



Transparenzbericht 2025

zum 31. Mai 2025 nach Artikel 13
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014



Inhalt

DELOITTE

Vorwort	4
Deloitte auf Wachstumskurs	5
Deloitte Österreich	6
Standorte in Österreich	7
Professional Services	8
Rechtsform und Eigentumsverhältnisse*	9
Deloitte Österreich Gesellschaften*	10
Struktur des globalen Deloitte Netzwerks*	11
Vertretung und Führung*	13
Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung*	15

CLIENTS

Krisen gemeinsam meistern	17
BMC: Wichtiges Programm in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheiten	18
Internes Qualitätsmanagementsystem*	19
Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit*	24
Erfolgsfaktor Ethik im Fokus	27

PEOPLE

Mit Weitblick gestalten: Die People-Strategie von Deloitte Österreich	30
Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen*	31
Deloitte University	33
Karriere bei Deloitte	34

SOCIETY

Vielfalt braucht Platz in der Unternehmensstrategie	36
GenAI im Unternehmensalltag	37
Nachhaltigkeit langfristig denken	39
Corporate Responsibility & Sustainability	41
Deloitte Future Fund Sustainability Diversity, Equity & Inclusion	
Deloitte Radar: Wirtschaftsstandort Österreich im Sinkflug	46

ANHÄNGE

Anhang A	48
Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz*	
Anhang B	50
Finanzinformationen*	
Anhang C	51
Unternehmen von öffentlichem Interesse*	

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

Deloitte.

Mit rund 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 17 Standorten betreut Deloitte Österreich Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Audit & Assurance, Tax, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation. Deloitte Österreich versteht sich als smarter Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.



Austria's Best Managed Companies | Award Gala Oktober 2024



Standorteröffnung Dornbirn | Oktober 2024



#TeamChristkind | Dezember 2024



„Starke Frauen, Starke Wirtschaft“ | Wien-Event, März 2025



„A Coffee with Sami“ | CEO, Deloitte DCE | März 2025



„Starke Frauen, Starke Wirtschaft“ | Graz-Event, April 2025



Deloitte Preisträger „Steuerberater:in des Jahres“ | Mai 2025



Standorteröffnung St. Valentin | Mai 2025



CEO & CFO Awards | September 2025



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

es sind herausfordernde Zeiten für den Wirtschaftsstandort Österreich: Die Volkswirtschaft befindet sich das dritte Jahr in Folge in einer Rezession, die Arbeitslosigkeit steigt und überbordende Bürokratie hemmt Innovation sowie Unternehmertum. Hinzu kommen globale Verwerfungen und Handelskriege, welche die Unsicherheit in der Wirtschaft zusätzlich erhöhen. Zwar zeigen sich die österreichischen Unternehmen immer noch in großen Teilen resilient, die Auswirkungen auf Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit sind mittlerweile aber auf allen Ebenen deutlich spürbar. Es braucht daher laufend weitere wirtschaftspolitische Impulse, um das Land nach dieser langen Talfahrt endlich wieder auf Wachstumskurs zu bringen.

Handlungsbedarf gibt es auch angesichts des anhaltend angespannten Arbeitsmarktes. Zwar begegnen Politik und Wirtschaft den Herausforderungen bereits seit Jahren, bisher jedoch vor allem mit punktuellen Maßnahmen. Die rasanten technologischen Entwicklungen und die Notwendigkeit von entsprechendem Know-how machen es unabdingbar, das volle Arbeitskräftepotenzial zu heben. Gelingen kann das nur durch tiefgreifende Veränderungen und strukturelle Initiativen wie Qualifizierungsoffensiven oder steuerliche Erleichterungen.

Nicht nur für die Wirtschaft im Allgemeinen sind die Rahmenbedingungen derzeit schwierig, auch die Beratungsbranche steht vor vielfältigen Aufgaben, die vor allem durch die fortschreitende Digitalisierung und die zunehmende Komplexität der Geschäftswelt geprägt sind. Wir bei Deloitte packen diese Punkte entschieden an – mit unserer multidisziplinären Geschäftsausrichtung, die auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zugeschnitten ist, dem Angebot hochqualifizierter Leistungen sowie unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir gewappnet, aufkommende Hürden bestmöglich zu meistern.

Bei all den Herausforderungen gibt es auch erfreuliche Nachrichten: Denn im abgeschlossenen Geschäftsjahr haben wir bei Deloitte Österreich ein solides Wachstum von rund 6 % erzielt. Einerseits konnten wir unsere gute Marktposition in Kernbereichen wie Audit & Assurance sowie der Steuerberatung halten, andererseits haben uns strategische Akquisitionen neue Möglichkeiten eröffnet. Vor allem der Zusammenschluss mit der etablierten Kanzlei Rabel & Partner aus Graz ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Schritt, mit dem wir zum größten Beratungsunternehmen im Süden Österreichs geworden sind. Durch die Eröffnung unseres neuen Standorts in Dornbirn setzten wir ein klares Zeichen, dass wir zukünftig unsere Präsenz im Westen Österreichs weiter ausbauen und stärken wollen. Damit sind wir nun

in ganz Österreich vertreten, was der Umsetzung unserer Regionalstrategie entspricht, die einen starken Fokus auf Familienunternehmen und den österreichischen Mittelstand legt.

Angesichts dieser Entwicklungen blicken wir trotz eines herausfordernden Umfelds optimistisch in die Zukunft. Dabei wollen wir insbesondere das Potenzial neuer technologischer Entwicklungen und Möglichkeiten nutzen.

Deloitte investiert jedes Jahr hohe Beträge in die Digitalisierung und Automatisierung der Prüfung sowie in die Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeitenden. Im Fokus stehen Tools zur strukturierten und zielgerichteten Auswertung großer Datenmengen sowie der Einsatz künstlicher Intelligenz und die hierzu notwendigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Als eines der größten Prüfungsunternehmen Österreichs ist es unsere Aufgabe, das Vertrauen in die Unternehmensberichterstattung weiter zu stärken. Die Qualität und Unabhängigkeit unserer Prüfungsleistungen haben somit für uns oberste Priorität.

Wir sind davon überzeugt, dass wir so gut gewappnet sind für die Herausforderungen der Zukunft und wollen mit unserer Expertise und unserem Einsatz einen wertvollen Beitrag für die positive Entwicklung des Wirtschaftsstandorts Österreich leisten.

Harald Breit

Friedrich Wiesmüller



Mag. Harald Breit
Chief Executive Officer



Mag. Friedrich Wiesmüller
Managing Partner
Audit & Assurance



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Deloitte auf Wachstumskurs

Um die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft zu stellen, ist gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten der strategische Blick nach vorne besonders wichtig. Bei Deloitte Österreich ist uns das bewusst, daher haben wir in den vergangenen zwei Jahren unseren Wachstumskurs kontinuierlich fortgesetzt. Damit ist Deloitte nun in ganz Österreich vertreten.

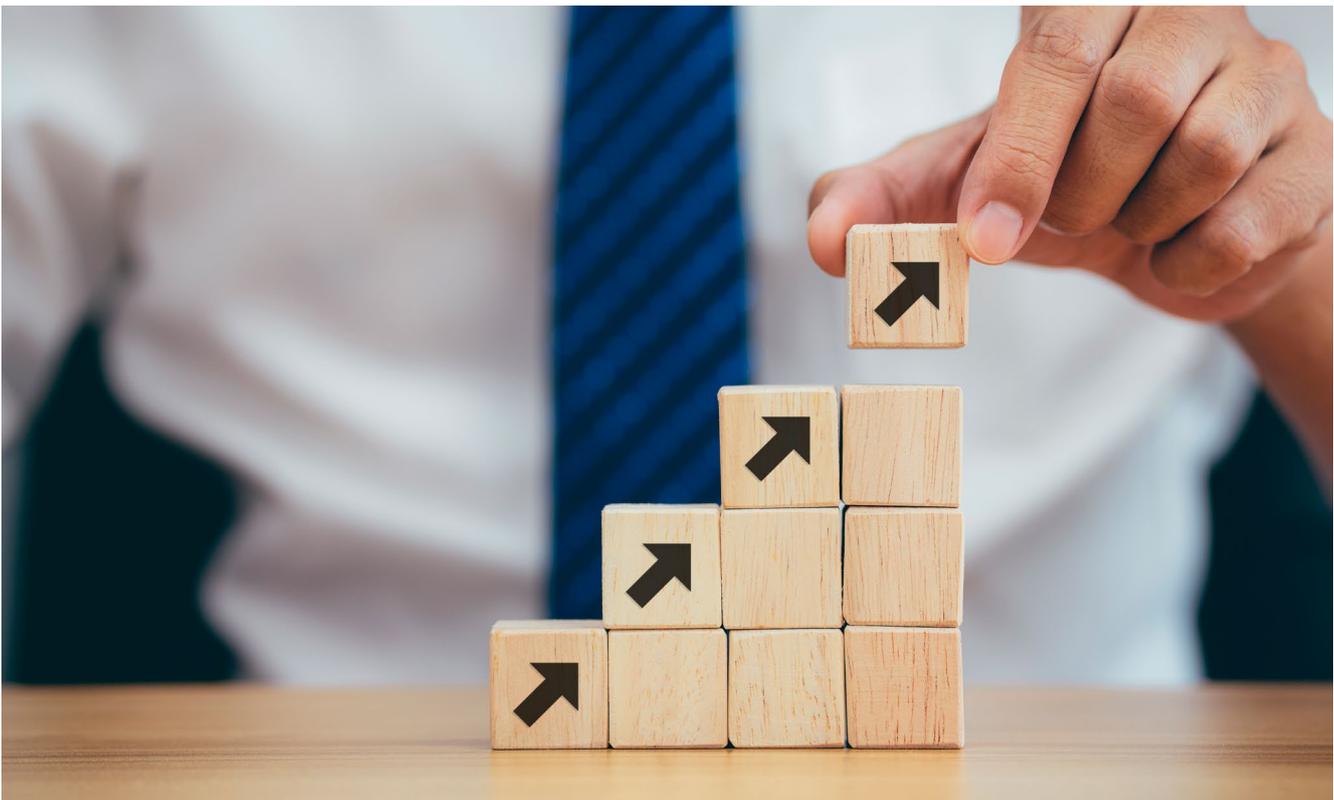
Vor allem der Beitritt der steirischen Kanzlei Rabel & Partner zur Deloitte Gruppe im Herbst 2023 war ein wichtiger Meilenstein und hat wesentlich zum Weiterschreiben unserer österreichweiten Erfolgsgeschichte beigetragen. Wir sind dadurch das mit Abstand größte Beratungsunternehmen im Süden Österreichs geworden und haben es geschafft, mit unserem erweiterten Know-how und zusätzlichen Beratungskapazitäten die regionale Wirtschaft noch besser in allen Belangen zu begleiten.

Um die beiden Kanzleien künftig auch räumlich unter einem Dach zu vereinen, wird aktuell das bestehende Bürogebäude von Rabel & Partner um einen Zu- sowie Neubau erweitert und zu einem Deloitte Campus ausgebaut. Nach Fertigstellung werden den Mitarbeitenden auf insgesamt rund 4.250 Quadratmetern Büroflächen sowie Besprechungs- und Veranstaltungsräume zur Verfügung stehen. Eine Cafeteria, ein Fitness-Center sowie großzügige Außenanlagen runden das Angebot für die rund 250 Mitarbeitenden am Campus ab. Der Bezug ist für Mitte 2026 geplant.

Doch nicht nur im Süden Österreichs hat sich hinsichtlich Wachstums in den vergangenen Jahren viel getan: So haben wir mit der Eröffnung eines neuen Standortes in Dornbirn die regionale Beratungsexpertise auch im Westen ausgebaut. Durch die Erweiterung der regionalen Dienstleistungen in der Technologieberatung und im Bereich Business Process Services, durch die Unternehmen vor Ort operativ im Finanzbereich unterstützt werden, stärken wir seit Herbst 2024 bewusst die wichtige Wirtschaftsregion im Ländle.

Ein weiterer Schritt wurde im Sommer 2025 gesetzt: Die Traunsteiner Steuerberatung mit Sitz in St. Valentin wurde Teil von Deloitte Österreich. Durch den Zusammenschluss gewinnen wir große regionale Verstärkung in Ober- und Niederösterreich und können so unser Standing als führender Berater für den Mittelstand und Freiberufler in der Region festigen.

Wir sind davon überzeugt, dass für ein Beratungsunternehmen eine starke regionale Präsenz und lokale Verankerung essenziell sind, um in ganz Österreich erfolgreich zu sein. Daher werden wir diesen Weg auch in Zukunft nachhaltig fortführen.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Deloitte Österreich

Deloitte ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit rund 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 17 Standorten betreut Deloitte Österreich Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Audit & Assurance, Tax, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot.

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

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

Thought Leadership

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

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

Deloitte Future Fund

CSR-Aktivitäten von Deloitte Österreich

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

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

Unsere Kund:innen

KMU | Corporates
Multinationals | Öffentlicher Sektor

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

#1 M&A Advisor 2024
nach Anzahl der Transaktionen

Tax Advisory Firm & Transfer Pricing Firm of the Year 2025

Größter Human Capital Berater

17 Standorte

280,2 Mio. EUR Umsatz

Rund **1.900** Mitarbeiter:innen



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Standorte in Österreich

Wir sind in Österreich an 17 Standorten vertreten.
Finden Sie einen Standort in Ihrer Nähe.



Vorarlberg

6850 Dornbirn | Hintere Achmühlstrasse 1a



Tirol

6020 Innsbruck | Wilhelm-Greil-Straße 15
6460 Imst | Eduard-Wallnöfer-Platz 1
6580 St. Anton am Arlberg | Im Gries 22



Salzburg

5020 Salzburg | Ignaz-Rieder-Kai 13a
5201 Seekirchen | Hauptstraße 16a
5440 Golling | Markt 42
5600 St. Johann | Hauptstraße 41



Kärnten

9500 Villach | Hans-Gasser-Platz 5



Oberösterreich

4020 Linz | Johann-Konrad-Vogel-Straße 7-9
4560 Kirchdorf | Schmideggstraße 5
4400 Steyr | Stelzhamerstraße 14a
4300 St. Valentin | Schubertviertel 38



Niederösterreich

3100 St. Pölten | Neue Herrengasse 10/4
2020 Hollabrunn | Hauptplatz 6



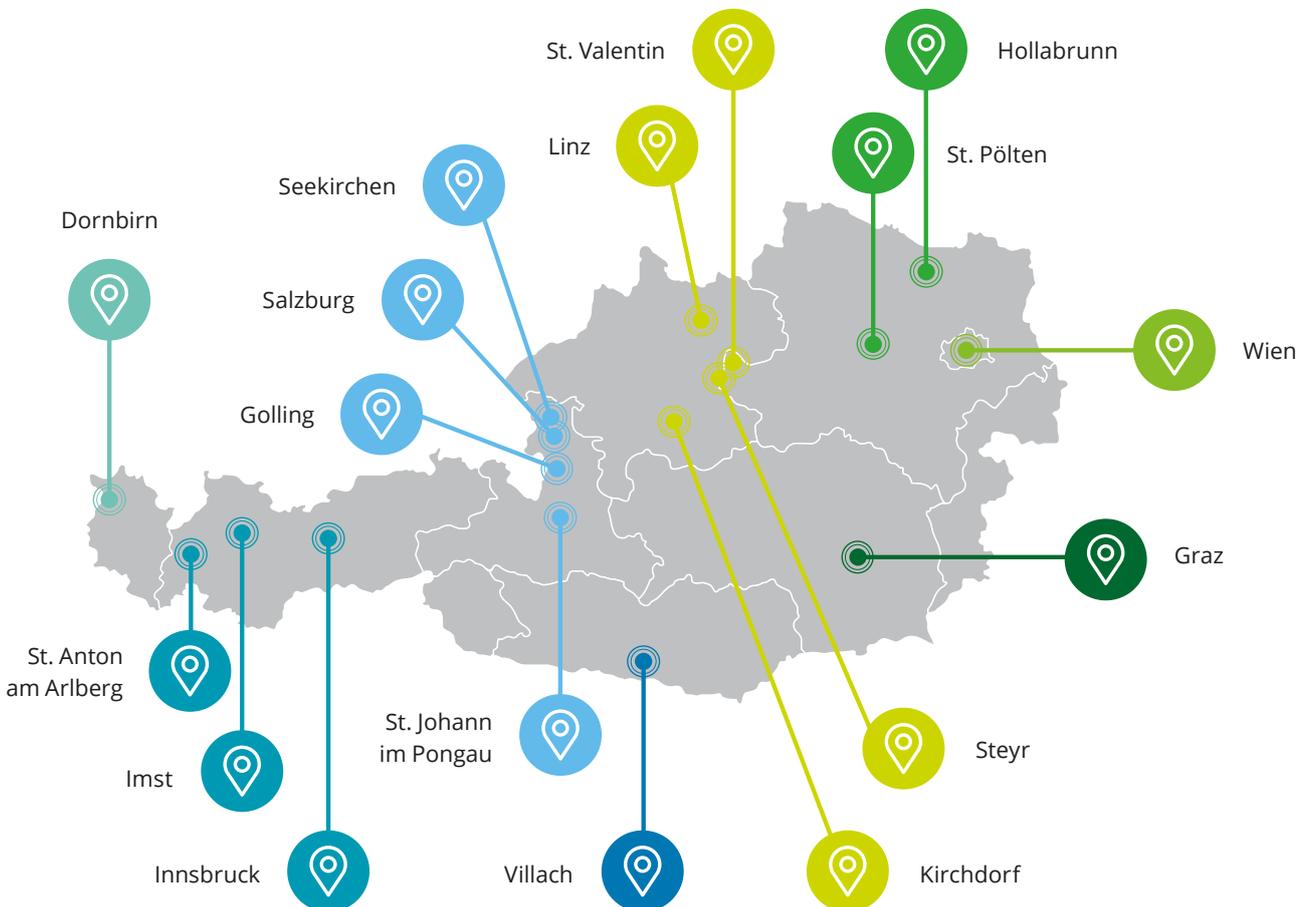
Wien

1010 Wien | Renngasse 1/Freyung



Steiermark

8010 Graz | Paulustorgasse 10 & Hallerschloßstraße 1





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Professional Services

Audit & Assurance



Assurance



Audit

Technology & Transformation



Customer



Cyber



Engineering, AI & Data



Enterprise Technology & Performance



Human Capital

Strategy, Risk & Transactions



Risk, Regulatory & Forensic

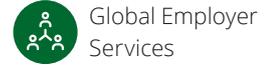


Strategy & Transactions

Tax & Legal



Business Process Solutions



Global Employer Services



Legal*



Tax

Deloitte.
Legal

Deloitte.
Digital

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

Das österreichische Deloitte Netzwerk (Deloitte Österreich) umfasst Gesellschaften in den Geschäftsfeldern Audit & Assurance, Tax, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation.

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

Das Stammkapital der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH beträgt MEUR 20. Anteile an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH werden von 26 natürlichen Personen gehalten.

Businesses

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

- Audit & Assurance (Wirtschaftsprüfung)
- Tax & Legal
- Strategy, Risk & Transactions
- Technology & Transformation

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

Industry Lines

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

Prüfungsgesellschaften

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

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

Zweck des Transparenzberichts ist es, den Unternehmensorganen, insbesondere den mit der Auswahl der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers befassten Organen, aber auch der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesellschafts- und Aufsichtsstruktur sowie die Qualitätskontrollorganisation zu verschaffen sowie bestimmte finanzielle Informationen über die Zusammensetzung der Honorarerlöse offenzulegen. Soweit nicht gesondert vermerkt, sind nachfolgend die Verhältnisse zum 31. Mai 2025 dargestellt.

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Friedrich Wiesmüller

Harald Breit

Wien, am 30. September 2025



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Deloitte Österreich Gesellschaften

Zum Deloitte Netzwerk gehören in Österreich folgende aktive Gesellschaften:

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

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

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

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

**Deloitte Tax
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Wien

**Möstl & Pfeiffer
Steuerberatungs GmbH**
Graz

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

Deloitte Consulting GmbH
Wien

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

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

Deloitte Financial Advisory GmbH
Wien

**Deloitte Oberösterreich
Steuerberatungs GmbH**
Linz

**Rabel & Partner Financial
Advisory GmbH**
Wien

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

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

AWISTA GmbH
Steiermark

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

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

**Priester & Baumschlager
Steuerberatung GmbH**
Oberösterreich

**Deloitte Burgenland
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Neutal

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

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

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

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Struktur des globalen Deloitte Netzwerks

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

unternehmen von DTTL sind insgesamt mit ca. 460.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

Beschreibung des Netzwerks

Das globale Deloitte Netzwerk

Das Deloitte Netzwerk bzw. DTTL umfasst ein globales Netzwerk von DTTL Mitgliedsfirmen und deren verbundenen Unternehmen, die in mehr als 150 Ländern und Regionen weltweit tätig sind. Diese eigenständigen und unabhängigen Mitgliedsfirmen agieren unter einer gemeinsamen Marke, verbunden durch:



Deloitte Touche Tohmatsu Limited

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

Unter der Marke "Deloitte" arbeiten weltweit rund 460.000 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unabhängigen Mitgliedsunternehmen (oder deren verbundenen Unternehmen) zusammen, um Professional Services für fast 90 % der Fortune Global 500® sowie tausende private Unternehmen zu erbringen. Unsere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter liefern messbare und nachhaltige Ergebnisse, die das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte stärken und es unseren Kundinnen und Kunden ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und erfolgreich zu wachsen. Diese Mitgliedsunternehmen sind Mitglieder von DTTL. DTTL, ihre Mitgliedsunternehmen und jede ihrer jeweiligen verbundenen Unternehmen bilden die „Deloitte Organisation“. Jedes Deloitte Mitgliedsunternehmen und/oder seine verbundenen Unternehmen erbringt Leistungen in speziellen geografischen Gebieten und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des Landes oder der Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Verordnungen, Gepflogenheiten und anderen Faktoren errichtet und kann die Bereitstellung von professionellen Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet durch verbundene Unternehmen sicherstellen. Nicht jedes DTTL Mitgliedsunternehmen oder dessen verbundene Unternehmen erbringt alle Dienstleistungen und bestimmte Dienstleistungen können nach den





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

für Wirtschaftsprüfungsgesellschaften geltenden Regeln nicht für geprüfte Unternehmen angeboten werden. DTTL, jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig, können sich gegenüber Dritten nicht verpflichten oder binden und haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen, nicht für die eines Dritten. Die Deloitte Organisation ist ein globales Netzwerk von unabhängigen Unternehmen, keine Partnerschaft oder ein Einzelunternehmen.

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

DTTL Leitungsgremien

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

Executive Board

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

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

Board of Directors und Governance Committee

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

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

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

Mehr zu Deloitte unter www.deloitte.com.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

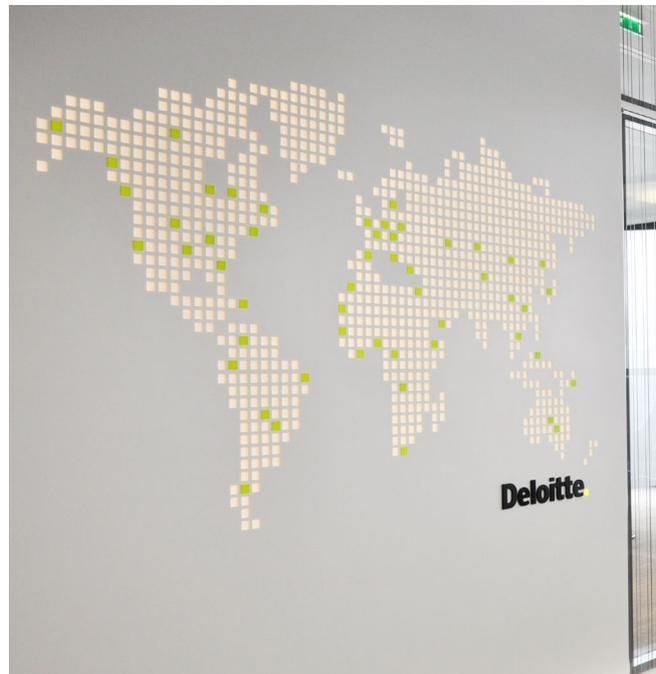
Vertretung und Führung

Die Deloitte Österreich Gruppe ist ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen.

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

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

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



Geschäftsführer:innen der Deloitte Österreich Gruppe

Mag. Elisa Aichinger

Mag. Karin Andorfer

Mag. Evrim Bakir

Mag. Sascha Bakry

Mag. Günter Bauer

Mag. August Baumschlager

Mag. Thomas Becker*

Mag. Arnold Binder

Dr. Peter Bitzyk*

Mag. Gisela Bogner

Dipl.-Math. Carsten Böhme

Mag. Harald Breit*

MMag. Florian Brence

Dipl.-Kffr. Karen Burghardt*

Mag. Christian Bürgler

MMag. Dominik Damm

MMag. Anna Daurer*

Katrin Demelius, MA

Aron Deutsch, MSc

Mag. Markus Dollinger

Mag. Ulrich Dollinger*

Mag. Jürgen Dornhofer

Mag. Karin Eckhart

Mag. (FH) Hannes Eichinger

Mag. Nora Engel-Kazemi*

MMag. Alexander Enzinger

Mag. Martin Feige*

Michael Felbinger, MA

Mag. Michael Fischer

Mag. Gunnar Frei

Mag. Dr. Martin Freudhofmeier

Mag. (FH) Verena Gabler

Mag. Svetlana Gandjova

Mag. (FH) Martin Gansterer*

MMag. Bernhard Geiger

Mag. Nicole Gerlich

DI Bernhard Göbl, MSc

Dr. Thomas Göritzer

Mag. Gerhard Gratzl

Dr. Peter-Michael Grau

Dr. Norbert Gruber

Mag. Albert Hannak

Mag. Romana Haslinger*

Dr. Peter Haunold

Mag. Orsolya Hegedüs

Mag. Gudrun Heidenreich-Pérez

Mag. Florian Henninger

Dr. Bernhard Herzig

MMag. Christian Hickel

Mag. Dr. Andreas Hlavenka



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Mag. Gabriele Holzinger
 Dr. Stefan Hübner
 Mag. Bernhard Hudernik
 Mag. Edgar Huemer
 Mag. Christa Janhsen
 Mag. Andreas Kapferer
 Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
 Mag. Stephan Karigl
 Mag. Clemens Klinglmair
 MMag. Josef Klug
 Mag. Peter Kofler
 Andrea Kopecek, MSc
 Mag. Herbert Kovar
 Mag. Wilfried Krammer
 Mag. Hubert Kreuch*
 Mag. Marieluise Krimmel*
 MMag. Isabell Krug
 Dr. Matthias Kunsch*
 MMag. Alexander Lang
 Florian Laure, MSc (WU), LL.B. (WU)
 Mag. Dr. Bernd Luxbacher
 Mag. Karin Mair
 Mag. Gerhard Marterbauer*
 Mag. Julian Mauhart
 Mag. Sieglinde Moser
 Mag. Friedrich Möstl
 Dr. Nikolaus Müller*
 Mag. Shahanaz Müller
 Mag. Walter Müller*
 Mag. Anna Nowshad
 Mag. Christoph Obermair
 DI Mohamed Omran
 Mag. Robert Pejhovsky*
 Mag. Markus Pellet
 Mag. Barbara Pira
 Dr. Gerhard Pircher*
 Dr. Irina Prinz
 MMag. Lena Prucher
 Dr. Florian Raab
 Univ.-Prof. Dr. Klaus Rabel
 Dipl.-Ing. (DH) Christian Rauch
 Felix Reitsperger, LL.M.oec.
 Mag. Christoph Riegler

Mag. Alfred Ripka*
 Mag. Alexander Ruzicka*
 Mag. Robert Rzeszut
 Mag. Bernadette Schalko-Folgner
 Dipl.-Ing. Roman Schob
 Carina Schöpf
 Univ.-Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
 Dr. Gernot Schuster
 Georg Schwondra
 Dr. Martin Six
 Mag. Josef Spadinger*
 Dr. Gottfried Spitzer*
 Mag. Peter Stanzenberger
 Mag. Beate Steiner
 Mag. Ursula Stingl-Lösch
 Johann Traunsteiner
 Mag. (FH) Thomas Trojer
 Mag. Gerald Vlk
 Mag. Dr. Christoph Waldeck*
 Mag. Claudia Wehinger-Malang
 Mag. Michael Weismann
 Mag. Friedrich Wiesmüllner*
 Mag. Robert Wietrzyk-Sanin
 Dr. Christian Wilplinger
 Mag. Christof Wolf*
 Mag. Wolfgang Wurm*
 Stefan Josef Ziak, MSc

* Im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätige Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

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

Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Geschäftsführungsposition

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält ein Fixgehalt, in dem sich die Bedeutung und Wertigkeit der Position, vor allem aber auch die Kompetenzen der oder des Angestellten entsprechend dem bei Deloitte geltenden Kompetenzprofil widerspiegeln. Mit zunehmender Kompetenzentwicklung entwickelt sich auch das Fixgehalt. Daneben können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütung erhalten. Der Bonus bewegt sich in einem für jede Ebene definierten Rahmen, mit dem der maximale Anteil der variablen Vergütung festgelegt ist.

Quantitative und qualitative Ziele sind im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung für alle leitenden Angestellten wesentlicher Bestandteil des Nominierungsprozesses für eine eventuelle Beförderung; sie können im Falle gravierender Defizite zu Sanktionen finanzieller oder sonstiger Art führen.

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Deloitte Österreich Gruppe sind Angestellte einer Gesellschaft von Deloitte Österreich. 26 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind überdies an der Deloitte Services Wirtschaftsprüfung GmbH beteiligt.

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



Clients

Maßgeschneidert.
Innovativ.
Persönlich.



01

02

03

04

05





01

02

03

04

05

Krisen gemeinsam meistern



Österreichs Wirtschaft ist mittlerweile krisenerprobt – so viel steht fest. Dennoch befindet sich die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts seit geraumer Zeit am absteigenden Ast. Wie Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bestehen können und welche Rolle Innovation dabei spielt, erklärt Orsolya Hegedüs, Client & Industries Leaderin und Partnerin, im Interview.

Orsolya Hegedüs
Partnerin
Clients & Industries Leaderin

Rekordhoch bei Firmeninsolvenzen, anhaltende Rezession und eine erneut steigende Inflation: Österreichs Wirtschaft befindet sich im dritten Jahr in Folge in einer Rezession. Wie gehen die Unternehmen damit um?

Die Unternehmen tun alles in ihrer Macht Stehende, um sich den multiplen Krisen zu widersetzen. Nichtsdestotrotz wirken sich das stotternde Wirtschaftswachstum, die seit Jahrzehnten überbordende Bürokratie, hohe Steuern, Energie- sowie Personalkosten und nicht zuletzt die globalen Spannungen auf Stimmung und Wettbewerbsfähigkeit aus. Letztere hat sich im internationalen Vergleich in den vergangenen Jahren massiv verschlechtert. Wir müssen dieses Alarmzeichen ernst nehmen und dringend handeln.

Es braucht also eine Trendumkehr. Wie kann man diese schaffen?

Die Unternehmen stellen tagtäglich ihre Resilienz unter Beweis. Doch das allein reicht nicht, um den Wirtschaftsstandort wieder nach vorne zu bringen. Es gilt hier vor allem auch seitens der Politik dringend Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Wirtschaften wieder erleichtern und so den Wohlstand und sozialen Zusammenhalt in Österreich sichern. Neben der nachhaltigen Sanierung des Staatshaushaltes sind das auch tiefgreifende Reformen im Steuer- und Arbeitsmarktbereich.

Welche Rolle spielt Innovation in diesem Zusammenhang?

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten kann Innovation den entscheidenden Wettbewerbsvorteil für Unternehmen bringen. So können neue Technologien und Prozesse nicht nur dazu beitragen, Kosten zu senken und die Effizienz zu steigern, sondern auch dazu, die negativen Auswirkungen von Wirtschaftskrisen zu mildern und neue Chancen zu schaffen. Vor allem die Bereiche Digitalisierung, AI und Big Data sowie Nachhaltigkeit gelten dabei als Schlüsselfaktoren für den zukünftigen unternehmerischen Erfolg.

Auch wenn das Sparen angesichts der zahlreichen Herausforderungen für viele Unternehmerinnen und Unternehmer Top-Priorität hat, dürfen sie jetzt nicht den Fokus auf Innovation verlieren. Nur so kann die Wettbewerbsfähigkeit auch langfristig gesichert werden.

Bringt die aktuelle Situation vielleicht sogar Chancen für Unternehmen?

Ja, wenn die Unternehmen gut aufgestellt sind, kann die derzeitige Situation durchaus auch Vorteile mit sich bringen. So sehen wir, dass sich etwa im Bereich Mergers und Acquisitions gerade sehr viel tut. Während vor allem kleinere und mittlere Unternehmen jetzt die Nachfolgefrage klären oder sich aus strategischen Gründen mit starken Partnern vernetzen, nutzen andere die Situation, um zu wachsen. Es ist positiv zu bewerten, dass der Markt in Bewegung ist, denn das ist ein Zeichen, dass die Zukunft aktiv gestaltet wird.

Wie kann Deloitte Unternehmen bei diesen Herausforderungen unterstützen?

Krisen lassen sich gemeinsam immer besser meistern. Und in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten kann ein externer Blick auf das eigene Unternehmen und seine Strukturen enorm wertvoll sein. Wir betreuen die gesamte österreichische Firmenlandschaft, von Einzelunternehmen bis zum ATX-Konzern. Dadurch haben wir einen umfassenden Überblick über die Best Practices der Unternehmensführung und stehen unseren Kundinnen und Kunden mit maßgeschneiderten Lösungen zur Seite.



01

02

03

04

05

Best Managed Companies

Wichtiges Programm in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheiten



Zum fünften Mal in Folge zeichnet Deloitte Österreich im Herbst 2025 „Austria's Best Managed Companies“ aus. Was das Programm ausmacht und welche Rolle es für den heimischen Wirtschaftsstandort spielt, erklärt der dafür verantwortliche Deloitte Partner Gottfried Spitzer.

Dr. Gottfried Spitzer
Partner
Family Business Leader

Deloitte Österreich sucht bereits zum fünften Mal in Folge Austria's Best Managed Companies. Was macht das Programm so besonders?

Best Managed Companies ist ein international etabliertes Programm, das österreichische Unternehmen auszeichnet, die durch exzellente Führung überzeugen. Die teilnehmenden Betriebe durchlaufen einen umfassenden „Fitness-Check“, der die vier Kernbereiche Strategie, Produktivität und Innovation, Governance und Finanzen sowie Kultur und Engagement umfasst. Im Rahmen von Workshops mit Deloitte Expertinnen und Experten werden die Schwerpunktbereiche gemeinsam analysiert und Potenziale ausgearbeitet. Eine unabhängige Jury bewertet schließlich die Erkenntnisse aus den Coachings zusammen mit den Bewerbungsunterlagen und wählt die Gewinnerunternehmen aus. Best Managed Companies ist somit kein bloßer Wettbewerb, vielmehr ist es ein Programm zur Stärkung und Weiterentwicklung österreichischer Leitbetriebe.

Welchen Mehrwert hat das Programm für die teilnehmenden Unternehmen?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren einerseits von Coachings und Best Practices und andererseits von einer ganzheitlichen und unabhängigen Analyse ihres Unternehmens. Besonders der Blick von außen unterstützt sie dabei, die eigenen Prozesse kritisch zu hinterfragen und Geschäftsmodelle auf den Prüfstand zu stellen. Es geht also nicht nur darum, Exzellenz zu erkennen und sichtbar zu machen, sondern auch darum, die Unternehmen nachhaltig dabei zu unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, ihre Visionen zu schärfen und langfristig erfolgreich zu bleiben. Gerade in einem dynamischen wirtschaftlichen Umfeld hilft dieser externe Impuls, das eigene Geschäftsmodell zukunftsfit aufzustellen.

Welche Themen beschäftigen die Unternehmen in diesem Jahr am meisten?

Das dritte Rezessionsjahr in Folge macht vielen Betrieben spürbar zu schaffen. Steigende Kosten, die hohe Abgabenlast sowie volatile Energie- und Rohstoffpreise belasten Österreichs Unternehmen besonders. Zusätzlich erschweren der anhaltende Fachkräftemangel, komplexe regulatorische Anforderungen und der hohe Bürokratieaufwand den unternehmerischen Alltag. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, ist einerseits ein tragfähiges Geschäftsmodell erforderlich, aber auch innovative Ansätze und eine starke Unternehmenskultur tragen maßgeblich zur Resilienz der Unternehmen bei.

Welche Rolle spielt ein Programm wie Best Managed Companies in Zeiten wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheiten?

Österreich ist die Heimat vieler starker, oft familiengeführter Unternehmen, die mit Innovationsgeist, Verantwortungsbewusstsein und Engagement als Beispiel für die lokale Unternehmerlandschaft vorangehen. Mit dem Programm „Best Managed Companies“ möchten wir diese Betriebe gezielt vor den Vorhang holen. Denn gerade in Zeiten wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheiten braucht es mutmachende Vorzeigeprojekte, die Unternehmerinnen und Unternehmern Orientierung, Sicherheit und Zuversicht zu geben.



Mehr Informationen zum Programm finden Sie hier:
www.deloitte.at/bestmanaged



01

02

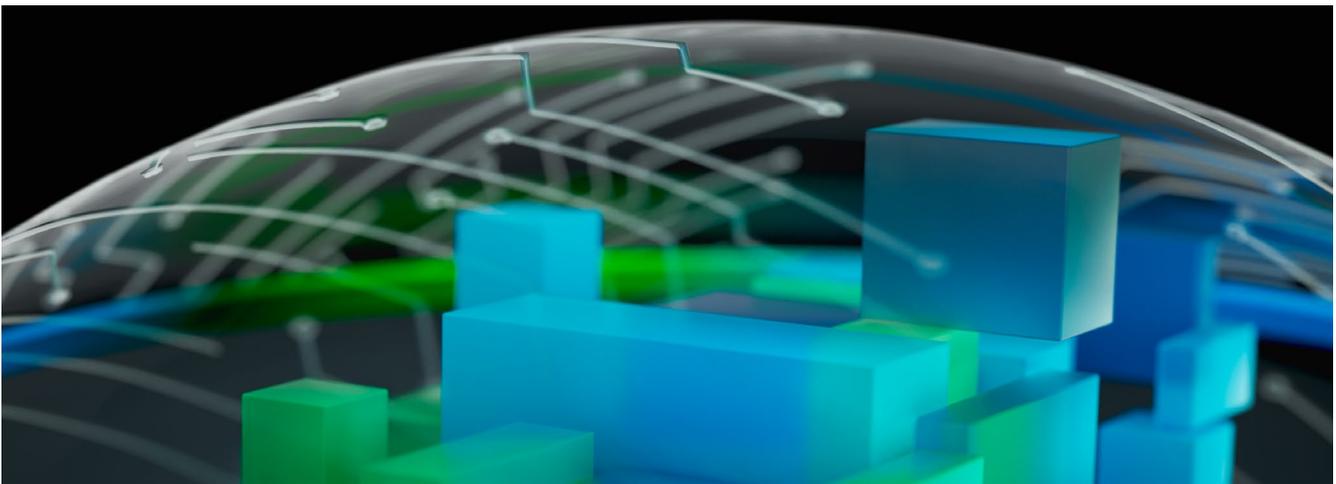
03

04

05

Internes Qualitätsmanagementsystem

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



Bereichsübergreifendes Qualitätsmanagementsystem Praxisorganisation, Grundzüge der Aufbauorganisation

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

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

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

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

das bereichsübergreifende Qualitätsmanagementsystem (SQM) von Deloitte Österreich integriert.

Normensystem und Anwendungsbereich

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

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

Risikoorganisation und Risikomanagement

Wie alle DTTL Mitgliedsunternehmen hat die Deloitte Österreich Gruppe eine Reputation & Risk Leaderin (RRL) bestellt, die im weitesten Sinne bereichsübergreifend alle Vorkehrungen und Maßnahmen zur Begrenzung und Bewältigung geschäftlicher Risiken, und zur Abwehr von Gefährdungen des Ansehens von Deloitte koordiniert sowie





01

02

03

04

05

überwacht. Hierzu gehören unter anderem unsere Aktivitäten zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und unserer ethischen Grundsätze, zur Annahme und Fortführung von Beziehungen zu Kundinnen bzw. Kunden und Aufträgen sowie zur Aus- und Fortbildung.

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

Unabhängigkeit

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

Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

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

Wird das Auftragsrisiko größer als normal eingestuft, müssen zusätzlich die Risk Leaderinnen und Leader des jeweiligen Geschäftsbereichs zustimmen. Wird das Auftragsrisiko viel größer als normal eingestuft, ist vor Auftragsannahme darüber hinaus eine Genehmigung der Reputation & Risk Leaderin 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 die mit Fragen der Berufsethik beauftragte Ethics Leaderin 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. Die Ethics Leaderin wirkt an Vorschlägen zur Abhilfe mit und stellt sicher, dass den Personen, die eine Beschwerde eingebracht haben, aus ihrem Vorbringen keine Nachteile erwachsen.

Entwicklung und kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems

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

Qualitätsmanagement im Prüfungsbetrieb

Wir sind davon überzeugt, dass ein effektives Qualitätsmanagement für die Erbringung qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen von entscheidender Bedeutung ist. Gemeinsam mit der weltweiten Deloitte Organisation investieren wir weiterhin erheblich in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Prozesse und Technologien, die den Qualitätsmanagementprozessen zugrunde liegen.

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

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

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





01

02

03

04

05

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

Das SQM umfasst die folgenden Regelungsbereiche:

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

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

Im Rahmen der Implementierung von ISQM 1 bzw. der KSW-PRL 2022 wurden Qualitätsziele festgelegt, qualitätsgefährdende Risiken identifiziert und entsprechende Reaktionen und Maßnahmen geplant und umgesetzt und in einer für das Deloitte Netzwerk weltweit einheitlichen Technologieplattform zusammengeführt. Diese unterstützt den laufenden Betrieb des SQM, die drei Mal jährlich stattfindende Selbsteinschätzung der jeweiligen Prozessverantwortlichen und die jährliche Beurteilung des gesamten SQM.

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

ISQM 1 bzw. § 14 KSW-PRL 2022 verlangen eine jährliche Beurteilung des SQM. Deloitte Österreich hat zum 31. Mai 2025 eine Beurteilung durchgeführt.

Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems

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

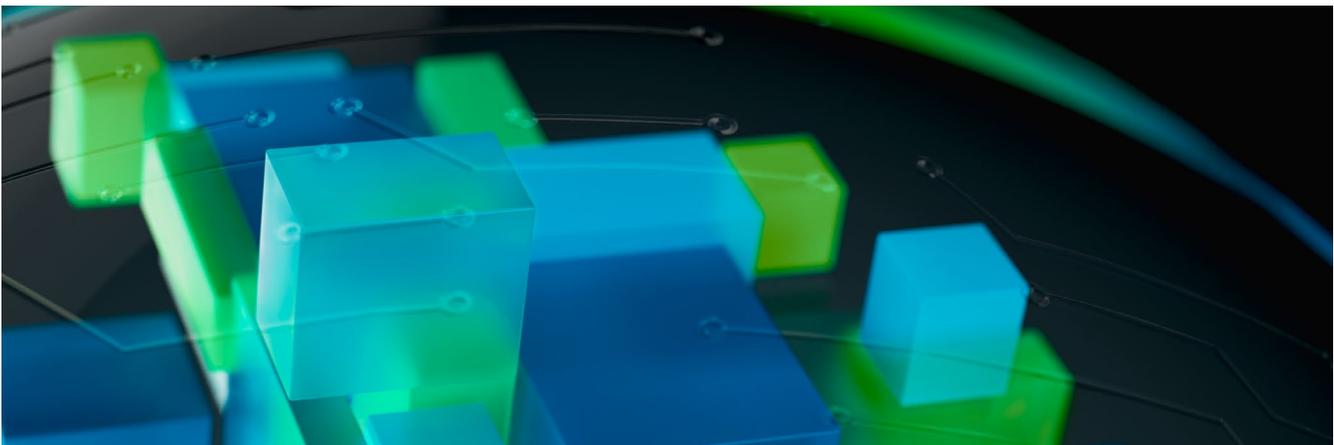
- Der Prüfungsbetrieb und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen ihre Verantwortung in Übereinstimmung mit beruflichen Standards und den geltenden gesetzlichen Anforderungen und führen Aufträge in Übereinstimmung mit diesen Standards und Anforderungen durch.
- Die zu den Aufträgen herausgegebene schriftliche Berichterstattung ist unter den gegebenen Umständen angemessen.
- Die Beurteilung des SQM erfolgte in Übereinstimmung mit den Anforderungen von ISQM 1/der KSW-PRL 2022.

Deloitte Österreich kam zu dem Schluss, dass das SQM dem Prüfungsbetrieb hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM zum 31. Mai 2025 erreicht wurden.

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

Unabhängigkeit, Objektivität und kritische Grundhaltung

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





01

02

03

04

05

Prüfungsansatz

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

Der Deloitte Prüfungsansatz ist risikobasiert und konzentriert sich auf jene Arten von Geschäftsvorfällen, Kontensalden und Abschlussangaben sowie die dazugehörigen Aussagen, bei denen eine hinreichende Möglichkeit besteht, dass sie zu einer wesentlich falschen Darstellung des Abschlusses als Ganzes führen könnten. Unser Vorgehen ist zudem dynamisch – es entwickelt sich kontinuierlich weiter um mit den sich ändernden Anforderungen von Investoren, Unternehmen und anderen Stakeholdern Schritt zu halten. Der Prüfungsansatz berücksichtigt auch die laufenden Entwicklungen analytischer Methoden, um die Qualität von Deloitte Prüfungsleistungen weiter zu erhöhen.

Ressourcen zur Unterstützung unserer Prüfungsteams bei der Erbringung qualitativ hochwertiger Prüfungsleistungen

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

Konsultation

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

ihnen zusätzlich zu formellen Konsultationen empfohlen, sich an den AAQL oder andere Personen in der Organisation mit Spezialwissen zu wenden.

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

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

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

Überwachung des System of Quality Management

Das SQM-Monitoring ist ein integraler Bestandteil der Monitoring-Aktivitäten von Deloitte Österreich und berücksichtigt die relevanten Anforderungen in ISQM 1/der KSW-PRL 2022 sowie die Bewertung der Konzeption, Umsetzung und operativen Wirksamkeit von Maßnahmen, die die für den Prüfungsbetrieb identifizierten qualitätsgefährdenden Risiken adressieren.

Wesentliche Aspekte des SQM-Monitorings inkludieren:

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

Audit Quality Indicators (AQI) unterstützen gemeinsam mit anderen Kennzahlen Deloitte Österreich bei der Entwicklung und Überwachung eines Audit Quality Plans und bei der Berichterstattung über die Fortschritte in der Prüfungsqualität.

In-process Monitoring

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





01

02

03

04

05

Dies wird erzielt durch

- die Einführung und Überwachung einer Vielzahl von wichtigen Indikatoren, die es den Prüfungspartnerinnen, -partnern und -teams sowie dem AAQL ermöglichen, die Prüfungsqualität kontinuierlich zu überwachen und unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen
- ein Programm von themenspezifischen „Health Checks“ zur Unterstützung des AAQL bei der Beurteilung des Prüfungsfortschritts und der Identifikation potenzieller Probleme bei laufenden Aufträgen

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

Engagement Inspection

Die Durchsicht abgeschlossener Prüfungsaufträge umfasst die folgenden Schlüsselemente:

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

Externe Überwachung

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

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

Die APAB führte im Jahr 2024 eine Inspektion durch, die am 12. November 2024 (Datum der Schlussbesprechung) abgeschlossen wurde. Deloitte Österreich setzte alle Empfehlungen der APAB fristgerecht um.

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

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

Bei Deloitte Österreich wurde im Jahr 2024 eine Qualitätssicherungsprüfung durchgeführt und am 23. Oktober 2024 erfolgreich abgeschlossen. Nach Würdigung des Prüfberichtes durch die APAB wurde den Gesellschaften von Deloitte Österreich, die Abschlussprüfungen durchführen, mittels Bescheinigungen gemäß § 35 APAG die erfolgreiche Teilnahme an der Qualitätssicherungsprüfung bestätigt.

Root Cause Analysis und Remediation

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

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

Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätsmanagementsystems im Prüfungsbetrieb

Die Unterzeichner dieses Berichts erklären hiermit, dass das eingeführte und gemäß den vorstehenden Erläuterungen eingerichtete SQM den gesetzlichen Anforderungen für Abschlussprüfungen entspricht, dass die sich aus diesem System ergebenden Vorgaben in dem abgelaufenen Jahr eingehalten worden sind und dass sie sich aufgrund der dort implementierten Kontrollen und im Rahmen der durchgeführten Überwachungstätigkeiten davon überzeugt haben, dass das SQM im abgelaufenen Geschäftsjahr angewendet und überwacht worden ist. Deloitte Österreich kam zu dem Schluss, dass das SQM dem Prüfungsbetrieb hinreichende Sicherheit bietet, dass die Ziele des SQM zum 31. Mai 2025 erreicht wurden.



01

02

03

04

05

Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Deloitte Global Independence



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

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



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

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

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



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



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

Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

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

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

Zentrale Koordination und Konsultation

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

Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

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





01

02

03

04

05

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

Unabhängigkeitserklärungen

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

Schulungen

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

Systemgestützte Verfahren

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

Deloitte Entity Search and Compliance System (DESC)

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

Service Request Management (SRM)

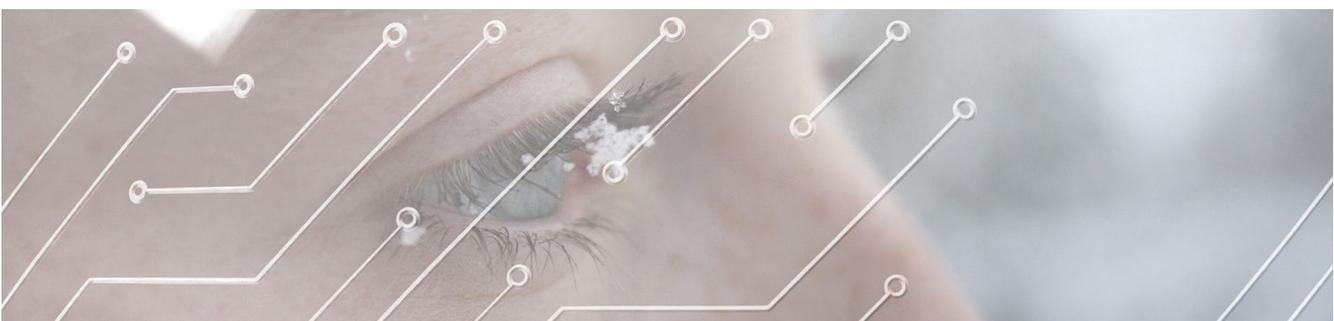
Auf DESC aufbauend besteht für diverse Leistungen und Geschäftsbeziehungen, welche an Restricted Entities erbracht werden, ein zentrales „Service Request Management-Tool“. Dies unterstützt durch sachgerechte Workflows den entsprechenden Freigabeprozess.

Global Independence Monitoring System (GIMS)

Alle Führungskräfte von Deloitte sind angehalten zu überprüfen, ob Finanzdispositionen ein geprüftes Unternehmen (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 geprüfte Unternehmen zu verhindern. Dazu erfordert die Annahme eines jeden Auftrags die vorherige Freigabe durch den österreichischen Lead Client Service Partner. Die Freigabe erfolgt über das System. Bei Aufträgen, die die Beachtung grenzüberschreitend geltender Unabhängigkeitsvorschriften erfordern (International Restricted Entities betreffende Aufträge), hat die oder der für einen solchen Auftrag zuständige Geschäftsführerin oder Geschäftsführer gegebenenfalls vorab die Genehmigung des ausländischen Lead Client Service Partners (LCSP) über DESC/SRM, bzw. über das Deloitte Conflict Checking System (DCCS) einzuholen.





01

02

03

04

05

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 fünfmal großen Gesellschaften) die Regeln des UGB, der Verordnung (EU) 537/2014 und von DTTL Standards eingehalten werden. Diese Regeln erfordern, dass bei der jeweiligen Abschlussprüfung tätige Personen in bestimmten Funktionen (z. B. als verantwortliche Wirtschaftsprüferin oder verantwortlicher Wirtschaftsprüfer, Zweitzeichnerin oder Zweitzeichner, Person in maßgeblich leitender Funktion, Person für auftragsbegleitende Qualitätssicherung, verantwortliche Abschlussprüferin oder verantwortlicher Abschlussprüfer bedeutsamer Tochterunternehmen) höchstens sieben Geschäftsjahre in einer solchen Funktion tätig sind und danach die nach IESBA Code of Ethics bzw. Gesetz vorgegebene Anzahl aufeinanderfolgender Geschäftsjahre diese Tätigkeit unterbrechen und in diesem Zeitraum bestimmte Tätigkeiten bei diesem geprüften Unternehmen nicht ausüben.

Interne Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen

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

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

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

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

Erklärung zur Wahrung der Unabhängigkeit

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





01

02

03

04

05

Erfolgsfaktor Ethik im Fokus



Die Verankerung von ethischem Handeln in der Unternehmenskultur wird für Organisationen mehr und mehr zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor. Doch wie lässt sich Ethik in die Unternehmenskultur integrieren? Welche neuen Herausforderungen bringt der technische Fortschritt in diesem Zusammenhang? Und welchen Stellenwert hat das Thema bei Deloitte? Diese Fragen beantwortet Gabriele Holzinger, Ethics Leaderin sowie Risk & Reputation Leaderin, im Interview.

Mag. Gabriele Holzinger
Partnerin
Ethics Leaderin | Risk & Reputation Leaderin

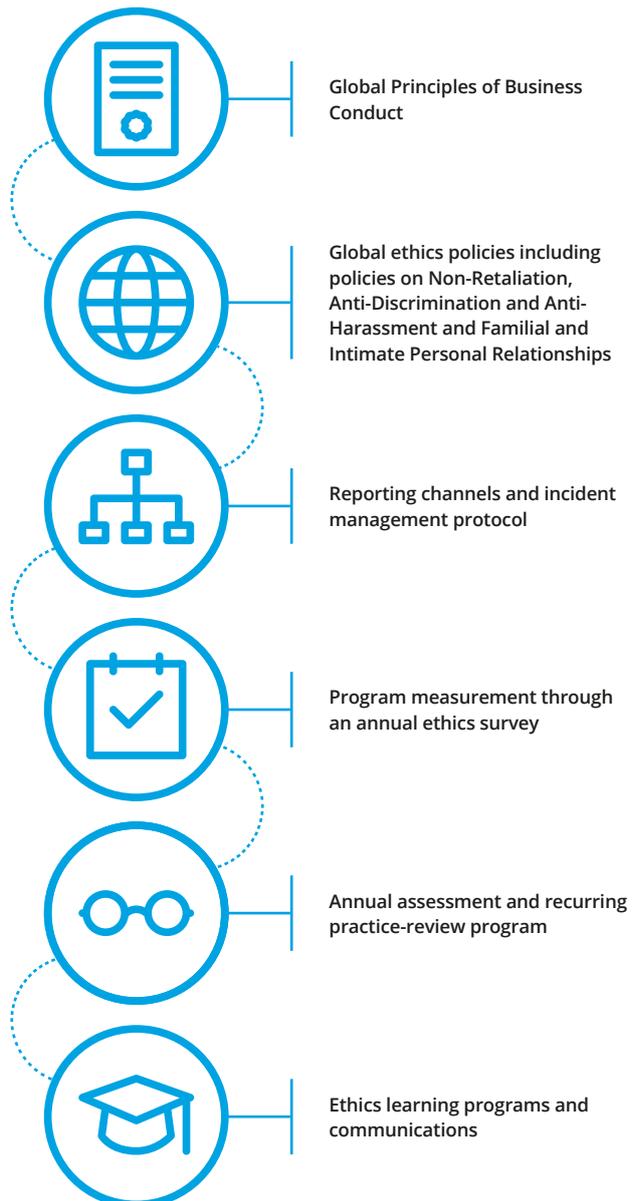
Es gibt zahlreiche Studien, die belegen, dass ethische Unternehmensführung den Unternehmenserfolg positiv beeinflusst. Warum ist das so?

Die Gründe dafür sind vielfältig. Ein Unternehmen, das ethisch handelt, wird von Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden und nicht zuletzt der Öffentlichkeit als vertrauenswürdig und zuverlässig wahrgenommen. Eine gute Reputation kann langfristig also zu höheren Umsätzen und Gewinnen führen. Weiters wollen Menschen mit gutem Gewissen zur Arbeit kommen und wünschen sich ein faires, respektvolles Umfeld. Das fördert auch eine starke Mitarbeiterbindung, denn Mitarbeitende haben eine klare Vorstellung von den Werten und Zielen des Unternehmens – und sind, sofern diese gelebt werden, motiviert, lange im Unternehmen zu bleiben. Gerade die jüngeren Generationen schauen genau hin, ob sich Unternehmen ethisch verhalten. Auch Bewerberinnen und Bewerber achten heute bei der Wahl des Arbeitgebers auf soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. Ethische Unternehmensführung trägt daher zu einem positiven Employer Branding bei und erleichtert es, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen. Und nicht zuletzt haben Unternehmen, die ethisch handeln, ein geringeres Risiko, in Rechtsstreitigkeiten verwickelt zu werden, was ebenfalls ein nicht zu unterschätzender Vorteil sein kann.

Wie lässt sich Ethik in die Unternehmenskultur integrieren?

Kommunikation steht in diesem Zusammenhang an erster Stelle. Es ist wichtig, dass Personen im Management für das Thema explizit verantwortlich sind. Führungskräfte sollten in der Lage sein, regelmäßig und offen zum Austausch über die Unternehmenskultur, Ziele und Werte einzuladen. Konstruktives Feedback muss ebenfalls Teil der täglichen Arbeit sein. Zudem ist Authentizität wichtig: Nur wenn Unternehmenswerte aktiv, konsequent und überzeugend vorgelebt werden, werden sich Mitarbeitende auch daran orientieren. In diesem Sinn ist „Tone from the Top“ außerordentlich wichtig.

Deloitte Global Ethics





01

02

03

04

05

Die Etablierung von Artificial Intelligence (AI) in der Wirtschaftswelt schreitet rasant voran. Welche neuen Herausforderungen ergeben sich dadurch im Zusammenhang mit der Einhaltung ethischer Standards?

Durch die laufende Weiterentwicklung von AI-Tools werden wir im Rahmen unserer Tätigkeiten immer häufiger AI-Lösungen nutzen. AI kann eine Produktivitätssteigerung bedeuten, aber sie kann auch unabsichtlich Schaden verursachen, weshalb es wichtig ist, die Technologie als Ergänzung und nicht als Ersatz für Menschen oder Prozesse zu verstehen oder einzusetzen. Nur so kann man sicherstellen, dass nicht nur der Einsatz von AI, sondern auch die durch AI generierten Ergebnisse unseren ethischen Erwartungen entsprechen. Das Ziel muss sein, AI-Tools so zu gestalten und zu nutzen, dass sie fair, transparent, verantwortbar und im Sinne des Gemeinwohls funktionieren.

Deloitte hat das Deloitte's Trustworthy AI™ Framework entwickelt, um eine Basis für eine nachhaltige, sichere und verantwortungsvolle Umgebung für die Nutzung von AI zu schaffen. Dieses Framework hilft unseren Mitarbeitenden, AI-Risiken zu verstehen, um die Entwicklung und Nutzung vertrauenswürdiger AI-gesteuerter Systeme zu unterstützen.

Welchen Stellenwert nimmt das Thema Ethik bei Deloitte grundsätzlich ein?

Bei Deloitte haben wir ein breit gefächertes Ethik-Programm, welches unter anderem Richtlinien, Schulungen, unsere Speak up Helpline, einen Ethik Awareness Month und vieles mehr umfasst. Jährlich messen wir im Rahmen unseres Ethik Survey die Wirksamkeit unseres Ethik-Programms und wollen so Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren sowie die Prioritäten für das kommende Jahr festlegen. So können wir weiterhin sicherstellen, dass wir eine Kultur des Vertrauens leben und beständig daran arbeiten, unsere **Shared Values** in alle Facetten des Arbeitsalltags zu integrieren und weiter zu festigen.



Ethics Awareness Month: #1 Take care of each other



Ethics Awareness Month: #2 Collaborate for measurable impact



Ethics Awareness Month: #3 Serve with integrity



Ethics Awareness Month: #4 Lead the way



Ethics Awareness Month: #5 Foster Inclusion



01

02

03

04

People

Authentisch.
Leistungsstark.
Zukunftsorientiert.





01

02

03

04

Mit Weitblick gestalten: Die People-Strategie von Deloitte Österreich



Martin Freudhofmeier, Partner bei Deloitte Österreich und Human Resources Leader, gibt einen Einblick in die strategischen Schwerpunkte und HR-Initiativen.

Mag. Dr. Martin Freudhofmeier
Partner
Human Resources Leader

Welche Initiativen im Bereich Human Resources haben im vergangenen Jahr bei Deloitte Österreich besonders im Fokus gestanden?

Wichtige Meilensteine im vergangenen Wirtschaftsjahr innerhalb unserer People Community waren die Fortschritte bei der Professionalisierung, Optimierung bzw. Automatisierung von Prozessen. Gleichzeitig konnten wir darüber hinaus ein neues Bewerbungsmanagement Tool implementieren, welches uns in vielerlei Hinsicht neue Wege ermöglicht. Zudem haben wir unsere Employee Value Proposition (EVP) erweitert. Sie stellt die vielfältigen Erfolgsbausteine einer Zusammenarbeit mit Deloitte klar dar und wird sowohl intern als auch extern wirkungsvoll kommuniziert. Darüber hinaus konnten wir unsere Lernkultur kontinuierlich verbessern, indem wir nicht nur neue Lernformate entwickelten, sondern insbesondere das GenAI-Learning prominent integrieren konnten. Damit stellen wir auch in Zukunft sicher, dass unsere Mitarbeitenden stets am neuesten Stand technologischer Entwicklungen sind.

Welche strategischen Prioritäten verfolgen Sie in der Personalentwicklung bei Deloitte Österreich?

Unsere People-Strategie sowie das Ziel, unseren Mitarbeitenden individuell gestaltbare Karrierewege zu eröffnen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Kompetenzen in einer skill- und kompetenzfokussierten Organisation voll einzubringen, bilden die Grundlage für die Priorisierung unserer Initiativen. Zu unseren zentralen Aktivitäten zählt etwa die fortlaufende Optimierung moderner Tools und Prozesse entlang des Employee Life Cycles. Dabei legen wir großen Wert auf die Weiterentwicklung unserer Vergütungssysteme und Anerkennungsmodelle, sowie auf Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Zudem wollen wir die intergenerationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit gezielt fördern und unsere Bemühungen darauf richten, Führungsrollen durch datenbasierte Unterstützung zu stärken.

Wie bewerten Sie die Attraktivität des Berufsbildes einer Beraterin bzw. eines Beraters in der heutigen Arbeitswelt?

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber ist im letzten Jahr weiter gestiegen, was uns besonders freut und eine positive Entwicklung des Berufsbildes einer Beraterin bzw. eines Beraters andeutet. Ein beeindruckendes Plus bei den Bewerbungen unterstreicht, dass viele Talente Vertrauen in unsere Organisation setzen und Teil unseres Teams werden wollen bzw. bleiben möchten. Die Möglichkeit, mit einem breiten Spektrum an Unternehmen und Branchen zusammenzuarbeiten, macht den Beruf besonders spannend. Unsere Beraterinnen und Berater schätzen die Verantwortung, die sie von Beginn an übernehmen können, sowie die vielfältigen Erfahrungen, die sie sammeln. In einer sich ständig verändernden globalen Wirtschaft ist die Beratungsbranche eine hervorragende Plattform für kontinuierliches Lernen, Innovation und die Entwicklung praxisnaher Lösungen. Sie operiert stets am Puls der Zeit und bietet die Chance, sich direkt an der Lösung bedeutender Herausforderungen zu beteiligen.



01

02

03

04

Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen

Die Planung der Fortbildungsveranstaltungen erfolgt in Abstimmung mit den Learning Partnerinnen und Partnern des jeweiligen Business auf Basis internationaler Deloitte Anforderungen und gesetzlicher Vorschriften.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

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 Bildungsmaßnahmen sind auf die Anforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand eines level- und bedarfsspezifischen Curriculums maßgeschneidert. In internen Pflichtveranstaltungen vermitteln wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- ethische Grundlagen
- Grundsätze der Unabhängigkeit
- die jeweils für den Einsatzbereich erforderlichen fachlichen und persönlichen Kompetenzen

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

Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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

Für Fachkräfte im Bereich Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus – soweit für die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter relevant – der Umgang mit unseren Prüfungstools „Engagement Management System“ (EMS), „Deloitte Levvia“ und „Deloitte Omnia“, prüfungsrelevanten Analysetools sowie die regelmäßige Teilnahme an Update-Seminaren zu aktuellen Fragen der Rechnungslegung und Prüfung verpflichtend. Die Prüfungstools sowie die Analysetools unterstützen optimal bei der konsequenten, effizienten und effektiven Umsetzung unseres risikobasierten Prüfungsansatzes und eröffnen uns damit noch bessere





01

02

03

04

Möglichkeiten, unsere Klientinnen und Klienten bei voller Wahrung unserer Unabhängigkeit optimal zu betreuen. Dies rechtfertigt weiterhin das hohe Vertrauen in die Qualität unserer Dienstleistungen.

Die Schulung der fachlichen Themen, zu denen neben Schulungen zu österreichischen Rechnungslegungsvorschriften und internationalen Prüfungsstandards (ISAs) auch Seminare zur Rechnungslegung nach IFRS und US GAAP sowie PCAOB Prüfungsstandards – letztere als Voraussetzung für die Mitarbeit an Prüfungsmandaten, die nach PCAOB Standards abgewickelt werden müssen – gehören, erfolgt durch eine Kombination aus eLearning und Präsenzseminaren im In- und Ausland. Darüber hinaus bieten wir Schulungen im Bereich ESG an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich auf dem neuesten Stand der Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zu halten und ihr praktisches Wissen im Umgang mit ESG-Themen zu erweitern. Damit gewährleisten wir die optimale Unterstützung unserer Klientinnen und Klienten bei der Implementierung und Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Deloitte investiert weltweit in die Entwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Deloitte Universities (DU) mit den Schwerpunkten Führungskräfteentwicklung und technische Schulungen. Neben den hochmodernen Lernzentren in Brüssel und Paris betreibt unser Netzwerk zahlreiche weitere internationale Standorte.

Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

Für die einzelnen Standorte oder den einzelnen Geschäftsbereich wird mit Unterstützung der zentralen Abteilung Human Resources ein Personalbedarfsplan entwickelt. Die Zuständigkeit für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auf Standortebene 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

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

Die Schwerpunkte der Fortbildungsmaßnahmen beruhen auf folgenden Säulen:

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

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

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

Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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



01

02

03

04

Deloitte University

Mit der Deloitte University investieren wir verstärkt in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden der EMEA-Region.

2024 hat Deloitte einen neuen Weiterbildungs-Campus eröffnet: die Deloitte University EMEA. Dieser hochmoderne Campus bietet ein breites Spektrum an Seminaren für Mitarbeitende aus allen Mitgliedsunternehmen von Deloitte in Europa, dem Nahen Osten und Afrika.

Die weitläufige Anlage liegt rund 30 Kilometer östlich von Paris und erstreckt sich über 22.000 Quadratmeter. Sie umfasst neben einem Auditorium, Unterrichtsräumen und 260 Zimmern auch unterschiedliche Einrichtungen zur Erholung und Freizeitgestaltung. Auf dem Campus können täglich rund 500 Lernende empfangen und damit pro Jahr rund 20.000 Mitarbeitende aus mehr als 100 Ländern fortgebildet werden.

Doch das Besondere an der Deloitte University ist die Philosophie des lebenslangen Lernens und die Förderung von Leadership-Qualitäten. Sie legt großen Wert auf praxisnahe Trainings und die Entwicklung von Kompetenzen, die für effektive Führung notwendig sind. Davon profitieren auch unsere Kundinnen und Kunden. Denn durch die kontinuierliche Weiterbildung sind die Mitarbeitenden stets mit den neuesten Methoden und Technologien vertraut und können diese effektiv in Projekten anwenden. Der internationale Wissensaustausch ermöglicht zudem die Integration von Best Practices aus verschiedenen Märkten. Das führt zu Innovationen und effizienten Lösungen, die genau auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zugeschnitten sind.

Erfahrungsberichte unserer Mitarbeitenden:

„Der Global Manager Milestone ist ein großartiges Programm für die persönliche Entwicklung in einer Führungsposition. Hier konnten die eigenen Stärken und Fähigkeiten, vor allem im 'Skills Lab' getestet und gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus ganz Europa ausgebaut werden. Neben vielen neuen Inputs für meine Karriere habe ich auch neue Freundschaften und lustige Erinnerungen mitgenommen.“

Katharina Götz

„Besonders der Austausch mit den Learning-Teams aus der EMEA-Region und die faszinierenden Vorträge zu verschiedenen Lernthemen haben uns bereichert. Die inspirierende Lernumgebung ermöglicht es, sich wirklich auf das Lernen zu fokussieren sowie die Weiterentwicklung und individuelle Entfaltung zu fördern. Zusätzlich vermittelt der neue Campus tatsächlich ein Gefühl von zu Hause.“

Lea Kögl

„Am 11. und 12. Juni 2024 fand – nur ein paar Wochen vor Olympia – die Eröffnung der Deloitte University in Paris, Frankreich statt. Zu diesem einzigartigen Event wurden Leader, 'Jung-Partnerinnen und Partner' und Senior Managerinnen und Senior Manager aus allen Deloitte Businesses des gesamten EMEA Raumes eingeladen.

Neben einer Erkundungstour über den beeindruckenden Campus der Deloitte University, einem Workshop mit dem Master of Memorisation Daniel Tammet und einer Keynote Speech von Digital Anthropologist Rahaf Harfoush wurden für Senior Managerinnen und Senior Manager im Rahmen des Learning Programms auch Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklungs-Sessions angeboten.

Am zweiten Tag wurde nach Workshops und einer inspirierenden Podiumsdiskussion – unter anderem mit Deloitte Global CEO Joe Ucuzoglu, NSE CEO Richard Houston und DCE CEO Sami Rahal – die Deloitte University offiziell eröffnet.

Sie ist einerseits – wie der Name schon sagt – eine interne Deloitte Weiterbildungsstätte und andererseits ein Ort zum Austausch, vor allem mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Netzwerk. Brainfood sowie Spiele in den offenen Bibliotheksbereichen dienen zur Stärkung, Ablenkung und Networking. Der Campus verfügt u.a. über ein Fitnessstudio, Tischtennistische und Basketball-Körbe. Besonders hervorzuheben ist auch, dass der Campus über ausreichend Grünflächen, einen angelegten See und ruhige Plätze zum Verweilen verfügt. Vielen Dank für die Einladung zur Deloitte University nach Paris – es war eine eindrucksvolle Erfahrung!“

Andrea Winkler



01

02

03

04

Karriere bei Deloitte

Wir bieten eine Karriere, die individuell zugeschnitten ist.

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

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

Dazu gehören Karriere- und Führungsentwicklung...

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

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

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

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

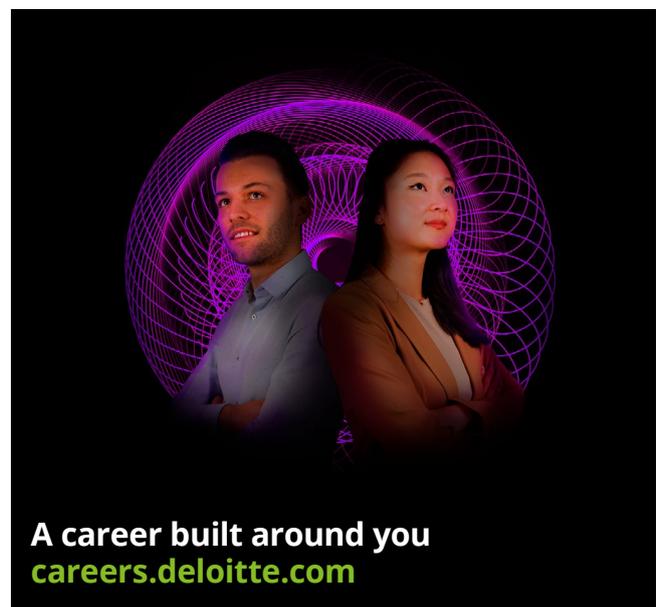
Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und wird entsprechend unterstützt. Bei Deloitte soll sich jede und jeder ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen entfalten können. Dazu gibt es Diversity & Inclusion Leadership Trainings, Inclusion-Bbeauftragte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

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

... Teamorientierung und gesundes Work-Life Bewusstsein

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

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



A career built around you
careers.deloitte.com



01

02

03

04

05

Society

Global.
Regional.
Sozial.





01

02

03

04

05

Vielfalt braucht Platz in der Unternehmensstrategie

Obwohl vielfältige und diverse Unternehmenskulturen viele Vorteile bringen, sind derzeit angesichts des vorherrschenden wirtschaftlichen Drucks dahingehend wieder Rückschritte feststellbar. Warum das in der aktuellen Situation aber der falsche Weg ist und was es braucht, um DE&I fest in der Wirtschaft zu verankern, erklärt Elisa Aichinger, verantwortliche Partnerin für den Bereich Social Innovation.



Mag. Elisa Aichinger
Partnerin
Social Innovation Leaderin

Unternehmen, die auf Vielfalt und Diversität setzen, haben zumeist einen entscheidenden Erfolgsvorsprung. Welchen Stellenwert hat das Thema in Österreichs Organisationen – gerade in wirtschaftlichen herausfordernden Zeiten?

In wirtschaftlichen Drucksituationen kann Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) rasch an Bedeutung verlieren, weil andere Themen dringlicher erscheinen. Zudem laufen Entscheidungen in homogenen Gruppen effizienter ab. Gerade in schwierigen Zeiten gewinnt Effizienz in Unternehmen natürlich an Bedeutung. Gleichzeitig übersieht man in Diskussions- und Lösungsprozessen aber bestimmte Aspekte, weil die Perspektive fehlt. In herausfordernden Zeiten zeigt sich also, wer den wirtschaftlichen Mehrwert von DE&I wirklich erkennt.

Wir befragen jedes Jahr rund 500 österreichischen Führungskräfte zum Status der Geschlechtergleichstellung. Nachdem das Thema nun einige Jahre in Folge an Bedeutung gewonnen hat, ist die heurige Bilanz leider ernüchternd: Fast die Hälfte der Unternehmen plant aktuell keine Erhöhung des Frauenanteils in Top-Positionen. Auch beim Thema Gender Pay Gap geht die Kluft weiter auseinander: 27 % der befragten Unternehmen rechnen damit, dass die Lohnschere innerhalb der nächsten zehn Jahre oder später geschlossen wird. Weitere 22 % trauen sich nicht einmal eine Prognose zu. Die Einschätzung unserer Befragten lässt den Schluss zu, dass der Gender Pay Gap in Österreich auch weiterhin klar über dem EU-Durchschnitt liegen wird.

Was braucht es, um diese traditionellen Strukturen aufzubrechen?

Es braucht Mut und die Bereitschaft zu neuen Lösungsansätzen. Um es an einem Beispiel festzumachen: Ein erheblicher Anteil der Gesellschaft sieht sich im Verlauf des Erwerbslebens mit Betreuungspflichten konfrontiert, sei es die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. Dem nach wie vor vorherrschenden „Gender Care Gap“ können wir auch über die entsprechenden Arbeitsrahmenbedingungen entgegenwirken. Unternehmen, denen es gelingt, auch Männer in den Fokus von Vereinbarkeitsanliegen zu rücken, können einen großen Beitrag im Bereich der gleichberechtigten Erwerbsteilnahme für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen.

Gleichzeitig müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einerseits die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben für Frauen und Männern mit Betreuungspflichten sicherstellen, andererseits aber auch eine Erhöhung des Beschäftigungsmaßes ermöglichen. Flexible Arbeitsgestaltung und moderne Arbeits- und Führungsmodelle unterstützen dabei. Und natürlich ist auch „Allyship“ in diesem Kontext von großer Bedeutung: Führungskräfte, die selbst mit gutem Beispiel vorangehen, schaffen damit ein Umfeld, das auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigt, alten Herausforderungen mit neuen Lösungsansätzen zu begegnen.

Was sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren, um Diversität in der Unternehmenskultur zu verankern?

Aus Unternehmenssicht ist entscheidend, dass man der Vielfalt einen Platz in der Unternehmensstrategie gibt – und zwar mit entsprechendem Gewicht. Zudem sollte man sich ehrgeizige, aber realistische Ziele setzen, daraus Maßnahmen ableiten und deren Wirksamkeit mittels Controllings überprüfen. Führungskräfte spielen dabei eine erhebliche Rolle, denn Führung ist der Schlüssel zu einer inklusiven Unternehmenskultur. Führungskräfte leben Inklusion durch aktive Handlungen in ihrem Führungsalltag und sind Vorbilder für eine inklusive Team- und Unternehmenskultur.

Wie kann Deloitte bei der Implementierung von Diversität in die Unternehmenskultur unterstützen?

Gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden formulieren wir einen Business Case für Vielfalt und Gleichstellung, der den Unternehmen aufzeigt, wie sich Initiativen zur Stärkung von Vielfalt und Integration wirtschaftlich positiv auswirken. Darauf aufbauend begleiten wir Unternehmen bei der Entwicklung von Maßnahmen sowie deren strategischen Verankerung zur Etablierung einer nachhaltigen inklusiven Unternehmens- und Führungskultur. Neben realistischen Zielen braucht es auch Authentizität und Glaubwürdigkeit in der Kommunikation nach innen und außen. Stärken und kleine Erfolge dürfen natürlich kommuniziert und gefeiert werden, der Fokus auf Verbesserungspotenziale sollte jedoch nicht verloren gehen. Sogenanntes „Pinkwashing“, bei dem eine Fassade der Unterstützung aufgebaut wird, ohne dass wirklich echte Veränderung im Unternehmen stattfindet, wird sich früher oder später rächen.



01

02

03

04

05

GenAI im Unternehmensalltag

Generative Artificial Intelligence (GenAI) ist in aller Munde, auch in der Wirtschaft ist die Technologie längst am Vormarsch. Neben Effizienzsteigerung und Kosteneinsparungen erhoffen sich die Unternehmen vor allem eine langfristige Entlastung der Mitarbeitenden. Doch sind diese Wünsche realistisch? Nicolás Viveros, Director und Experte im Bereich AI Technology, klärt auf und gibt einen Überblick darüber, wie sich Unternehmen die Technologie zu Nutze machen können.



Nicolás Viveros, BSc
Director
AI Experte

Generative Artificial Intelligence (GenAI) ist aktuell omnipräsent. Welche Chancen eröffnet die Nutzung den Unternehmen?

Die beiden größten Treiber für die Nutzung von GenAI sind Effizienzsteigerung und langfristige Kosteneinsparungen. GenAI kann Unternehmen dabei unterstützen, Prozesse zu beschleunigen und verschafft den Mitarbeitenden so Zeit, sich auf strategisch wichtigere Aufgaben zu konzentrieren. Bei richtiger Anwendung erhöht sich dabei gleichzeitig die Qualität der Ergebnisse. Abhängig vom ausgewählten Anwendungsbereich kann das zum Beispiel im Sales-Prozess zu einem erhöhten Umsatz oder im Kundenservice zu einer verbesserten Kundenzufriedenheit führen.

Ebenso wichtig ist es jedoch, das Thema mit kritischem Blick und einer realistischen Erwartungshaltung anzugehen. Da es sich bei GenAI um eine verhältnismäßig junge Technologie handelt, sollten Unternehmen vorab den potenziellen Nutzen kalkulieren und sich bewusst sein, dass damit auch Investitionen verbunden sind.

Welche konkreten Anwendungsfelder bieten sich an, um mit GenAI Mehrwert zu schaffen?

Viele Unternehmen haben bereits Chatbot-Lösungen in der eigenen Unternehmensumgebung aufgesetzt, die bei einfachen Routinetätigkeiten unterstützen. Diese können etwa Texte zusammenfassen und korrigieren, bei Excel-Formeln unterstützen, Checklisten generieren oder Dokumente abgleichen. Stellt man den Bots vorab interne Daten zur Verfügung, sind sie in der Lage, Fragen auf Basis interner Informationen zu beantworten. Ebenso kann die Technologie direkt in automatisierte Prozesse integriert werden. So kann GenAI im Hintergrund etwa Anfragen automatisiert kategorisieren, Antwortvorschläge anhand interner Dokumente erstellen oder spezifische Informationen aus unstrukturierten Texten auswerten.

Auf Seiten der Entwickler wird aktuell vermehrt an „Agents“ gearbeitet. Dabei handelt es sich um einen weiteren Automatisierungsansatz, der im Hintergrund selbstständig

Entscheidungen treffen soll und dementsprechend ein höheres Level an Autonomie aufweist. Das führt zu einer Qualitätssteigerung in den Ergebnissen, ist allerdings vor allem hinsichtlich Datenschutz und Risikomanagement eine große Herausforderung.

Gerade im Bereich Rechnungslegungen und Steuern spielt Effizienz eine große Rolle. Wo liegt hier das größte Potenzial für GenAI?

Standard-Modelle wie GPT 4o konnten im Rechnungswesen und Steuerbereich bisher vor allem bei einfachen Aufgaben unterstützen. Durch neue „Reasoning-Modelle“ kann nun auch bei komplexeren Tätigkeiten ein Mehrwert geschaffen werden. Diese können nicht nur bei Rechercharbeiten unterstützen, komplexe Sachverhalte analysieren und erste Entwürfe von Zusammenfassungen und Stellungnahmen formulieren, sondern auch die Arbeit mit umfangreichen Daten wie Rechnungslegungsbestimmungen, Steuergesetzen oder den Umgang mit Urteilen vereinfachen. Für durchgehend automatisierte Ansätze ist diese Technologie aktuell noch zu unbeständig, in ausgewählten Bereichen bietet sie aber bereits jetzt gute Unterstützung.

Wie können Unternehmen GenAI nun erfolgreich in ihre Unternehmenspraxis einführen?

Im ersten Schritt empfehlen wir immer, die Führungskräfte zu schulen – denn es ist essenziell, die Technologie und die aktuellen Entwicklungen zu verstehen, um die möglichen Anwendungsbereiche einordnen zu können. Abhängig von Faktoren wie der IT-Strategie, dem vorhandenen Know-how und den Unternehmensprozessen bietet sich zunächst ein Test-Use-Case an, um GenAI in der Praxis zu erproben.

Für eine erfolgreiche Einführung sollten Unternehmen schon vorab versuchen, den Mehrwert der Technologie zu quantifizieren und dadurch messbar zu machen. Ebenso wichtig ist es, die Vor- und Nachteile von maßgeschneiderten und „out-of-the-box“-Lösungen abzuwägen. Für Unternehmen ohne Vorerfahrungen bieten solche „fertigen“ Lösungen





01

02

03

04

05

einen einfachen und kostengünstigen Einstieg. Sie sind zwar weniger stark auf individuelle Anforderungen zugeschnitten, bilden aber einen guten Startpunkt, um erste Erfahrungen zu sammeln. Idealerweise beginnt man mit einem einfachen Use Case, da ein „Quick Win“ den tiefergehenden Einstieg erleichtert.

Wie unterstützt Deloitte Unternehmen beim effizienten und verantwortungsvollen Einsatz von GenAI?

In Schulungen und Workshops vermitteln wir den Unternehmen zunächst eine solide Grundlage und identifizieren gemeinsam mögliche Anwendungsbereiche. Außerdem bieten wir unsere Unterstützung bei der Auswahl und Implementierung der passenden Software sowie bei der Prozessoptimierung an, damit sie sich im „AI-Dschungel“ nicht allein zurechtfinden müssen. Um einen sicheren Umgang mit der Technologie zu gewährleisten, dürfen hierbei aber auch das Risikomanagement, rechtliche Rahmenbedingungen und Cyber Security nicht außer Acht gelassen werden.

Die Implementierung von GenAI wird oft als rein technisches Projekt betrachtet, jedoch verändern sich dadurch nicht nur Tools, sondern auch die Arbeitsweisen der beteiligten Personen. Begleiten wir die Unternehmen Schritt für Schritt bei diesem Change-Prozess, stellen wir sicher, dass GenAI-Lösungen nachhaltig und erfolgreich eingesetzt werden können.

Wir sind diesen Prozess ebenso durchlaufen und Deloitte investierte in den letzten Jahren stark in das Thema GenAI, um einen Best-Practice-Standard in der Prüfung und Beratung zu setzen. Dafür entwickelten wir interne AI-Lösungen, welche unter den höchsten Anforderungen an die Datensicherheit die Verarbeitung von Kundendaten ermöglichen. Diese Lösungen unterstützen die Teams bei ihrer täglichen Arbeit, indem sie Routinetätigkeiten erleichtern und ein noch intensiveres Auseinandersetzen mit Themenstellungen aller Art ermöglichen, was zur weiteren Steigerung der Zufriedenheit unsere Kundinnen und Kunden führt.





01

02

03

04

05

Nachhaltigkeit langfristig denken

Obwohl Nachhaltigkeit angesichts der multiplen Krisen derzeit etwas in den Hintergrund rückt, wird das Thema immer mehr zur strategischen Pflicht – nicht nur für Konzerne, sondern zunehmend auch für den Mittelstand. Wo derzeit die größten Hürden bei der nachhaltigen Transformation liegen und was es braucht, um diese zu meistern, erklären Alfred Ripka, Partner und ESG-Experte, sowie Christoph Obermair, Partner und Sustainability Experte, im Interview.

Die österreichischen Unternehmen stehen derzeit vor multiplen Herausforderungen. Rückt das Thema Nachhaltigkeit angesichts dieses Umfelds in den Hintergrund?

Christoph Obermair: Das gilt es differenziert zu betrachten. Einerseits werden die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als herausfordernd wahrgenommen und damit Prioritäten auf die kurzfristige Wettbewerbsfähigkeit umgeschichtet. Andererseits setzen sich viele Unternehmen in ihren strategischen Überlegungen mit Nachhaltigkeit als langfristig erfolgswirksame Themenstellung auseinander – weniger hinsichtlich regulatorischer, sondern viel mehr hinsichtlich operativer Gesichtspunkte im Zusammenhang mit Risikomanagement und der Erarbeitung von Marktchancen.

Inwiefern stellen die aktuellen politischen Entwicklungen Unternehmen bei der Umsetzung der nachhaltigen Transformation vor Hürden?

Alfred Ripka: Durch die Kursänderung der EU im Rahmen der Wahlen 2024 wurde aus dem „Green Deal“ der „Clean Industrial Deal“, der die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen sicherstellen soll. Als Konsequenz daraus wurden bis dahin geschaffene Regelwerke wie beispielsweise die CSRD oder CSDDD und die damit einhergehenden Reporting Rahmenwerke der ESRS und Taxonomie wieder aufgemacht. Die Unternehmen befinden sich daher aktuell in einem sehr volatilen regulatorischen Umfeld.

Christoph Obermair: Auch in Bezug auf die Omnibus-Verordnung nehmen wir eine verunsichernde Wirkung unter den Wirtschaftstreibenden wahr. Viele fragen sich, ob sie die Ressourcen für eine eventuelle Berichtspflicht vorhalten sollen oder die Ressourcen in Transformationsprojekte oder aktuell relevante Optimierungsprojekte verplanen sollen. Eine gewisse Zurückhaltung am Markt ist insofern also durchaus spürbar.



Mag. Alfred Ripka
Partner | ESG-Experte



Mag. Christoph Obermair
Partner | Sustainability Experte



01

02

03

04

05

Ist in diesem Zusammenhang nicht auch die Politik gefordert?

Christoph Obermair: Unternehmen, die durch machbare und sinnvolle Schritte die nachhaltige Transformation vorantreiben, brauchen von der Politik vor allem Planungssicherheit. Dies betrifft einerseits eine belastbare regulatorische Grundlage, andererseits auch nachvollziehbare Unterstützungsprogramme. Essenziell für die Unternehmen sind nicht mehr Förderungen, sondern nachvollziehbare, zielgerichtete und langfristig planbare Programme, auf deren Fortbestehen Verlass ist.

Kann der Einsatz von Artificial Intelligence (AI) Unternehmen bei der transparenten ESG-Berichterstattung unterstützen?

Alfred Ripka: Ja, AI hat bereits oder wird den Unternehmen künftig auf jeden Fall bei der erstmaligen Erstellung einer ESRS konformen Nachhaltigkeitsberichterstattung helfen – sei es bei der Identifikation von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen oder bei der Erstellung des Berichts. Hier lernt AI schon von den aktuell verfügbaren Berichten der börsennotierten Unternehmen oder freiwillig erstellten ESRS-Berichten und liefert sehr gute Ergebnisse.

Wie unterstützt Deloitte Unternehmen bei der nachhaltigen Transformation?

Christoph Obermair: Wir verfolgen bei Deloitte einen gesamtheitlichen Ansatz - dieser ermöglicht Unternehmen eine durchdachte, nachhaltige und effektive Herangehensweise. Mit der präzisen Definition von konkreten Maßnahmen und der sorgfältigen Auswahl und Implementierung geeigneter Systeme wird eine umfassende und effektive Nachhaltigkeitsstrategie erreicht und sichergestellt.

Alfred Ripka: Im Zusammenhang mit der Berichterstattung achten wir darauf, Unternehmen bei allen Unsicherheiten und Entwicklung auf dem aktuellen Stand zu halten und sie bei einer optimalen Umsetzung mit keinen oder möglichst geringen Reibungsverlusten zu unterstützen. Dabei gehen wir bestmöglich auf die Bedürfnisse der Unternehmen und den Informationsbedarf ihrer Stakeholder ein und finden die richtige Reportingstrategie.





01

02

03

04

05

Corporate Responsibility & Sustainability

Solidarität und Hilfsbereitschaft ist in Zeiten der Unsicherheit besonders wichtig.

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

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



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

© 2025. United Nations Department of Global Communications; <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>



01

02

03

04

05

Deloitte Future Fund

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

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

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

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

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

Konkret haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

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

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

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



© Teach for Austria – Jump Veranstaltung Gruppenfoto



01

02

03

04

05

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

Der vierte Durchgang des Start-up-Programms „Grow“ wurde im Juni 2025 durch eine Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung erfolgreich abgeschlossen. Den ersten Platz sicherte sich das Team von *STURC*, das ein industrielles Verfahren zur Herstellung von Holzplatten aus Kaffeesatz entwickelt hat. Die ressourcenschonende und nachhaltige MDF-Alternative ermöglicht es Holzplatten-Produzenten, Möbel-Giganten und Instantkaffee-Herstellern Kosten zu sparen und die Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dieser visionäre Ansatz bescherte dem Start-up ein Preisgeld in Höhe von EUR 10.000,- sowie 50 Pro-Bono-Beratungsstunden von Deloitte.

Über den zweiten Platz konnte sich dieses Jahr *All But Sugar (Smiling Food)* freuen. Das Start-up arbeitet an der Marktreife des ersten Baukastensystems für Zuckeralternativen. Mit Hilfe von Datenwissenschaft, Prozessinnovation und Anwendungstechnologie hat man es geschafft, die Eigenschaften von Zucker auf eine nachhaltige Weise 1:1 nachzubauen – ohne dessen negativen Eigenschaften. Das Team darf sich nun über EUR 5.000,- Preisgeld und 50 Pro-Bono-Beratungsstunden von Deloitte freuen.

Bisheriger Impact

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

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

Konkret konnten in der ersten Periode folgende Ziele erreicht werden:

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



© Deloitte. Die Gewinner von Grow



© 2025. Sustainable Development Goals



01

02

03

04

05

Sustainability

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

Obwohl wir als Unternehmen keinen produzierenden Tätigkeiten nachkommen und unsere Möglichkeiten bei der Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks daher begrenzt sind, sehen wir es als unsere Pflicht an, mit kleinen Schritten eine positive Wirkung zu erzielen und unsere Prozesse kritisch zu hinterfragen. Es ist unser Anspruch, Emissionen – sofern möglich – zu vermeiden, zu reduzieren und auch zu kompensieren.

Damit uns dies gelingt, nimmt das Thema Nachhaltigkeit in unserem Berufsalltag eine zentrale Rolle ein: Mithilfe passender Rahmenbedingungen wird es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, nachhaltig zu arbeiten. So beziehen wir an den meisten Standorten grünen Strom aus 100 % Wasserkraft und produzieren dadurch weder CO₂-Emissionen noch radioaktive Abfälle. Um unsere Gebäude zusätzlich so energieeffizient wie möglich zu machen, sind die Räumlichkeiten mit LED-Glühbirnen, Bewegungssensoren und einer automatischen Abschaltfunktion elektronischer Geräte wie Kaffeemaschinen und Drucker ausgestattet.

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

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

Obwohl viele Geschäftsreisen durch virtuelle Meetings ersetzt werden, ist das Reisen weiterhin ein großer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Daher gibt es bei Deloitte Österreich einen internen Grundsatz für Dienstreisen innerhalb Österreichs und in die Nachbarländer: Nach Möglichkeit sollen Züge und öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden. Durch dienstliche Zugreisen konnten wir im Geschäftsjahr 2024 über 59 Tonnen CO₂ einsparen.

Zudem möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, einen persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und bieten ihnen daher seit Jänner 2022 das KlimaTicket des Bundesministeriums für Innovation, Mobilität und Infrastruktur als einen bedeutsamen Schritt in Richtung einer CO₂-neutralen Zukunft an. Außerdem möchten wir durch Mitarbeiteraktionen wie den Climate Fresk Workshop unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Klimakrise sensibilisieren und das Verständnis für einen ressourcenschonenden Umgang fördern.

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





01

02

03

04

05

Diversity, Equity & Inclusion

Vielfalt leben. Inklusion gestalten. Verantwortung übernehmen.



Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so vielfältig wie ihre Aufgaben. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Deloitte Österreich. Mit über 1.900 Mitarbeitenden an 17 Standorten österreichweit und über 40 unterschiedlichen Erstsprachen verstehen wir Vielfalt nicht nur als unternehmerische Verantwortung, sondern sie ist auch gelebte Realität. Wir schaffen ein Umfeld, in dem alle Kolleginnen und Kollegen ihre Potenziale entfalten können, unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung. Die Grundlage dafür sind unsere gemeinsamen Werte, welche aktiv Respekt, Gleichberechtigung und ein inklusives Miteinander fördern.

Foster Inclusion – Unser Engagement für Diversity, Equity & Inclusion

Seit 2018 verfolgt Deloitte konkrete DEI-Ziele. Unsere Maßnahmen zielen darauf ab, gleiche Chancen für alle zu ermöglichen und strukturelle Barrieren abzubauen. Ein besonderer Fokus liegt auf einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Hierfür wurden Initiativen geschaffen, die Chancengleichheit und Transparenz unabhängig vom Geschlecht fördern.

Ein zentrales Element ist das **Female Careers @ Deloitte** Frauennetzwerk. Es verbindet Frauen über Bereiche, Positionen und Standorte hinweg, bietet Raum für gegenseitige Unterstützung und schafft Sichtbarkeit für weibliche Karrieren, mit dem Ziel, Frauen gezielt zu fördern, zu inspirieren und zu vernetzen.

Sicher & sichtbar: LGBTQIA+ Inklusion

Alle Menschen sollen bei Deloitte ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen sie selbst sein können. Deshalb unterstützen wir die **UN-Verhaltensstandards** zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTQIA+ Personen. Angesichts globaler Entwicklungen, die rechtliche Unsicherheiten für LGBTQIA+ Communities mit sich bringen,

wurde eine **Business Travel Guideline für LGBTQIA+ Mitarbeitende** eingeführt. Sie bietet Orientierung zu länderspezifischen Gesetzeslagen und hilft dabei, mögliche Risiken im Vorfeld zu erkennen und zu vermeiden.

Inklusive Führung – Verantwortung im Alltag

Inklusive Führung ist ein zentraler Hebel für nachhaltige Veränderung. Mit Formaten wie dem **Inclusive Leadership Activation Lab** sensibilisieren wir gezielt unsere Führungskräfte und schaffen Bewusstsein für unbewusste Vorurteile sowie inklusive Verhaltensweisen.

Darüber hinaus stehen **DEI-Ambassadors** als Ansprechpersonen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen zur Verfügung. Sie unterstützen bei Fragen rund um Vielfalt und Inklusion und tragen zur Verankerung von Diversity, Equity & Inclusion im Arbeitsalltag bei. Auch unsere Recruiter:innen absolvieren regelmäßig **DEI-Trainings**, da sie als erste Kontaktstelle eine entscheidende Rolle für vielfältige und chancengerechte Auswahlprozesse einnehmen.

Choose your impact – durch gelebte Vielfalt

„**Making an impact that matters**“ beschreibt, wer wir sind und wie wir handeln. Gelebte Vielfalt ist für Deloitte Voraussetzung und fördert zudem Innovation, Leistungsfähigkeit und gesellschaftliche Verantwortung. Mit unseren Shared Values wie **Foster Inclusion** schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche Perspektiven wertgeschätzt, Chancengleichheit gefördert und Respekt für alle gelebt wird.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



© 2025. Sustainable Development Goals



01

02

03

04

05

Deloitte Radar: Wirtschaftsstandort Österreich im Sinkflug

Der Abwärtstrend für den Wirtschaftsstandort Österreich hat sich in den letzten Monaten weiter beschleunigt – so das alarmierende Fazit der umfassenden Standortanalyse Deloitte Radar. Angesichts der sich zuspitzenden Lage aufgrund der anhaltenden Wirtschaftskrise ist rasches Handeln angesagt. Was es jetzt braucht, ist eine radikale Trendumkehr.

Zum elften Mal hat Deloitte Österreich im Rahmen des Deloitte Radar die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts untersucht und damit ein Stimmungsbild der österreichischen Wirtschaft gezeichnet. Neben der Befragung von rund 600 Top-Führungskräften und der Analyse der wichtigsten globalen Indizes wurde dafür erstmals auch eine Sondererhebung führender europäischer Nationen und Best-Practice-Projekte durchgeführt.

Status Quo: Standort abgehängt

Das ernüchternde Ergebnis: Der Wirtschaftsstandort wurde im internationalen Vergleich abgehängt. Im Competitiveness Report des IMD fiel Österreich seit 2020 von Platz 16 auf Platz 26 zurück, auch im inhereuropäischen Vergleich liegt Österreich nur noch auf Platz 12. Der Abstand zu den führenden Ländern Schweiz, Dänemark und Irland wird somit immer größer.

Die Unternehmen wissen, warum Österreich in den internationalen Rankings immer schlechter abschneidet. Seit Jahren beklagen sie die überbordende Bürokratie sowie hohe Kosten, auch heuer beurteilt ein Großteil die Bereiche Einkommensbesteuerung und Bürokratie mit „Nicht genügend“ oder „Genügend“. Angespannt ist die Situation auch bei den Standortfaktoren Wirtschaftswachstum und Staatsverschuldung, der österreichische Arbeitsmarkt gilt ebenso seit Jahren als Großbaustelle. So bemängeln österreichische Führungskräfte nach wie vor die Verfügbarkeit von Arbeitskräften und nehmen Herausforderungen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender wahr. Um schwerwiegende Folgen für Wohlstand und sozialen Zusammenhalt zu verhindern, braucht es daher schnelle und echte Reformen.

Herausforderung: An den Besten orientieren

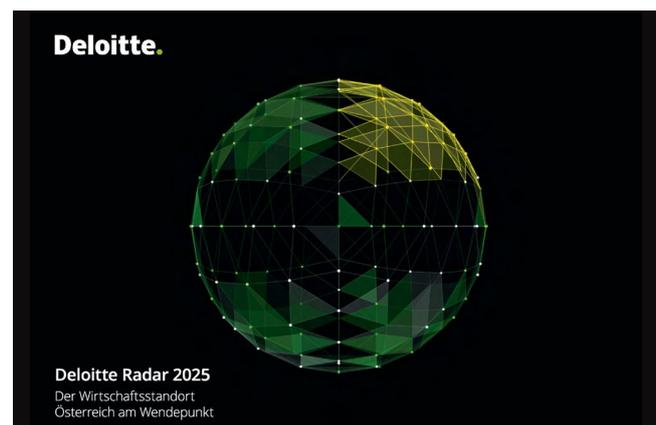
Fest steht: Österreich hat die Voraussetzungen, die Ressourcen und die Kompetenzen, um in den Rankings aufzuholen. Der Wirtschaftsstandort braucht einen Schub. Abschauen kann sich der Wirtschaftsstandort einiges von Leuchtturmprojekten anderer, mit Österreich in Größe und Struktur vergleichbarer europäischer Nationen, die in den Rankings kontinuierlich an der Spitze liegen. So liefert etwa Dänemark mit seinem Flexicurity-Modell, das auf Flexibilität

und eine sozial abgesicherte, aber zeitlich begrenzte Form der Arbeitslosenunterstützung setzt, ein Musterbeispiel für eine erfolgreiche Arbeitsmarktreform. In der Schweiz wiederum ermöglicht eine Stellenmeldepflicht in Berufsarten mit hoher Arbeitslosigkeit eine individuelle Jobvermittlung. Und die Niederlande fördern die Start-up-Szene unter anderem durch eine zielgerichtete Visapolitik für ausländische Spitzenkräfte.

Programm: Aufbruch

Was es braucht, ist die Zusammenarbeit von Unternehmen und Politik auf allen Ebenen sowie ein Sofortprogramm als Signal für den Aufbruch. Neben der Entbürokratisierung und Budgetsanierung sollte dieses auch Erleichterungen bei Unternehmensgründungen, die Förderung von Risikokapital und eine Senkung der Lohnnebenkosten umfassen. Darüber hinaus ist eine Reform des Arbeitsmarktes ebenso unerlässlich wie die Ankurbelung der Investitionen. Die neue Bundesregierung hat bereits einige wichtige Ansätze geliefert, es braucht jedoch noch mehr Drive und auch schmerzhaft Reformen – für neues Wachstum und die Sicherung des Wohlstands.

Der Deloitte Radar zeigt einmal mehr: Die Unternehmen haben klare Vorstellungen, was es für die Trendumkehr bräuhete und sind bereit, ihren Beitrag zu leisten. Nun ist die Politik gefordert, Österreich vom Sinkflug wieder in den Steigflug zu bringen.



Deloitte.

Deloitte Radar 2025
Der Wirtschaftsstandort
Österreich am Wendepunkt



Anhänge



Anhang A

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

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

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



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

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

€ 2.2 billion¹

¹ 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 2025, except for a limited number of instances where a Deloitte audit firm has different financial year-end or has not finalized its reporting for such period. In these cases, turnover amounts are for the relevant financial year or preceding financial year.

Where currency other than the Euro is used in the member state, the amount in Euros was translated using an average exchange rate in effect for the period 1 June 2024 to 31 May 2025.



Anhang B | Finanzinformationen

Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juni 2024 bis zum 31. Mai 2025 MEUR 280,2. Sie entfielen auf:

	2024/25 MEUR	2023/24 MEUR
Audit & Assurance *	68,1	62,9
Technology & Transformation	45,2	48,7
Strategy, Risk & Transactions	29,5	24,3
Tax & Legal **	137,1	126,5
Sonstige	0,3	0,2
Summe	280,2	262,6

Zusatzangaben	2024/25 (MEUR)	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		14
Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen		16
Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden		10
Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen		14
Summe		54

Entwicklung Umsatz MEUR**



* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 31,7 MEUR (in 2024/25).

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

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



Anhang C | Unternehmen von öffentlichem Interesse

Bei den folgenden Unternehmen von öffentlichem Interesse (im Sinne des § 189a Z 1 UGB) hat Deloitte Audit im Geschäftsjahr 2024/25 Abschlussprüfungen durchgeführt:

3-Banken Wohnbaubank AG	Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft
A.B.S. Factoring AG	Oberbank AG
Acredia Versicherung AG	OeKB CSD GmbH
ALPENLÄNDISCHE GARANTIE - GESELLSCHAFT m.b.H.	Oesterreichische Entwicklungsbank AG
AT & S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft	Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	PARTNER BANK AKTIENGESELLSCHAFT
BTV Vier Länder Bank AG	PIERER Mobility AG
Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft	Raiffeisen Bank International AG
BKS Bank AG	Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H
Blue Danube Loan Funding GmbH	Raiffeisen Digital Bank AG
DenizBank AG	Raiffeisen Factor Bank AG
Energie AG Oberösterreich	Raiffeisen Wohnbaubank Aktiengesellschaft
ICBC Austria Bank GmbH	voestalpine AG
Josef Manner & Comp. Aktiengesellschaft	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.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Audit & Assurance, Tax, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 460.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

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.