen Gesellschaften) die Regeln des UGB, der Verordnung (EU) 537/2014 und von DTTL Standards eingehalten werden. Diese Regeln erfordern, dass bei der jeweiligen Abschlussprüfung tätige Personen in bestimmten Funktionen (z. B. als verantwortliche Wirtschaftsprüferin oder verantwortlicher Wirtschaftsprüfer, ggf. weitere unterzeichnende Person des Bestätigungsvermerks, Person in maßgeblich leitender Funktion, Person für auftragsbegleitende Qualitätssicherung, verantwortliche Abschlussprüferin oder verantwortlicher Abschlussprüfer bedeutsamer Tochterunternehmen) höchstens sieben Geschäftsjahre in einer solchen Funktion tätig sind und danach für zumindest drei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre diese Tätigkeit unterbrechen und in diesem Zeitraum bestimmte Tätigkeiten bei diesem Prüfklienten nicht ausüben.

#### Interne Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen

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

#### Inspections

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

#### Practice Reviews

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

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

#### 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 Expertinnen und Experten von Deloitte in Bezug auf ethische Standards eingehen, sowie die Verantwortlichkeiten jedes Einzelnen gegenüber Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen, sowie der Gesellschaft als Ganzes.

Deloitte Österreich orientiert sich dabei an den Shared Values – eine Reihe von Grundprinzipien, die unser gemeinsames Verhalten bestimmen: Lead the way, serve with integrity, take

care of each other, foster inclusion, collaborate for measurable impact. Diese Werte bieten eine gemeinsame Basis, die uns über alle Kulturen und Grenzen hinaus vereinen.

Durch die Implementierung von Richtlinien und Verfahren sowie deren regelmäßiger Überprüfung wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die strengen ethischen Anforderungen erfüllen. Neben dem globalen Kodex 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 Fachleuten eingeholt.



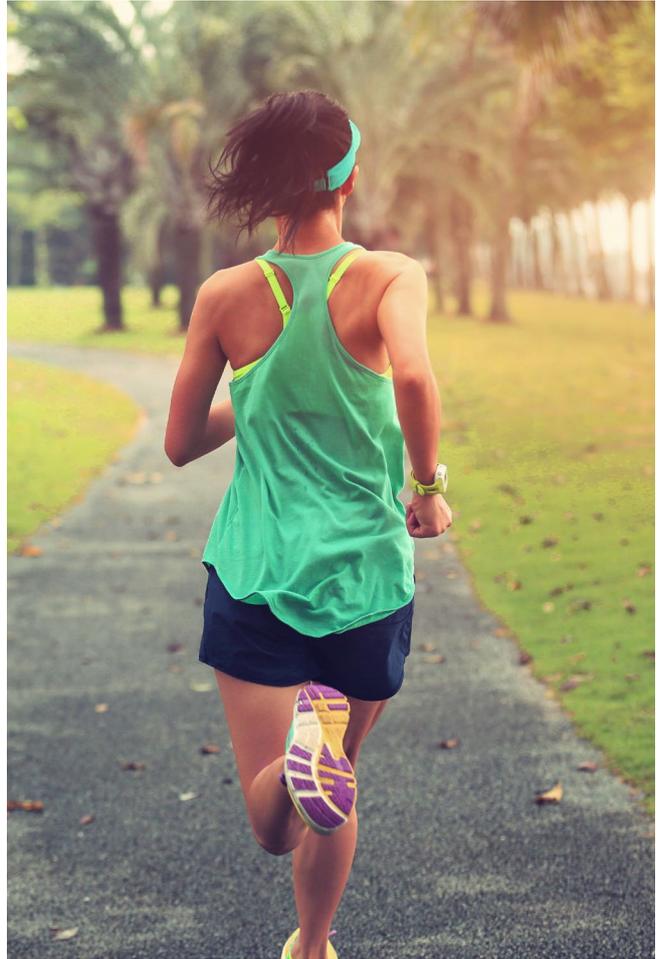


01

02

03

04



# People

Mobil.  
Smart.  
Vernetzt.





01

02

03

04

# Bleiben wir in Kontakt



Christian Havranek, Human Resources Leader und Partner bei Deloitte Österreich, stellt Feedback-Tools zum Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern vor und spricht über die Herausforderung auch in außergewöhnlichen Zeiten in Kontakt zu bleiben.

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

## **Regelmäßiger Austausch und eine aktive Feedbackkultur fördern die Zufriedenheit und Weiterentwicklung von Talents. Wie setzt Deloitte das Thema bei seinen eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um?**

Bei Deloitte nutzen wir eine eigens auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmte Feedback Tool Box. Diese umfasst neben dem bekannten Klassiker des MitarbeiterInnengesprächs eine Vielzahl an Optionen, die regelmäßige Rückmeldungen ermöglichen. So können unsere Führungskräfte den hohen Ansprüchen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf ihre Kompetenzentwicklung gerecht werden. Denn gute Leistung soll nicht nur erbracht, sondern auch wahrgenommen und anerkannt werden – in Worten und in Taten.

## **Welche Werkzeuge stehen den Führungskräften für ein individuell angepasstes Feedback zur Verfügung?**

Unsere Feedback Tool Box umfasst unter anderem Check-Ins, Performance Snapshots, Career Coachings und Quick Feedback. Check-Ins sind regelmäßige, kurze Abstimmungen zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Führungskraft. Unsere Talents arbeiten häufig projektbezogen – das verlangt auch nach angepassten Feedbackzyklen, wie beispielweise den Performance Snapshots, die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter initiiert werden und bei denen Führungskräfte die Arbeitsleistung der Anfragenden im Rahmen eines Projekts evaluieren. Ein interner Career Coach hilft unseren Talents dabei, ihre eigenen Stärken zu erkennen und auszubauen und dient der mittel- und langfristigen Karriereentwicklung. Aber auch unsere Führungskräfte können mittels Quick Feedback ihr Führungsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern evaluieren lassen, reflektieren und dadurch Stärken und Optimierungspotenziale erkennen.

## **Miteinander in Kontakt bleiben – dieses Thema ist in Zeiten von COVID-19 aktueller und herausfordernder denn je. Haben Sie ein Erfolgsrezept für Krisenzeiten?**

Unsere Arbeit bei Deloitte stützt sich schon immer auf gemeinsame Werte. Dabei legen wir größten Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander und geben aufeinander acht. Sondersituationen wie physische Kontaktbeschränkungen in Zusammenhang mit COVID-19 haben uns alle vor neue Aufgaben gestellt. Gemeinsam haben wir es geschafft, unseren Werten auch in einer Ausnahmesituation gerecht zu werden und in Kontakt zu bleiben - und das sowohl mit unseren Kundinnen und Kunden als auch miteinander. Flexibel zu agieren, eine funktionierende Home Office Kultur zu etablieren und digitale Lösungen auszuloten sowie auszuschöpfen war das Gebot der Stunde. Deshalb gilt mein Dank auch allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrem höchst professionellen Umgang mit den Herausforderungen der vergangenen Monate.



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 MitarbeiterInnengesprächen.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

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

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

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

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

## Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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

Für Fachkräfte im Bereich Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus der Umgang mit unserer Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) sowie die regel-

mäßige Teilnahme an Update-Seminaren zu aktuellen Fragen der Rechnungslegung und Prüfung verpflichtend. Die Prüfungssoftware unterstützt optimal bei der konsequenten, effizienten und effektiven Umsetzung unseres risikobasierten Prüfungsansatzes und eröffnet uns damit noch bessere Möglichkeiten, unsere Klientinnen und Klienten bei voller Wahrung unserer Unabhängigkeit optimal zu betreuen. Dies rechtfertigt weiterhin das hohe Vertrauen in die Qualität unserer Dienstleistungen.

Die Schulung der fachlichen Themen, zu denen neben Schulungen zu österreichischen Rechtsvorschriften auch Seminare zur Rechnungslegung nach IFRS und US GAAP, letztere mit einer entsprechenden Zertifizierung, gehören, erfolgt durch eine Kombination aus eLearning und Präsenzseminaren im In- und Ausland.

## Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

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

## Qualifikationserfordernis

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

## Personalentwicklung

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





01

02

03

04

Die Schwerpunkte der Fortbildungsmaßnahmen beruhen auf folgenden Säulen:

- Ein einheitliches weltweites Audit Learning Curriculum für Abschlussprüferinnen und -prüfer erweitert um lokale Erfordernisse
- Spezifische Fortbildungsmöglichkeiten für Fachleute
- Erweitertes Projektmanagement als Grundfertigkeit für die Abschlussprüferin bzw. den Abschlussprüfer als integrierter Bestandteil der Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

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

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

#### **Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb**

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





01

02

03

04

# Deloitte University

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

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

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

Mit der Deloitte University nehmen wir im Bereich Talentförderung und -entwicklung international eine Vorreiterrolle ein. Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren von innovativem Wissenstransfer, interaktiven Lernkonzepten und wertvollen „on-the-job“ Erfahrungen. So bereiten wir Top-Talente und zukünftige Führungskräfte optimal vor und fördern die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern.

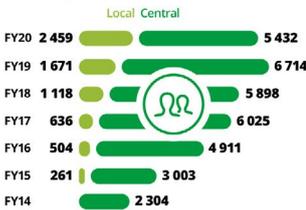
Die zwei Campus gehören zu sieben Deloitte Trainings-Einrichtungen weltweit und bieten modernste Technik, die den effektiven Lernprozess unterstützen soll. Ein attraktives Sport- und Freizeitangebot trägt darüber hinaus zu einer entspannten Atmosphäre bei.



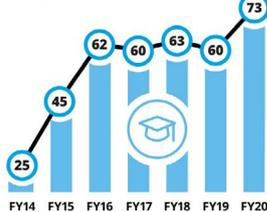
## DU EMEA achievements

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

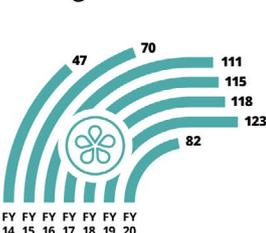
### Participants



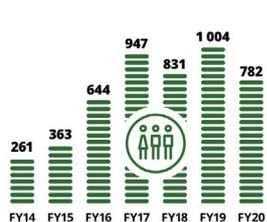
### Programmes



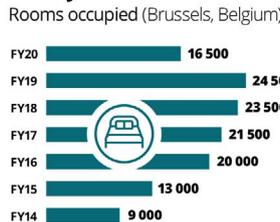
### Offerings



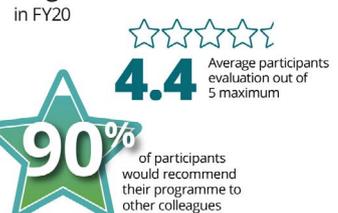
### Facilitators



### Facility



### Programme evaluation





01

02

03

04



#### Die Deloitte University steht für:

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

#### Deloitte Client Experience Labs

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

In diesem Jahr gab es aufgrund von COVID-19 einige Besonderheiten in der Abhaltung von Trainings an der Deloitte University. Aus Sicherheitsgründen wurden Präsenztrainings für den Zeitraum von März bis Dezember 2020 abgesagt. Die Deloitte University befindet sich in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit allen Memberfirms, um ein geeignetes Ersatzprogramm zu entwickeln und für das kommende Jahr 2021 auf den Weg zu bringen.



01

02

03

04

# Karriere bei Deloitte

## Wir suchen Talente am Puls der Zeit

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

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

## Wir bieten individuelle Entfaltung...

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

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

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

Mit der globalen Initiative ALL IN hat sich Deloitte weltweit außerdem zum Ziel gesetzt, sichtbar und spürbar für das Thema Diversity & Inclusion einzutreten und Karrierewege für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und attraktiv zu gestalten. Transparente Personalentwicklungs- und Karrierepläne pro Fachbereich sollen auch den Frauenanteil in den Ebenen Director und Partner erhöhen. Vereinbarkeit von

Karriere und Familie soll für Frauen wie Männer gleichermaßen gelten und entsprechend gemanagt werden. Zudem gibt es Diversity & Inclusion Leadership Trainings, eine oder einen Inclusion-Beauftragte oder Beauftragten pro Fachbereich sowie laufende Kommunikation und Initiativen rund um das Thema Gleichberechtigung.

## ...Teamspirit und Well-Being

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

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



**What impact will you make?**  
[careers.deloitte.com](https://careers.deloitte.com)



01

02

03



# Society

Global.  
Regional.  
Sozial.





01

02

03

# Gelebte Inklusion als Erfolgsfaktor



Wirtschaft und Gesellschaft gehen Hand in Hand. Als führender Anbieter von Professional Services ist sich Deloitte Österreich seiner sozialen Verantwortung bewusst. Gundi Wentner, Partnerin im Bereich Consulting, erklärt, wie ein nachhaltiger Beitrag für ein besseres Miteinander gelingen kann.

**Dr. Gundi Wentner**

**Partnerin**

**Mitglied im Steering Board des Deloitte Future Fund**

## **Welche Maßnahmen werden bei Deloitte Österreich getroffen, um Chancengleichheit und Fairness am Arbeitsplatz zu gewährleisten?**

Es gibt eine Reihe von Grundprinzipien, sogenannte „Shared Values“, die wir bei Deloitte nach innen und außen vertreten. Ein besonderer Fokus gilt dabei dem Thema Inklusion: Wir wissen, dass Diversität einen hohen Mehrwert bringt – für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für das Unternehmen selbst. Deshalb legen wir großen Wert auf eine Unternehmenskultur, die Individualität, Offenheit und Vielfalt gezielt fördert. So gewinnen wir die besten Talente, ermöglichen Innovation und können unseren Kundinnen und Kunden kreative, ganzheitliche Service-Lösungen anbieten. Konkret setzen wir hier etwa auf interne Kampagnen zur Bewusstseinsbildung, entsprechende Trainings für Führungskräfte sowie transparente Personalentwicklungs- und Karrierepläne. Außerdem streben wir eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungsfunktionen an. Bei all diesen Maßnahmen ist es wichtig, sich messbare Ziele zu setzen sowie die eigenen Denkmuster und Befindlichkeiten laufend zu reflektieren.

## **Mit dem Deloitte Future Fund engagiert sich Deloitte auch außerhalb der eigenen Organisation für mehr Inklusion in unserer Gesellschaft. Können Sie die Eckpfeiler dieses Engagements beschreiben?**

Bis 2021 haben wir uns mit dem Deloitte Future Fund der Schaffung von Perspektiven für geflüchtete Menschen verschrieben. Wir stellen hier insgesamt eine Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro-Bono-Leistungen in Höhe von 10.000 Arbeitsstunden zur Verfügung. Damit werden Projekte finanziert, die sich auf Bildungsangebote und die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt konzentrieren oder auch konkrete Arbeitsplätze für geflüchtete Menschen schaffen.

Mit der Initiative „Integration durch Bildung“ unterstützen wir gemeinsam mit der Diakonie junge Geflüchtete bei ihrem Weg zum Pflichtschulabschluss. Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in Form von Lernpatenschaften und Mentorings aktiv einbringen. Gleichzeitig unterstützt Deloitte hier auch mit finanziellen Mitteln.

Die Social-Start-up-Initiative „found!“ konzentriert sich auf soziales Unternehmertum. In Kooperation mit dem Impact Hub Vienna fördern wir Geschäftsideen, die auf die Schaffung von Perspektiven und Arbeitsplätze für geflüchtete Personen abzielen. Wir können bereits auf vier erfolgreiche Runden zurückblicken. Insgesamt wurden bereits 1.800 Deloitte Beratungsstunden und rund EUR 420.000,- in das gemeinsame Projekt investiert – mit großer Wirkung: Mehr als 60 Menschen mit Fluchthintergrund konnten durch „found!“ direkt eine Anstellung bei den Start-ups finden. Dank der Initiative wurden außerdem 450 Arbeitsplätze und rund 1.450 Bildungsleistungen für Geflüchtete geschaffen.

Wir sind stolz, dass wir mit diesen Projekten einen wertvollen und nachhaltigen Beitrag auf mehreren Ebenen leisten können: Für die österreichische Gesellschaft, die Wirtschaft, die beteiligten Menschen – und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



01

02

03

# Corporate Responsibility & Sustainability

Deloitte Österreich setzt sich für einen positiven gesellschaftlichen Wandel und für ökologische Nachhaltigkeit ein. Das Verständnis von Corporate Responsibility und Sustainability umfasst aber nicht nur gesellschaftliche Brennpunkte und Umweltthemen, sondern auch die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Zusammenarbeit mit staatlichen Institutionen, gemeinnützigen Organisationen und der Gesellschaft wollen wir so Lösungen für eine nachhaltige Zukunft entwickeln. Diese sollen das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden langfristig fördern.

Um zu gewährleisten, dass unser Engagement zu einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung beiträgt, orientieren sich unsere Projekte und Initiativen an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Konkret umfasst unsere Unterstützung neun von 17 Zielen. Somit leistet Deloitte Österreich einen Beitrag zur Förderung der gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Entwicklung Österreichs.



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

© 2020. United Nations Department of Global Communications; <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>



01

02

03

# Deloitte Future Fund

Corporate Social Responsibility ist ein zentraler Hebel, um die Gesellschaft und Wirtschaft positiv zu beeinflussen. Deloitte Österreich leistet mit der Bündelung aller Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten – unter dem Dach des Deloitte Future Fund – seit Anfang 2016 einen nachhaltigen Beitrag.

Deloitte konzentriert sich dabei auf spezielle Problemstellungen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen, um sowohl die Wirtschaft zu stärken als auch die Gesellschaft bestmöglich zu unterstützen. Erklärtes Ziel ist es dabei, Perspektiven für deren aktive Teilnahme an der Gemeinschaft zu schaffen. Bis Frühjahr 2021 richtet Deloitte Österreich die Projekte des Deloitte Future Fund an einem für die Gesellschaft sehr wesentlichen Thema aus:

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

Der Deloitte Future Fund unterstützt mit einem Budget von einer Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro-Bono-Leistungen von 10.000 Arbeitsstunden auf fünf Jahre (2016 – 2021) unter anderem derzeit folgende Projekte:

### **Integration durch Bildung**

In Zusammenarbeit mit der Diakonie Österreich ermöglicht der Deloitte Future Fund durch finanzielle und persönliche Unterstützung in zwei Einrichtungen geflüchteten Menschen den Zugang zu Bildung. Durch Lernpatenschaften, Workshops und Mentoring-Tandems vor Ort unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die schulische und persönliche Weiterentwicklung von jungen Geflüchteten für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Für das BACH Bildungszentrum in Mödling wurde mittels finanzieller Unterstützung ein Open Learning Center mit IT-Ausstattung geschaffen, in dem junge Geflüchtete für ihren Basisbildungs- oder Pflichtschulabschluss lernen können. Zusätzlich wurde ein Mathematik-Skriptum erstellt, das auf die Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit noch unzureichenden Deutschkenntnissen zugeschnitten ist.

In Innsbruck wird dem Integrations- und Bildungszentrum dabei geholfen, Geflüchteten die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration zu erleichtern. Dies geschieht durch individuelle Betreuung, Workshops zu digitaler Bildung und alltäglichen Themen sowie auch durch Sprachcafés zum besseren Spracherwerb und zur sozialen Vernetzung. Zusätzlich dazu wird durch die finanziellen Leistungen des Deloitte Future Fund gesicherter Wohnraum gewährleistet.



Workshop Teilnehmer  
© Deloitte, 2020



01

02

03



**found!**

Mit found! unterstützt der Deloitte Future Fund in Zusammenarbeit mit dem Impact Hub Vienna Social Entrepreneure bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Fluchthintergrund. Während eines halbjährigen Acceleration-Programms können sechs ausgewählte Start-ups Expertenstunden und Workshops des Impact Hub Vienna in Anspruch nehmen und werden von Deloitte Mentorinnen und Mentoren fachlich begleitet. Die beiden Top-Platzierten des Programms werden weiterhin sowohl mit Pro-Bono-Stunden als auch finanziell mit insgesamt EUR 25.000,- bei der Umsetzung ihrer Businessideen unterstützt.

Der vierte Durchgang von found! wurde im Juni 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die Vienna Hobby Lobby gewann dabei den ersten Platz. Das Wiener Team bietet Kindern und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Schichten kostenlose Freizeitprogramme und Workshops an. Engagierte Kursleiterinnen und Kursleiter mit Fluchthintergrund unterstützen die Kinder durch sinnvolle Freizeitgestaltung dabei, ihre sozialen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. FoodStories sicherte sich den zweiten Platz. Das Start-up beschäftigt geflüchtete Frauen über 40 als Köchinnen und Kochlehrerinnen, die mit traditionellen Gerichten aus ihren Heimatländern Interessierte entweder in Kochkursen oder über Lieferdienste begeistern.

Found 2020 Siegerteams mit Deloitte Mentorinnen und Mentoren © Deloitte, 2020

**4** QUALITY EDUCATION



**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



**10** REDUCED INEQUALITIES



**17** PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





01

02

03

### COVID-19-Engagement

Gerade in der aktuellen COVID-19-Krise sind benachteiligte Personen in einer noch schwierigeren Situation und umso mehr auf Hilfe angewiesen. Daher unterstützt der Deloitte Future Fund in dieser herausfordernden Zeit mit zusätzlichen Mitteln:

In den Flüchtlingslagern von Griechenland harren tausende Menschen aus, darunter viele Frauen und Kinder. Die Geschäftsführung von Deloitte Österreich unterstützt mit individuellen Spenden von insgesamt EUR 45.000,- an die Caritas 1.500 Kinder in den Flüchtlingslagern, um so neue Perspektiven zu schaffen.

Auch für den Impact Hub Vienna und sein Ökosystem aus kleinen Social-Impact-Unternehmen leistet der Deloitte Future Fund einen Beitrag. Kleine Businesses sind teilweise von den Unterstützungsleistungen des Staates ausgenommen. Daher unterstützen unsere Expertinnen und Experten zusätzlich mit virtuellen Workshops und individuellen Beratungsstunden zu Finanzierungs- und Förderungsthemen.

Da die meisten geflüchteten Schülerinnen und Schüler der Bildungseinrichtungen der Diakonie nur eingeschränkten oder sogar keinen Online-Zugang haben, stellt der Deloitte Future Fund den Lernenden Laptops mit Office-Programmen im Wert von rund EUR 5.200,- zur Verfügung. So konnten die jungen Menschen weiterhin am Unterricht teilnehmen. Diese Laptops werden von der AfB gGmbH (Arbeit für Menschen mit Behinderung) zugekauft. Somit unterstützten wir mit dieser Sachspende gleichzeitig einen weiteren unserer Partner. Durch die professionelle Aufbereitung gebrauchter Laptops schont die AfB gGmbH nicht nur die Umwelt, sondern schafft auch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.

### Auszeichnungen für verantwortungsvolles Wirtschaften

Das Projekt „Integration durch Bildung“ in Kooperation mit der Diakonie wurde für den Wirtschaft hilft! Award 2020 in der Kategorie Großunternehmen nominiert. Das Projekt found! in Kooperation mit dem Impact Hub Vienna gewann den TRIGOS 2019 in der Kategorie MitarbeiterInnen-Initiativen.

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



Empfangsbereich mit upgecyclter COVID-19 Schutzscheibe © Deloitte, 2020



Trigos 2019 © TRIGOS



Button zur Aktion Wirtschaft hilft © Wirtschaft hilft



01

02

03

# Sustainability

Als großes Beratungsunternehmen ist es uns ein besonderes Anliegen, einen positiven Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten und das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln auch an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben. Da wir keine produzierenden Tätigkeiten ausüben, haben wir limitierte Möglichkeiten, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck umfassend zu reduzieren. Jedoch bemühen wir uns, Emissionen im Berufsalltag wenn möglich zu vermeiden oder zumindest weitestgehend zu reduzieren.

Um die richtigen Voraussetzungen für ein nachhaltiges Arbeiten zu schaffen, beziehen wir seit 2015 an all unseren Standorten in Österreich von der Verbund AG Strom aus 100 % Wasserkraft. Durch den Bezug von grünem Strom produzieren wir weder CO<sub>2</sub>-Emissionen, noch radioaktive Abfälle. Zusätzlich möchten wir sparsam mit unseren Ressourcen umgehen: Um unsere Gebäude so energieeffizient wie möglich zu machen, sind unsere Räumlichkeiten mit LED-Glühbirnen und Bewegungssensoren ausgestattet, elektronische Geräte wie Kaffeemaschinen und Drucker verfügen über eine automatische Abschaltfunktion.

Unsere Standorte legen außerdem großen Wert auf korrektes Recycling. Abfallstoffe wie Getränkeflaschen und -dosen, Papier und Restmüll werden gemäß den österreichischen Bestimmungen getrennt und fachgerecht entsorgt. Einwegbecher in Kaffeemaschinen wurden schon letztes Wirtschaftsjahr durch Porzellantassen ersetzt. Um noch weniger Müll zu produzieren, wurden dieses Geschäftsjahr Wasserspender eingeführt, die unsere bisherigen Mehrweg-PET-Wasserflaschen ersetzen. Außerdem versuchen wir Produktlebenszyklen mit professionellen Partnern zu verlängern. Unsere elektronischen Geräte werden beispielsweise an das gemeinnützige IT-Unternehmen AFB GmbH weitergegeben und durch professionelle Aufarbeitung weiter benutzbar gemacht. Dadurch sparen wir in diesem Geschäftsjahr nicht nur 35 Tonnen Kohlenstoffdioxid-Äquivalente, sondern unterstützen auch die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, die die Lebensdauer der ausgemusterten IT-Geräte durch ihre Arbeit verlängern.

Bei unseren Büromaterialien verwenden 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. Intern verfolgen

wir außerdem die „Less Paper Initiative“ und arbeiten kontinuierlich an der Digitalisierung verschiedenster Unternehmensprozesse, sodass weniger Papiermüll anfällt.

Da das Reisen ein großer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit ist, gibt es den internen Grundsatz, für Dienstreisen innerhalb Österreichs und in die Nachbarländer wenn möglich Züge und öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Durch dienstliche Zugreisen sparen wir dieses Geschäftsjahr über 82 Tonnen CO<sub>2</sub>. Flugreisen, die dennoch nötig sind, werden auf globaler Deloitte Ebene durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten kompensiert. Auch wenn Reisen nach wie vor zu unseren Geschäftstätigkeiten gehören, haben wir Maßnahmen gesetzt, die einige Auslandsbesuche in Zukunft potenziell ersetzen können, beispielsweise durch die Einführung von zusätzlichen virtuellen Meeting-Tools und digitalen Abstimmungsschleifen.

Zur weiteren Steigerung unserer Nachhaltigkeit sind wir seit 2016 Mitglied von respACT – Österreichs führender Unternehmensplattform für Wirtschaft mit Verantwortung und internationales CSR-Netzwerk. Durch regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausch wollen wir gemeinsam mit anderen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern von führenden österreichischen Unternehmen unseren Teil zur nachhaltigen Entwicklung und zu einem zukunftsfähigen Wirtschafts Österreich beitragen.



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



15 LIFE ON LAND



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





01

02

03

# HR & Diversity



Die Aufgaben, die auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Deloitte warten, sind vielfältig und verlangen nach sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten. Wir begreifen es als eine große Chance, wenn unsere Belegschaft ebenso divers ist, wie es unser breites und tiefes Beratungsspektrum verlangt. Die bestmögliche Entfaltung der unterschiedlichen Potenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns daher ein Anliegen – unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller und sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung. Als Unternehmen, das in einem Netzwerk von mehr als 334.800 Beschäftigten weltweit agiert, arbeiten wir in einer starken Gemeinschaft. Bei allen Unterschieden auf individuellem Level, basiert diese auf gemeinsamen Werten, wie Respekt und Gleichberechtigung.

## Chancengleichheit in der Karriereentwicklung

Es ist uns nicht nur wichtig, dass beiden Geschlechtern dieselben Türen offen stehen – wir sind auch darauf bedacht, dass vorhandene Chancen geschlechtsunabhängig im gleichen Maß genutzt werden. Ein konkretes Beispiel stellt das von Deloitte Österreich entwickelte „Young Executive Program“ (kurz YEP) dar. Dieses, im Rahmen des Leadership Developments angesiedelte Programm zeigt, dass YEP-Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Das setzt sich auch in der Karriereentwicklung fort, unabhängig vom Geschlecht werden 1-2 Karrieresprünge verwirklicht. Bereits über 200 Personen haben seit dem Jahr 1997 an dem Programm erfolgreich teilgenommen. Die Kontinuität der Gleichstellung zeigt sich

über die mehr als 20-jährige Laufzeit des YEP-Programms als Führungskräfteentwicklungstool. Das Thema Gender Parity und Female Leadership ist dabei ein strategisch verankertes Thema, welches proaktiv getrieben wird. Wir möchten Frauen dabei unterstützen, gleichermaßen Top-Führungspositionen einzunehmen.

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

**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING**4** QUALITY EDUCATION**5** GENDER EQUALITY**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



01

02

03

# Gestärkt aus der Krise:

## Der Standort Österreich bewältigt große Herausforderungen

Als Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich analysiert Deloitte jährlich dessen Attraktivität im internationalen Wettbewerb. Aufgrund der COVID-19-Krise konnte die Meta-Analyse für den Deloitte Radar heuer jedoch nicht wie gewohnt durchgeführt werden. Die dafür herangezogenen Indizes bildeten die akute globale Ausnahmesituation nicht ab. So wurde die Stimmung stattdessen mit einer Umfrage unter heimischen Top-Führungskräften eingefangen. Bernhard Gröhs, CEO von Deloitte Österreich, gibt einen Überblick zu den wichtigsten Ergebnissen.



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

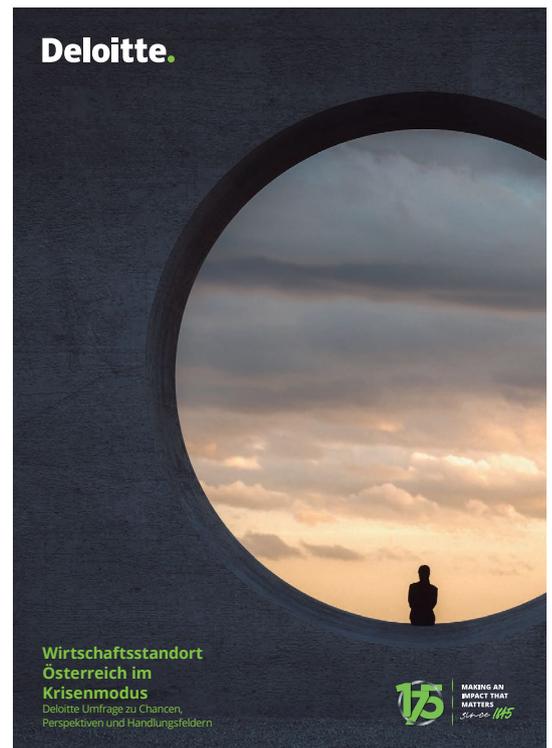
### **Die Folgen der globalen Corona-Pandemie werden Österreich noch länger beschäftigen. Doch wo steht der Wirtschaftsstandort bei der Krisenbewältigung aus Sicht der österreichischen Führungskräfte?**

Unsere Studie hat gezeigt: Mit fast zwei Drittel ist die Mehrheit der heimischen Unternehmer grundsätzlich zuversichtlich, dass Österreich die Krise rasch und gut meistern wird. Vor allem bei selbst steuerbaren Erfolgsfaktoren, etwa dem Einsatz von Zukunftstechnologien oder dem Umgang mit neuen Arbeitsformen, zeigen sich die Führungskräfte überwiegend optimistisch. Dieser Optimismus ist aus Standortsicht Gold wert: Denn Unternehmen, die zuversichtlich in die Zukunft blicken, tätigen eher Investitionen oder verwirklichen innovative Geschäftsideen, die für die Ankurbelung der Wirtschaft jetzt besonders wichtig sind.

### **Wie wurden denn die Lockdown- und Re-Start-Phase von den Unternehmerinnen und Unternehmern bewertet?**

Generell wird das Krisenmanagement am Standort Österreich positiv bewertet. Gerade zu Beginn des COVID-19-Ausbruchs zeigt sich der Großteil der Befragten mit den Maßnahmen der Bundesregierung sehr zufrieden. Ganze 92 % verteilen für die raschen politischen Entscheidungen während der Lockdownphase Bestnoten. Auch die Qualität des Gesundheitssystems wird von 94 % positiv hervorgehoben. Allerdings mangelte es laut Umfrage an rascher finanzieller und administrativer

2020





01

02

03

Unterstützung für Betriebe. Das setzt sich in der Re-Start-Phase fort: Über die Hälfte der Führungskräfte gibt hier an, sich vom Staat noch nicht ausreichend unterstützt zu fühlen.

Insgesamt sehen die Befragten das Hochfahren der Wirtschaft ab Mai 2020 etwas differenzierter. Für die raschen politischen Entscheidungen vergeben nur mehr 62 % ein „Sehr gut“ oder „Gut“ und auch die Akzeptanz in der Bevölkerung sinkt in dieser Phase laut den Führungskräften deutlich.

Hochfahren ist jedoch immer mit mehr Herausforderungen verbunden als Herunterfahren. Das hohe Vertrauen, das den politischen Akteuren vor allem in der COVID-19-Anfangsphase entgegengebracht wurde, ist jedenfalls ein großer Bonus, der jetzt nicht verspielt werden darf.

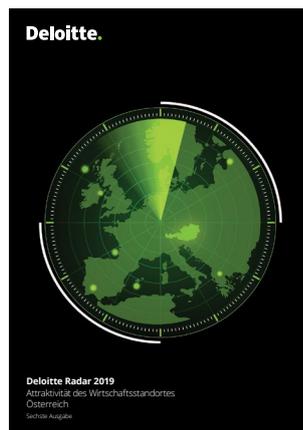
**Welche Maßnahmen sollten zur Stärkung des geschwächten Standorts gesetzt werden?**

Die Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter haben bekannte Handlungsfelder identifiziert. So sind etwa nur 24 % mit der Unternehmensbesteuerung zufrieden, die Digitalisierung des Bildungssystems wird lediglich von 6 % mit „Sehr gut“ oder „Gut“ bewertet – Schwachpunkte, auf die wir mit dem Deloitte Radar schon jahrelang aufmerksam machen. Klare Vorteile des Standorts finden die Befragten wie erwartet in der regen Forschungs- und Entwicklungstätigkeit, der Infrastruktur, dem stabilen Umfeld und unserer hohen Lebensqualität.

Die Umfrage zeigt aber auch: Die österreichischen Führungskräfte haben ziemlich klare Vorstellungen, was für das Hochfahren der Wirtschaft getan werden muss. 90 % nennen die Senkung der Lohnnebenkosten als zentralen Hebel, eine umfassende Digitalisierung von Verwaltung und Schulsystem wünschen sich über 80 %. Wichtig wäre den Befragten auch die weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – hier vor allem die Mobilität der Arbeitskräfte. Investitionsförderungen via Investitionsfreibetrag und spezielle Förderungen von Umwelttechnologien hätten laut Führungskräften ebenfalls einen positiven Effekt auf die Erholung von der Krise.

Unser Standort hat also gute Voraussetzungen, um die Krise besser zu bewältigen als viele andere Länder. Drei Potenziale werden dafür zentral sein: Reduktion von Kosten, Investitionen in Bildung und Innovation – und bei allen Maßnahmen ein klarer Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit. So kann Österreich zu einem Vorreiter in Europa werden.

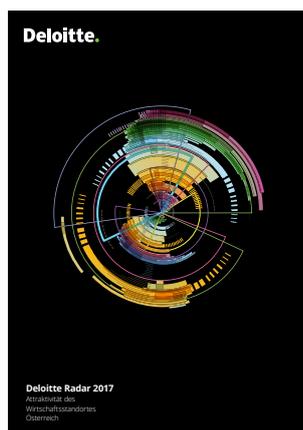
2019



2018



2017



2016





# 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 Burgenland Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Niederösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Oberösterreich Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Salzburg Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Tirol Wirtschaftsprüfungs GmbH
	Deloitte Wirtschaftsprüfung Styria GmbH
Belgium	Deloitte Bedrijfsrevisoren / Réviseurs d'Entreprises CVBA / SCRL
Bulgaria	Deloitte Audit OOD
Croatia	Deloitte d.o.o. za usluge revizije
Cyprus	Deloitte Limited
Czech Republic	Deloitte Audit s.r.o.
Denmark	Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Estonia	AS Deloitte Audit Eesti
Finland	Deloitte Oy
France	Deloitte & Associés
	Deloitte Marque & Gendrot
	Audalian Commissaire
	BEAS
	Cisane
	Constantin Associés
	Constantin Entreprises
	D.B. Consultant
	ECA Audit
	Jacques Serra et Associés
	Laurens Michel Audit
	Opus 3.14 Audit et Conseil
	Pierre-Henri Scacchi et Associés
Revi Conseil	
Germany	Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	Deutsche Baurevision GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	SüdTreu Süddeutsche Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Greece	Deloitte Certified Public Accountants 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
Portugal	Deloitte & Associados, SROC S.A.
Romania	Deloitte Audit SRL
Slovakia	Deloitte Audit s.r.o.
Slovenia	Deloitte Revizija d.o.o.
Spain	Deloitte, S.L.
Sweden	Deloitte AB
United Kingdom	Deloitte LLP
	Deloitte Limited
	Deloitte N.I. Limited

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

**€ 2.1 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 2020, except for a limited number of instances where a Deloitte audit firm has different financial year-end or has not finalized its reporting for such period. In these cases, turnover amounts are for the relevant financial year or preceding financial year.

Where currency other than Euros is used in the Member state, the amount in Euros was translated using an average exchange rate in effect for the period 1 June 2019 to 31 May 2020.



# Anhang B | Finanzinformationen

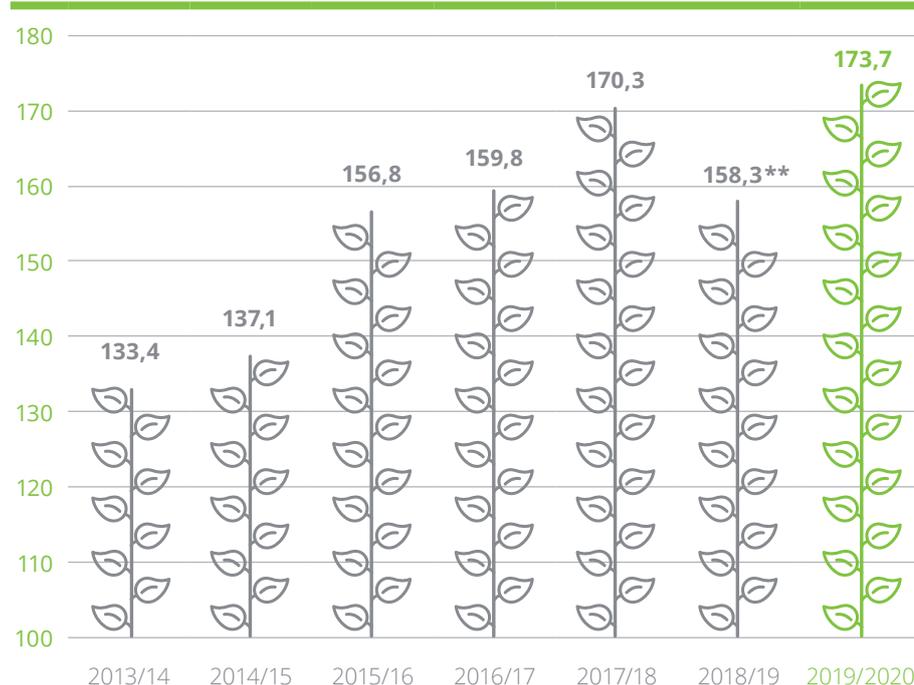
## Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juni 2019 bis zum 31. Mai 2020 MEUR 173,7. Sie entfielen auf:

	2019/20 MEUR	2018/19 MEUR
Audit & Assurance *	45,7	39,9
Risk Advisory	6,4	7,8
Consulting	20,6	20,1
Financial Advisory	22,7	20,9
Tax	78,0	69,2
Sonstige	0,3	0,4
<b>Summe</b>	<b>173,7</b>	<b>158,3 **</b>

Zusatzangaben	2019/20 (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		8.983
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen		9.231
Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden		7.299
Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen		23.805
<b>Summe</b>		<b>49.318</b>

## Entwicklung Umsatz MEUR



\* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 20,5 MEUR (in 2019/2020).

\*\* 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 Österreich im Geschäftsjahr 2019/20 Abschlussprüfungen durchgeführt:

---

**Deloitte Audit**

---

Addiko Bank AG  

---

Bank Austria Wohnbaubank AG  

---

Bankhaus Denzel Aktiengesellschaft  

---

Blue Danube Loan Funding GmbH  

---

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.  

---

card complete Service Bank AG  

---

DC Bank AG  

---

DenizBank AG  

---

FactorBank Aktiengesellschaft  

---

HYPO NOE Landesbank für  
Niederösterreich und Wien AG  

---

---

IMMOFINANZ AG  

---

KA Finanz AG  

---

Leasfinanz Bank GmbH  

---

NOVOMATIC AG  

---

Schoellerbank Aktiengesellschaft  

---

SPAR-FINANZ BANK AG  

---

UniCredit Bank Austria AG  

---

VakifBank International AG  

---

VERBUND AG  

---

voestalpine AG  

---

Wienerberger AG  

---

WSK Bank AG  

---





# Deloitte.

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

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – mehr als 330.000 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.