

Transparenzbericht 2022

zum 31. Mai 2022 nach Artikel 13
der Verordnung (EU) Nr. 537/2014





Inhalt

| | | |
|----------|-----------|---|
| Deloitte | 04 | Vorwort |
| | 05 | Deloitte Österreich |
| | 06 | Standorte in Österreich |
| | 07 | Professional Services |
| | 08 | Rechtsform und Eigentumsverhältnisse* |
| | 09 | Deloitte Österreich Gesellschaften* |
| | 10 | Struktur des Netzwerks* |
| | 12 | Vertretung und Führung* |
| | 13 | Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung* |
| <hr/> | | |
| Clients | 15 | Gemeinsam Chancen erkennen und nutzen |
| | 16 | Best Managed Companies – Are you best in class? |
| | 17 | Internes Qualitätssicherungssystem* |
| | 23 | Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit* |
| | 27 | Aktuelle Herausforderungen |
| <hr/> | | |
| People | 29 | Das wichtigste Deloitte-Asset: Unsere Mitarbeiter:innen |
| | 30 | Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen* |
| | 32 | Deloitte University |
| | 34 | Karriere bei Deloitte |
| <hr/> | | |
| Society | 36 | Auf Sinnsuche in Krisenzeiten |
| | 37 | Corporate Responsibility & Sustainability |
| <hr/> | | |
| Anhänge | 43 | Anhang A Prüfungsgesellschaften des Deloitte Netzwerks, die in der EU / im EWR die Tätigkeit als Abschlussprüfer ausüben dürfen, und Gesamtprüfungsumsatz* |
| | 45 | Anhang B Finanzinformationen* |
| | 46 | Anhang C Unternehmen von öffentlichem Interesse* |

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Deloitte.

Mit mehr als 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Deloitte versteht sich als smarterer Impulsgeber für den Wirtschaftsstandort Österreich und bündelt seine breite Expertise, um aktiv an dessen Stärkung mitzuwirken.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das letzte Jahr war auf vielen Ebenen herausfordernd. Neben der nach wie vor präsenten Corona-Pandemie haben unsere Kundinnen und Kunden und uns vor allem Russlands Angriffskrieg auf die Ukraine und die damit einhergehenden wirtschaftlichen Folgen beschäftigt. Aber auch der fortschreitende Klimawandel und der sich zuspitzende Arbeitskräftemangel sind seit einigen Monaten besonders deutlich zu spüren.

Gleichzeitig ist aber auch wieder eine gewisse Normalität eingeleitet, was die tägliche Zusammenarbeit angeht: So waren der persönliche Kontakt im Büro und der Einsatz bei unseren Kundinnen und Kunden vor Ort wieder relativ uneingeschränkt möglich. Dieser unmittelbare Austausch ist für uns alle wichtig – und schafft neben dem wirtschaftlichen auch einen zwischenmenschlichen Mehrwert. Denn auch wenn sich die hybriden Arbeitsmodelle bewährt haben, so haben wir die persönlichen Zusammenkünfte doch sehr vermisst.

Im Rahmen unseres Deloitte Sommerfests konnten wir die versäumten internen Get-Togethers der Lockdown-Phasen endlich nachholen – und bei dieser Gelegenheit auch auf unseren Erfolg anstoßen. Denn Fakt ist: Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen können wir bei Deloitte auf ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr zurückblicken. Alle Geschäftsbereiche haben sich äußerst positiv entwickelt und so konnten wir unseren Umsatz um 14,5 % auf rund 206,3 Millionen Euro steigern, womit wir erstmals in der Geschichte von Deloitte Österreich die 200-Millionen-Euro-Marke übersprungen haben.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir es geschafft, Chancen zu nutzen und den genannten Herausforderungen lösungsorientiert zu begegnen. Neben drängenden Themen wie Kostendruck, Nachhaltigkeit und Arbeitskräftemangel haben wir dabei auch in den Hintergrund getretene Aufgaben wie Digitalisierung und Cyber Security nicht aus den Augen verloren. Mit dem kontinuierlichen Ausbau unserer breit aufgestellten Expertise haben wir uns für eine ungewisse Zukunft gewappnet. Damit ist auch in diesen unsicheren Tagen eines sicher: Unsere Kundinnen und Kunden können sich auf uns verlassen.

Herzlichst

Harald Breit

Walter Müller



Mag. Harald Breit
Chief Executive Officer



Mag. Walter Müller
Managing Partner
Audit & Assurance



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Deloitte Österreich

Deloitte Österreich ist der führende Anbieter von Professional Services.

Mit mehr als 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 13 Standorten betreut Deloitte Unternehmen und Institutionen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory. Kundinnen und Kunden profitieren von der umfassenden Expertise sowie tiefgehenden Branchen-Insights. Deloitte Legal und Deloitte Digital vervollständigen das umfangreiche Serviceangebot.

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

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

Thought Leadership

Deloitte **Business Studien & Metastudie Deloitte Radar**

Deloitte Future Fund

CSR-Aktivitäten von Deloitte Österreich

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

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

Unsere Kund:innen

KMU | Corporates
Multinationals | Öffentlicher Sektor

#1
in Tax

mit mehr als **700** Mitarbeiter:innen

#1

M&A Advisor
nach Anzahl der
Transaktionen

Tax & Transfer Pricing
Firm of the Year 2022

13

Standorte

206,3 Mio. EUR Umsatz

Mehr als **1.500** Mitarbeiter:innen

Größter Human Capital Berater



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Standorte in Österreich

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



Tirol



Steiermark



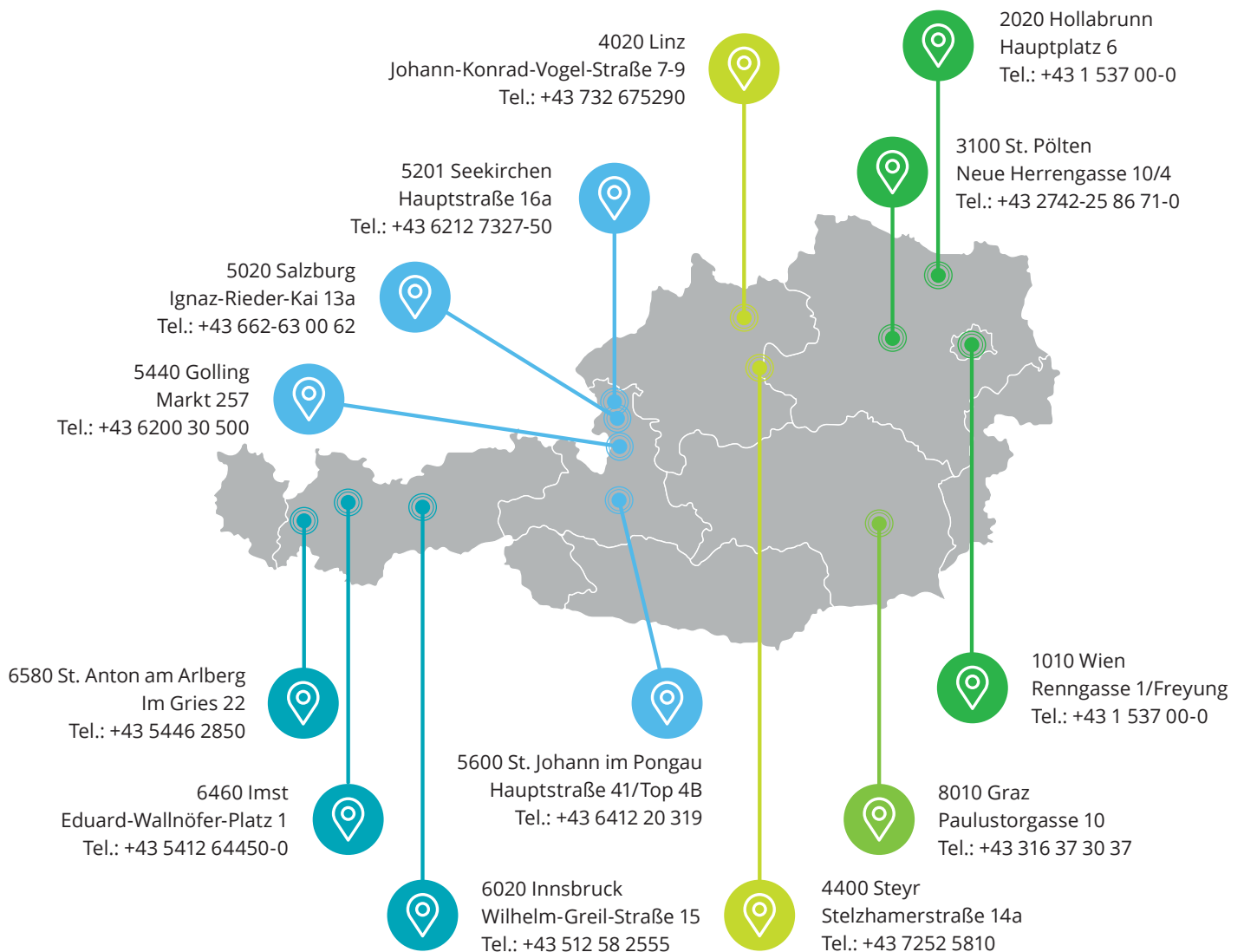
Salzburg



**Wien &
Niederösterreich**



Oberösterreich





01

02

03

04

05

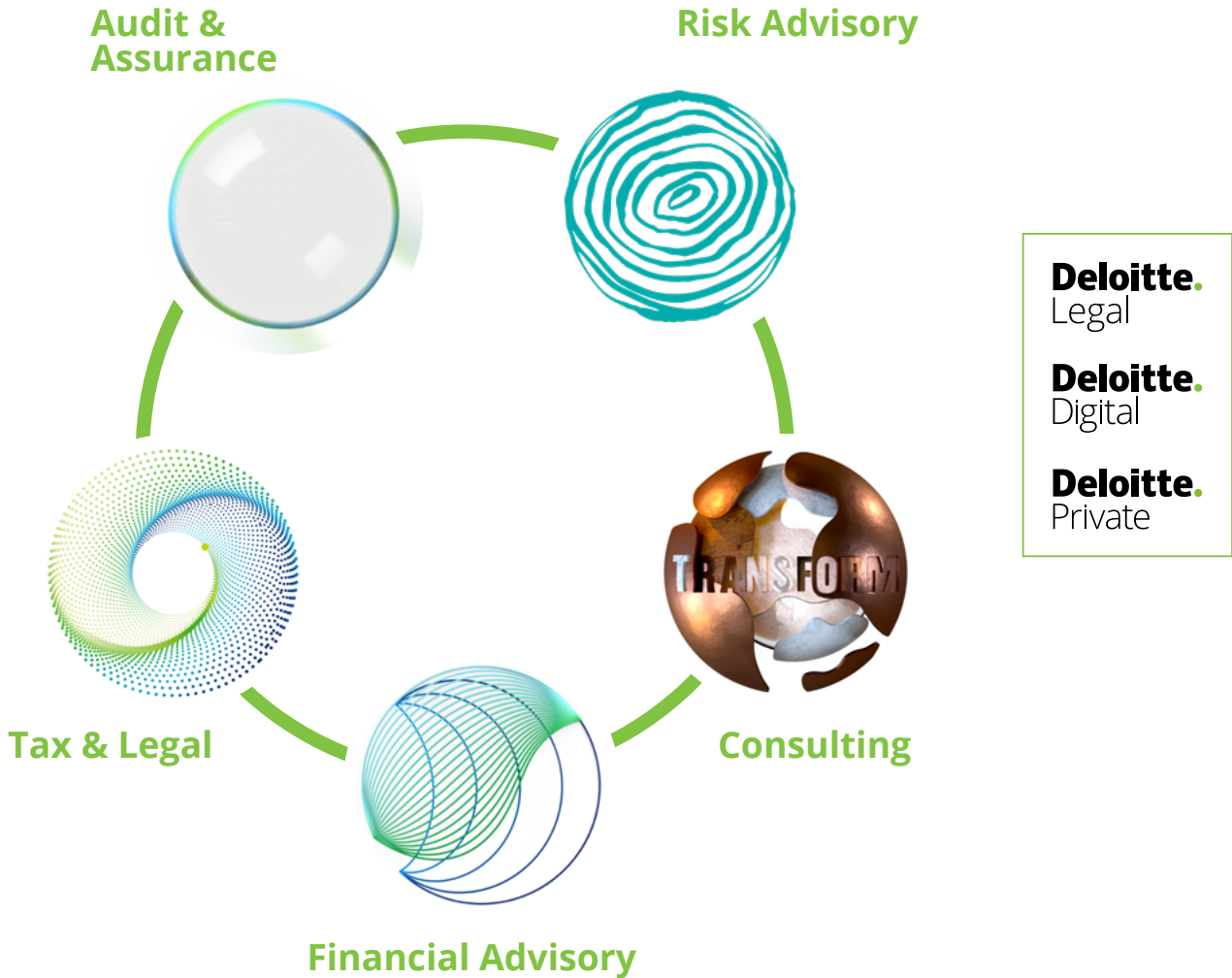
06

07

08

09

Professional Services



Audit & Assurance

Audit
 Assurance

Consulting

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

Financial Advisory

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

Risk Advisory

Financial Risk
 Cyber Risk
 Regulatory Risk
 Operational Risk
 Strategic and Reputational Risk

Tax & Legal

Business Tax
 Cross Border Tax
 Tax Management Consulting
 Indirect Tax
 Transfer Pricing
 Business Process Services
 Global Employer Services (GES)
 Private Clients
 Förderberatung – Global Investment & Innovation Incentives (Gi³)
 Mergers & Acquisitions
 Tax Litigation
 Legal Advice by Deloitte Legal*

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Rechtsform und Eigentumsverhältnisse

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

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

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

Businesses

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

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

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

Industry Lines

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

Prüfungsgesellschaften

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

Eine Gesellschaft von Deloitte Österreich, 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 2022 dargestellt.

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Walter Müller

Harald Breit

Wien, am 30. September 2022



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Deloitte Österreich Gesellschaften

Zur Deloitte Gruppe gehören in Österreich folgende aktive Gesellschaften:

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

**Deloitte Audit
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Wien, 0700398

**Deloitte Burgenland
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Neutal

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

**Deloitte Tax
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Wien

**Deloitte Wirtschaftsprüfung
Styria GmbH**
Graz, 0700689

**QUINTAX tennengau
steuerberatungsgmbh**
Salzburg

Deloitte Consulting GmbH
Wien

**Möstl & Pfeiffer
Steuerberatungs GmbH**
Graz

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

Deloitte Financial Advisory GmbH
Wien

**Deloitte Oberösterreich
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Linz, 0700799

**Deloitte Tirol
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Innsbruck, 1000037

ACT Management Consulting GmbH
Wien

F.X. Priester GesmbH
Steyr

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

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

**Deloitte Salzburg
Wirtschaftsprüfungs GmbH**
Salzburg, 0700399

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

MPD Wirtschaftsprüfungs-GmbH
Salzburg

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Struktur des Netzwerks

Deloitte Österreich ist Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer "UK private company limited by guarantee". Die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH wurde nach Ende des Geschäftsjahres am 31. Mai 2019 zusammen mit der Deloitte GmbH (Deloitte Deutschland), Deloitte Central Europe Holdings Limited (Deloitte Central Europe), Deloitte SAS (Deloitte Frankreich) und Deloitte Touche Tohmatsu S.A.R.L. (Deloitte Luxemburg) Anteilseigner der Deloitte DCE GmbH („DCE“). Das Ziel von DCE ist, die Zusammenarbeit der Anteilseigner als Mitglieder des Deloitte-Netzwerks zu fördern. Weder erbringt DCE Leistungen gegenüber Kundinnen und Kunden noch ist DCE gewerblich tätig. Deloitte Österreich und die weiteren Mitgliedsunternehmen von DTTL sind insgesamt mit ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 150 Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

Beschreibung des Netzwerks

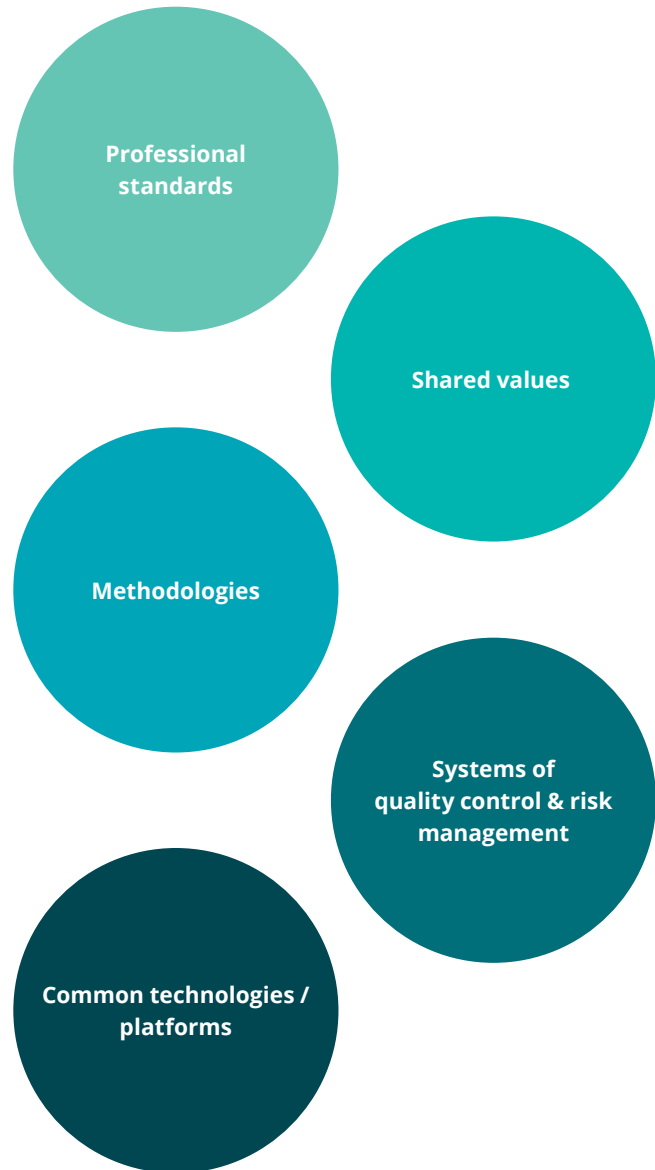
Das Deloitte Netzwerk

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

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

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

Unter der Marke „Deloitte“ arbeiten ca. 415.000 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unabhängigen Gesellschaften weltweit zusammen, um für ausgewählte Kundinnen und Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory, Steuerberatung und damit verbundene Leistungen zu erbringen. Diese Unternehmen sind Mitglieder von DTTL. DTTL, ihre Mitgliedsunternehmen und jede ihrer jeweiligen verbundenen Unternehmen bilden die „Deloitte Organisation“. Jedes Deloitte Mitgliedsunternehmen und/oder seine verbundenen Unternehmen erbringt Leistungen in speziellen geografischen Gebieten und unterliegt den Gesetzen und berufsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes oder der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist. Jedes Mitgliedsunternehmen von DTTL ist in Übereinstimmung mit



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





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Partnerschaft oder ein Einzelunternehmen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden.

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

DTTL Leitungsgremien

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

Executive Board

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

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

Board of Directors und Governance Committee

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

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

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

Mehr zu Deloitte unter www.deloitte.com.

Deloitte Global – Zahlen und Fakten 2022



Umsatz
US\$ 59,3 Mrd.



Neue Einstellungen
156.430



Mitarbeiter:innen
411.951



Länder
150+



Absolvierte e-learning Kurse
8,8 Mio.



Gesellschaftlicher Beitrag/Spenden
US\$ 284 Mio.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Vertretung und Führung

Deloitte Österreich ist ein partnerschaftlich geführtes Unternehmen.

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

Die gesamtunternehmerische Führung obliegt einem in regelmäßigen Abständen gewählten Management

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

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

GeschäftsführerInnen von Deloitte Österreich

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

Dr. Peter-Michael Grau
Mag. Albert Hannak
Mag. Romana Haslinger*
Mag. Orsolya Hegedüs
MMag. Christian Hickel
Mag. Dr. Andreas Hlavenka
Mag. Gabriele Holzinger
Dr. Stefan Hübner
Mag. Bernhard Hudernik
Mag. Edgar Huemer
Mag. Christa Janhsen
Dipl.Ing. Alexander Kainer
Mag. Andreas Kapferer
Dkfm. Dr. Rolf Kapferer
Mag. Stephan Karigl
Mag. Clemens Klinglmair
Andrea Kopecek, MSc
Dr. Annette Kopp
Mag. Herbert Kovar
Mag. Hubert Kreuch*
Mag. Marieluisse Krimmel*
MMag. Isabell Krug
Dr. Matthias Kunsch*
MMag. Alexander Lang
Mag. Dr. Bernd Luxbacher
Mag. Karin Mair
Mag. Gerhard Marterbauer*
Mag. Julian Mauhart
Mag. Sieglinde Moser
Mag. Friedrich Möstl*
Dr. Nikolaus Müller*
Mag. Walter Müller*
Mag. Anna Nowshad

Mag. Robert Pejhovsky*
Dr. Johannes Pira
Dr. Gerhard Pircher*
Felix Reitsperger, LL.M.oec.
Marcus Riedler
Mag. Christoph Riegler
Mag. Alexander Ruzicka
Mag. Robert Rzeszut
Mag. Nikolaus Schaffer*
Univ.-Prof. MMag. Dr. Josef Schuch
Dr. Gernot Schuster
Georg Schwondra
Mag. Josef Spadinger*
Dr. Gottfried Spitzer*
Mag. Ursula Stingl-Lösch
Mag. Nikola Süssl
Mag. Gerald Vlk
Mag. Dr. Christoph Waldeck*
Mag. Claudia Wehinger-Malang
Mag. Michael Weismann
DDr. Patrick Weninger
Dr. Kunigunde Wentner
Mag. Friedrich Wiesmüllner*
Mag. Robert Wietrzyk-Sanin
Dr. Christian Wilplinger
Mag. Christof Wolf*
Mag. Wolfgang Wurm*

* Im Bereich der Wirtschaftsprüfung tätige Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Vergütungsgrundlagen im Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung

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

Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Geschäftsführungsposition

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

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

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

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

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

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



Clients

Maßgeschneidert.
Innovativ.
Persönlich.



01

02

03

04

05





01

02

03

04

05

Gemeinsam Chancen erkennen und nutzen



Ob Großunternehmen, KMU, Start-up oder Familienunternehmen: Die Kund:innenstruktur von Deloitte ist so vielfältig wie die Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen. Orsolya Hegedüs, Clients & Industries Leader und Partnerin Financial Advisory, erläutert, worauf es bei einer optimalen Betreuung ankommt.

Orsolya Hegedüs
Clients & Industries Leader
Partnerin Financial Advisory

Wie unterstützt Deloitte ihre Kund:innen in den aktuell herausfordernden Zeiten?

Besonders jetzt, wo sich Marktentwicklungen und -gegebenheiten sehr rasch ändern, ist es wichtig immer am Puls der Zeit und ganz nah am Markt zu sein. Je nach Branche und Unternehmen können Innovation und Digitalisierung im Vordergrund stehen, oder aber eine nachhaltige ESG Strategie wird benötigt. Als multidisziplinärer Berater stimmen wir uns hier eng mit unseren Kundinnen und Kunden ab und unterstützen genau dort, wo der jeweilige Bedarf liegt. Unser Ziel ist es, gemeinsam Chancen zu erkennen und zu nutzen. Mit der so gewonnenen Stabilität können Krisen leichter bewältigt werden.

Wie sieht die Kund:innenstruktur bei Deloitte konkret aus?

Einerseits setzen viele Großunternehmen und ATX-Konzerne auf unsere Expertise, andererseits sind wir auch führender KMU Berater, unterstützen Start-ups und Familienunternehmen. Für uns steht die persönliche Betreuung an erster Stelle, egal ob es darum geht, für unsere Kundinnen und Kunden in allen Bundesländern nah und „greifbar“ zu sein, oder im Rahmen unseres globalen Netzwerks international zu agieren. Für KMU ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bundesländern direkt vor Ort sind. Bei der Betreuung von Start-ups ist es eine sehr schöne Erfahrung, wenn wir mit ihnen von Anfang an „mitwachsen“ dürfen und sie auch noch betreuen, wenn sie längst erfolgreiche und stark wachsende Unternehmen sind.

Mit diesen unterschiedlichen Bedürfnissen der Kund:innengruppen: Wie profitieren Ihre Kund:innen von Deloitte?

Als Deloitte profitieren unsere Kundinnen und Kunden davon, dass unsere Services sehr breit aufgestellt sind, dabei aber auch stark in die Tiefe gehen. Wir bieten einen „One-Stop-Shop“ für die verschiedensten Anforderungen und können unsere Leistungen ganz konkret an den Bedarf unserer Kundinnen und Kunden anpassen. Dank unseres internationalen Netzwerks trifft das nicht nur in Österreich zu, sondern auch auf globaler Ebene.



01

02

03

04

05

Best Managed Companies – Are you best in class?



Deloitte Österreich widmet sich auch 2022 mit einer businessübergreifenden Initiative mittelständischen Unternehmen. Der für das Programm verantwortliche Deloitte Partner Friedrich Wiesmüller gibt Antworten auf zentrale Fragestellungen rund um das international sehr erfolgreiche Programm.

Mag. Friedrich Wiesmüller
Partner
Family Business Leader

Das Programm Best Managed Companies wurde heuer zum zweiten Mal in Österreich durchgeführt. Wie waren die Erfahrungen aus dem Vorjahr?

Best Managed Companies ist ein von Deloitte Global ausgerolltes Programm, das seit vielen Jahren international etabliert ist und 2021 erstmals auch in Österreich durchgeführt wurde. Zusammen mit unseren Kooperationspartnern, der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien sowie dem Magazin trend., widmen wir uns sehr intensiv Unternehmen in Österreich ab einer Größe von rd. EUR 100 Millionen Jahresumsatz. Bei Best Managed Companies werden Unternehmen mit einem international bewährten Bewertungsmodell in den Schwerpunktkategorien Governance & Finanzen, Strategie, Produktivität & Innovation sowie Kultur & Commitment evaluiert. Da wir durchwegs sehr positives Feedback erhalten haben, führten wir das Programm auch 2022 fort.

Was ist das Ziel von Best Managed Companies?

Die Auszeichnung ist eine gute Möglichkeit, ein positives Signal – nach innen und außen – zu setzen. Wir zeichnen heimische Unternehmen aus, die gesamthaft hervorragend aufgestellt sind. Gleichzeitig wollen wir darauf aufmerksam machen, dass Deloitte gerade Österreichs Mittelstand kompetent, professionell und persönlich berät.

Dass wir trotz des Krieges in der Ukraine ein so großes Teilnehmerfeld wie im Vorjahr für das Programm begeistern konnten, zeigt wie resilient der Mittelstand in Österreich ist und wie gut der Bewertungsansatz von Best Managed Companies angenommen wird.

Welche Vorteile hat das Programm für die teilnehmenden Unternehmen?

Best Managed Companies bringt den Unternehmen eine gesamthafte Betrachtung, die vom Tagesgeschäft losgelöst ist. Durch das Programm bekommen die teilnehmenden Unternehmen große mediale Aufmerksamkeit. Mit Best Managed Companies treten wir darüber hinaus mit den Unternehmen in einen intensiven Austausch. Das ist gerade in diesen volatilen Zeiten wichtiger denn je.

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





01

02

03

04

05

Internes Qualitätssicherungssystem

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

Bereichsübergreifendes Qualitätssicherungssystem

Praxisorganisation, Grundzüge der Aufbauorganisation

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

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

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

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

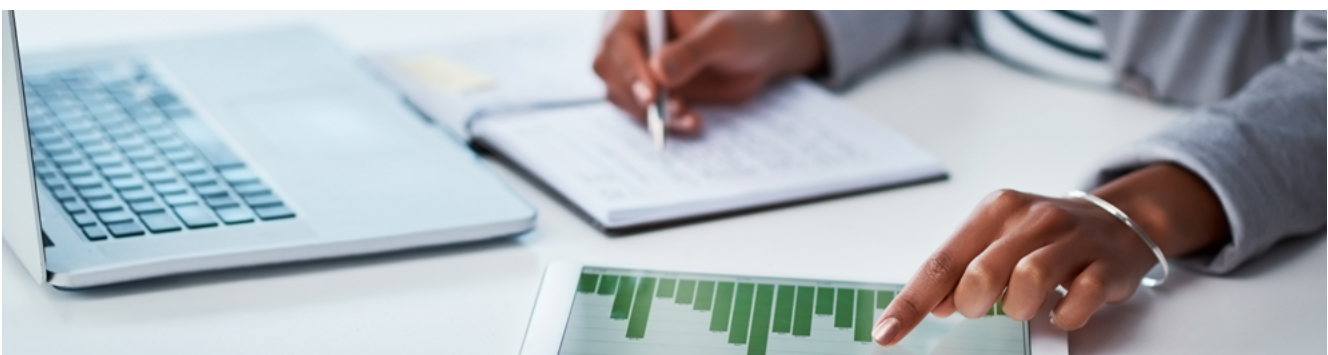
Normensystem und Anwendungsbereich

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

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

Risikoorganisation und Risikomanagement

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





01

02

03

04

05

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

Unabhängigkeit

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

Auftragsannahme, -fortführung und -beendigung

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

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

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

Beschwerdemanagement

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

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

Entwicklung und kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Besondere Aspekte der Qualitätssicherung im Prüfungsbetrieb

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

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

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

Regelungen zur allgemeinen Organisation

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

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

Regelungen zur Auftragsabwicklung

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

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





01

02

03

04

05

Die wesentlichen Elemente der auftragspezifischen Qualitätssicherung sind

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

Regelungen zur Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems

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

Externe und interne Überwachung der Prüfungsqualität Audit Quality Monitoring & Measurement

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

Zielsetzung des Audit Quality Monitoring & Measurement (AQMM) Programms ist eine relevante, verlässliche und zeitgerechte Kommunikation an die Entscheidungsträgerinnen und -träger, um rasche Korrekturmaßnahmen und kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen. Dies beinhaltet die Identifikation von Schwächen und bewährten Verfahrensweisen im Qualitätssicherungssystem und die Beurteilung der Effektivität von Korrekturmaßnahmen um Verbesserung in der Prüfungsqualität zu erzielen.

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





01

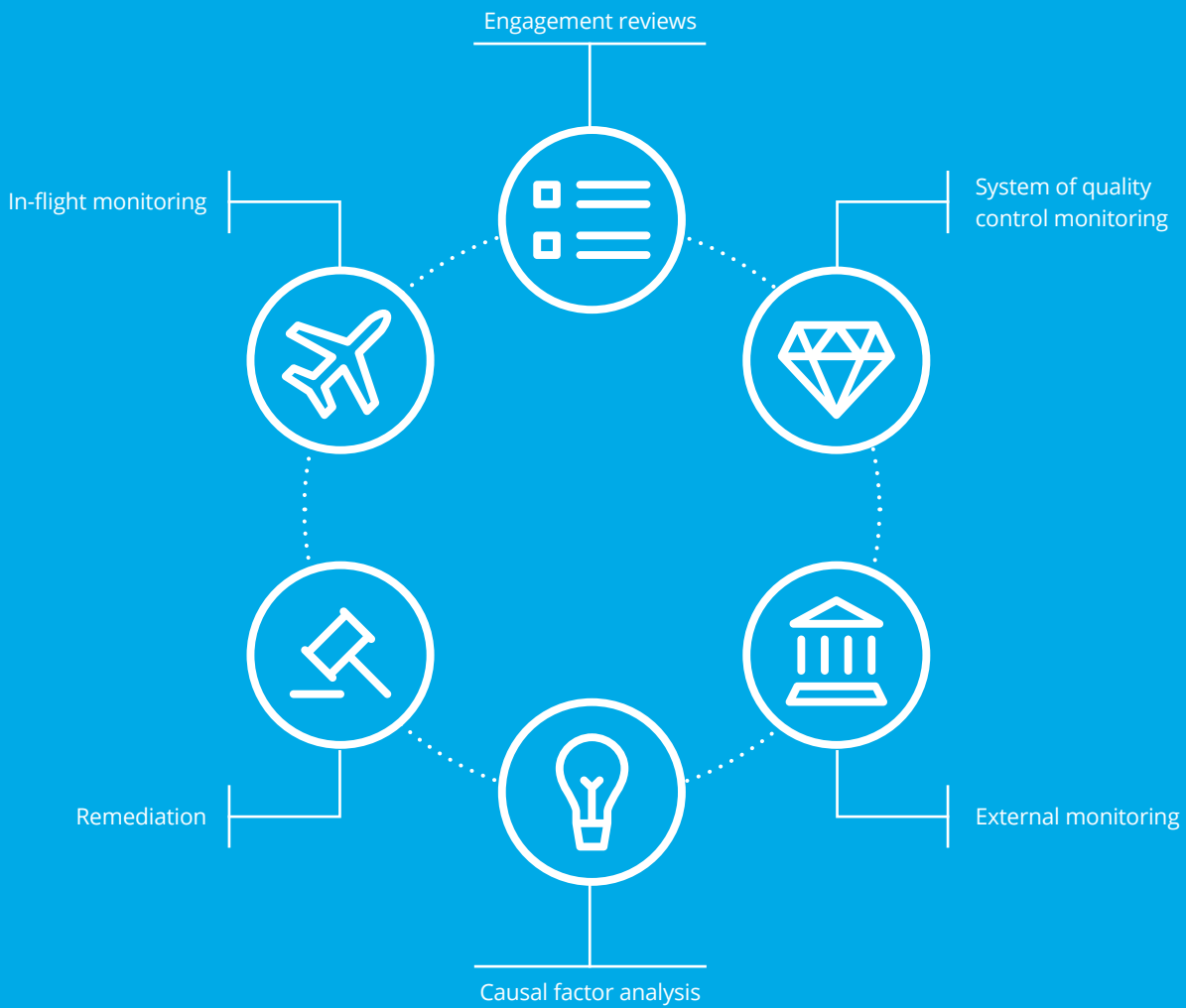
02

03

04

05

Audit Quality Monitoring & Measurement





01

02

03

04

05

In-flight Monitoring

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

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

Die Ergebnisse dieser Inflight-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 ist.

Engagement Reviews

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

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

System of Quality Control Review

Das interne Qualitätssicherungssystem (QSS) umfasst zahlreiche Elemente, wie zB die Dokumentation der wichtigsten Bereiche von QSS-Verfahren und -Kontrollen sowie die Prüfung der Wirksamkeit des QSS, einschließlich der Durchführung eines umfassenden Programms zur Überprüfung des QSS im Rahmen des jährlichen Practice Reviews. Deloitte bereitet sich auch auf die kommenden Anforderungen vor, indem es sich auf die Aktivitäten zur Überwachung im Zusammenhang mit der Einführung von ISQM1 konzentriert. Durch diese Vorbereitungen werden die Qualitätskontrollprozesse und der Monitoringansatz weiterentwickelt und unsere Kultur der kontinuierlichen Verbesserung laufend gestärkt.

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

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

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

External Inspections

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

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

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

Die APAB führte im Jahr 2020 eine Inspektion durch, die am 1. Dezember 2020 abgeschlossen wurde. Deloitte Österreich setzte alle Empfehlungen der APAB fristgerecht um.

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





01

02

03

04

05

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

Causal Factor Analysis und Remediation

Kontinuierliche Verbesserung ist ein wesentlicher Bestandteil der Qualitäts- und Leistungskultur von Deloitte. Das Verständnis der Gründe für das Auftreten von Mängeln ist entscheidend für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Behebung der Feststellungen. Wenn Mängel 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.

Ausblick auf regulatorische Änderungen

Das International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) hat im Dezember 2020 einen International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1)¹ herausgegeben, der den bisherigen, ab 2009 geltenden International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1)² über die Einrichtung eines internen Qualitätssicherungssystems ersetzt. Dieser Standard wird begleitet von einem International Standard on Quality Management 2 (ISQM 2)³, der die auftragsbegleitende Qualitätssicherung (Engagement Quality Review) wesentlich detaillierter regelt als bisher, und einer vollständigen Überarbeitung des International Standard on Auditing 220 (ISA 220 (Revised))⁴, der die Anforderungen für die Qualitätssicherungsmaßnahmen auf der Auftragsebene festlegt. Diese neuen internationalen Standards treten am 15.12.2022 in Kraft und sind bis dahin vollständig umzusetzen.

Die neuen Standards ziehen umfangreiche Änderungen im internen Qualitätssicherungssystem nach sich, das zu einem risikoorientierten Qualitätsmanagementsystem erweitert wird. Deloitte Österreich hat gemeinsam mit dem Deloitte Netzwerk bereits 2019 damit begonnen, sich auf diese Änderungen vorzubereiten, damit spätestens mit Inkrafttreten der neuen Qualitätsstandards alle Vorgaben umgesetzt sind.

Erklärung zur Wirksamkeit des internen Qualitätssicherungssystems im Prüfungsbetrieb

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



¹ International Standard on Quality Management 1 – Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements

² International Standard on Quality Control 1 – Quality Control for Firms that Perform Audits and Reviews of Financial Statements, and Other Assurance and Related Services Engagements

³ International Standard on Quality Management 2 – Engagement Quality Reviews

⁴ ISA 220 (Revised) – Quality Management for an Audit of Financial Statements



01

02

03

04

05

Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit

Deloitte Global Independence



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



Deloitte Global Independence unterstützt Unternehmen bei Bedarf bei ihrer jährlichen SQC-Überprüfung und gibt Einblicke in globale Schwerpunktbereiche. In einem Dreijahreszyklus stellt Deloitte Global Independence **unabhängiges Fachwissen zur Verfügung, das bei der jährlichen SQC-Überprüfung der Unternehmen** im Rahmen des Audit Quality Monitoring & Measurement genutzt wird. Je nach Bedarf werden vertiefte Nachprüfungen durchgeführt.



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



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



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

Unabhängigkeit bei Deloitte Österreich

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

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

sowohl Partnerinnen und Partnern als auch allen anderen 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 in Wien unter der Führung des Director of Independence eine für die Einführung, Koordination und Überwachung der Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Unabhängigkeit zentral zuständige Fachabteilung Independence Austria. Ihr obliegen unter anderem 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.





01

02

03

04

05

Verbindliche Richtlinien und Verhaltensgrundsätze

Grundlage unserer Maßnahmen zur Wahrung der Unabhängigkeit bilden die für alle Mitgliedsunternehmen von DTTL sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlichen Vorgaben der internationalen Deloitte Organisation. Notwendige Anpassungen an österreichische Rechtsvorschriften und die Umsetzung der internationalen Vorgaben in der Praxisorganisation von Deloitte Österreich enthalten die Organisationsrichtlinien sowie ergänzende Verhaltensanweisungen. Diese Regelungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in elektronischer Form zur Verfügung. Über Änderungen von Unabhängigkeitsvorschriften wird sowohl im Intranet als auch über weitere elektronische Medien informiert. Zusätzlich stehen über eine Intranetseite von DTTL Global weitere Informationen zum Thema Unabhängigkeit zur Verfügung.

Unabhängigkeitserklärungen

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

Schulungen

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

Systemgestützte Verfahren

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

Deloitte Entity Search and Compliance System (DESC)

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

Service Request Management (SRM)

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

Global Independence Monitoring System (GIMS)

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

Zentrale Mandanten- und Auftragsdatenverwaltung

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

Externe Rotation

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





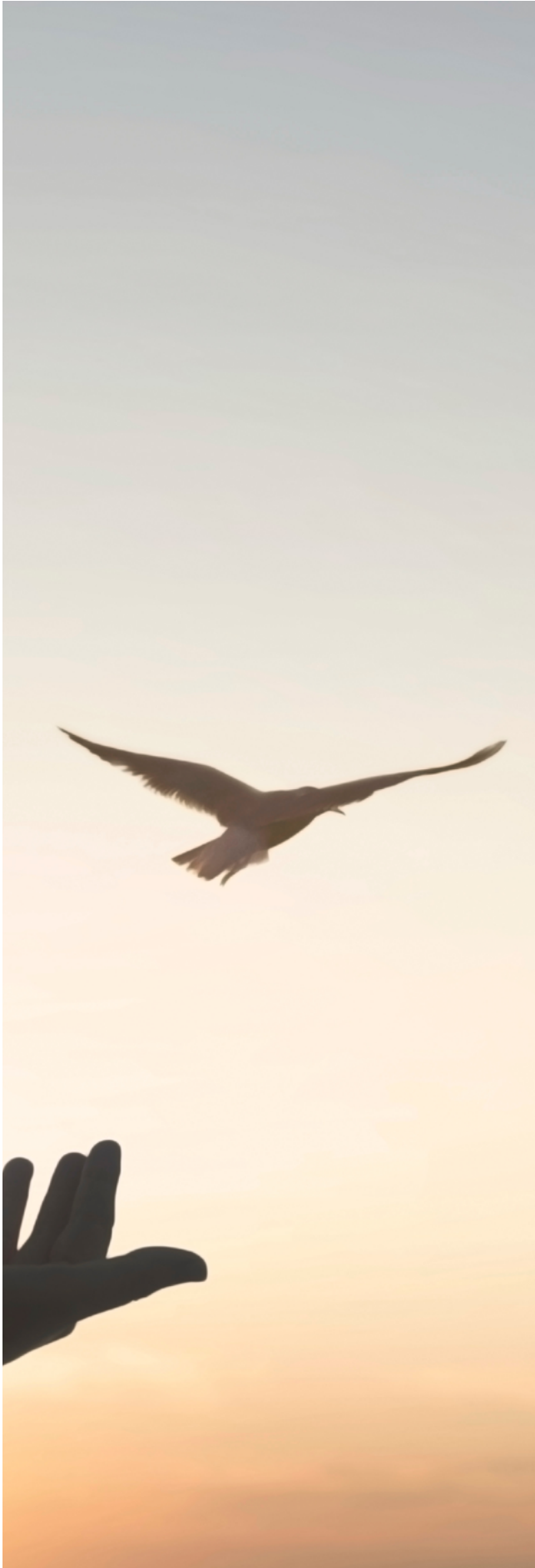
01

02

03

04

05



Interne Rotation der verantwortlichen Prüfungspartnerinnen, Prüfungspartner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Interne Überprüfung der Einhaltung der Unabhängigkeitsanforderungen

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

Inspections

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

Practice Reviews

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

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

Erklärung zur Wahrung der Unabhängigkeit

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





01

02

03

04

05

Ethik

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

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

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

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





01

02

03

04

05

Aktuelle Herausforderungen



Das Weltgeschehen war im abgelaufenen Geschäftsjahr geprägt von zahlreichen tiefgreifenden Ereignissen. Vor allem Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine hat Europa unvermittelt getroffen und das europäische Sicherheitsgefühl ins Wanken gebracht. Auch uns bei Deloitte Österreich macht die aktuelle Situation zutiefst betroffen. Im Rahmen einer großangelegten Soforthilfeaktion über eine eigens dafür eingerichtete Deloitte Foundation und das Sammeln von Sachspenden haben wir versucht, unseren Kolleginnen und Kollegen sowie den unzähligen Menschen auf der Flucht bestmöglich zur Seite zu stehen.

Die Lage in der Ukraine hat aber auch tiefgreifende Auswirkungen auf die Weltwirtschaft. Neben gekappten Lieferketten, Produktionsstopps und einem sprunghaften Anstieg der Inflationsrate ist vor allem die bestehende Energiekrise ein Thema – auch für heimische Unternehmen. Durch Österreichs hohe Abhängigkeit von russischem Gas sind viele Betriebe unmittelbar von den kriegsbedingten Lieferengpässen betroffen. Das führt seitens unserer Kundinnen und Kunden zu erhöhter Unsicherheit und Planungsschwierigkeiten. Umso wichtiger ist es für uns, sie in diesen herausfordernden Zeiten als verlässlicher Partner mit maßgeschneiderter Beratung sowie dem Know-how aus unserem internationalen Netzwerk zu unterstützen.

Es gilt jedenfalls, eine langfristige Lösung für die Energiekrise zu finden. Die Reaktivierung von umweltschädlichen Öl- und Kohlekraftwerken bietet sich dabei nur als kurzfristige Notfallmaßnahme an. Denn neben der angespannten geopolitischen Lage bringt uns der Klimawandel auch weiterhin buchstäblich ins Schwitzen: Sommerliche Rekordtemperaturen und daraus resultierende Umweltkatastrophen wie Waldbrände oder

Unwetter machen deutlich, dass in puncto Nachhaltigkeitsbestrebungen und Klimaschutz keine Zeit mehr zu verlieren ist. Mit entsprechenden Beratungsangeboten reagieren wir bei Deloitte darauf und unterstützen unsere Kundinnen und Kunden auf ihrem Transformationsprozess hin zu nachhaltigem Wirtschaften. Gleichzeitig setzen wir bei uns selbst an und arbeiten kontinuierlich an einer Optimierung unseres ökologischen Fußabdrucks – sei es durch bewusstes Energiesparen, Müllvermeidung oder das Angebot des Klimatickets für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als wären ein Krieg mitten in Europa und die immer spürbarer werdende Klimakrise nicht genug, hat uns auch das COVID-19-Virus weiterhin durch das Jahr begleitet. Ein Ende der Pandemie ist noch nicht in Sicht und die Unternehmen sehen sich auch in Zukunft mit Home Office, Personalausfällen und kurzfristig wechselnden Corona-Regeln konfrontiert. Dank unserer flexiblen Infrastruktur und unserem Know-how konnten wir bei Deloitte diese Hürden bisher sehr gut meistern. Im regen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden geben wir dieses Wissen weiter.

Trotz der genannten schwierigen Rahmenbedingungen blicken wir bei Deloitte Österreich auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2021/22 zurück, wie auch die nachstehenden Zahlen eindrucksvoll beweisen. Großer Dank gilt in diesem Zusammenhang unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auch in bewegten Zeiten unermüdeten Einsatz gezeigt und diesen Erfolg erst ermöglicht haben. Wir sind fest entschlossen, auch in Zukunft allen Herausforderungen mit Tatendrang zu begegnen und Sie als Kundinnen und Kunden weiterhin in gewohnter Qualität zu unterstützen.

People

Mobil.
Smart.
Vernetzt.



01

02

03

04





01

02

03

04

Das wichtigste Deloitte-Asset: Unsere Mitarbeiter:innen



Christian Havranek, Human Resources Leader und Partner bei Deloitte Österreich, spricht über jüngste und aktuelle Herausforderungen und gibt einen Ausblick, wohin sich Deloitte als Arbeitgeber entwickelt. Im Mittelpunkt steht dabei das wichtigste Asset von Deloitte: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mag. Christian Havranek
Partner
Human Resources Leader

Die letzten zwei Jahre haben die Unternehmenswelt an ihre Grenzen gebracht. Was hat Deloitte daraus gelernt?

In den letzten beiden Jahren haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eindrucksvoll bewiesen, dass Remote Working und hybride Arbeitsformen funktionieren. Unsere Kolleginnen und Kollegen lassen keinen Zweifel aufkommen, dass produktives Arbeiten aus dem Homeoffice genauso möglich ist wie im Büro. Was als Ausnahme bzw. Notfallmaßnahme begonnen hat, ist inzwischen etablierter Arbeitsalltag und das soll auch so bleiben. Eng verbunden mit der Weiterentwicklung von hybriden Arbeitsformen ist der Digitalisierungs-Boost, den wir in den vergangenen zwei Jahren erlebt haben. Wir alle sind durch diese technischen Entwicklungen anpassungsfähiger geworden und haben viele neue digitale Kompetenzen aufgebaut.

Vor welchen Herausforderungen stehen wir jetzt?

Die neuen hybriden Arbeitsformen bringen größere Flexibilität, aber stellen uns auch vor einige Herausforderungen. Wie können wir den Zusammenhalt stärken, wenn wir uns nicht regelmäßig physisch begegnen? Wie können neue Teammitglieder trotz steigender Digitalisierung ein persönliches Onboarding erleben? Das Knüpfen und Stärken von Teambeziehungen im digitalen Alltag ist sicher eine der großen aktuellen Herausforderungen im Bereich Human Resources. Das betrifft auch die Führungsarbeit: Wo früher Delegieren und Organisieren gefragt war, liegt durch die neuen, flexibleren Rahmenbedingungen der Fokus auf dem Aufbau von Verbindungen und Empowerment der Teammitglieder. Deloitte steht ebenso wie andere Unternehmen vor der Herausforderung, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beweisen, dass wir ihren Wert kennen und schätzen.

Was kommt als nächstes? Wohin entwickelt sich Deloitte als Arbeitgeber?

Uns ist bewusst, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser größtes und wichtigstes Asset sind. Die Arbeitswelt ändert sich und mit ihr die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dem müssen wir auch zukünftig gerecht werden und dabei Vertrauen schaffen und entgegenbringen. Dazu gehört auch, dass wir erlernte Arbeitsmuster hinterfragen und unseren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit geben, sich bei Deloitte frei zu entfalten, zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Mit unserem neuen Ziel „A career built around you.“ hinterfragen und optimieren wir bestehende Prozesse, um die Karriereentwicklung innerhalb von Deloitte noch breiter, individueller und attraktiver gestalten zu können.



01

02

03

04

Fortbildungsgrundsätze und -maßnahmen

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

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird überwacht und systematisch erfasst.

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

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

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

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

Besonderheiten zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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

Für Fachkräfte im Bereich Wirtschaftsprüfung sind darüber hinaus der Umgang mit unserer Prüfungssoftware „Engagement Management System“ (EMS) und prüfungsrelevante Analyse Tools sowie die regelmäßige Teilnahme an Update-Seminaren zu aktuellen Fragen der Rechnungslegung und Prüfung verpflichtend. Die Prüfungssoftware sowie die Analyse-Tools unterstützen optimal bei der konsequenten, effizienten und effektiven Umsetzung unseres risikobasierten Prüfungsansatzes und eröffnet uns damit noch bessere Möglichkeiten, unsere Klientinnen und Klienten bei voller Wahrung unserer Unabhängigkeit optimal zu betreuen. Dies rechtfertigt weiterhin das hohe Vertrauen in die Qualität unserer Dienstleistungen.

Die Schulung der fachlichen Themen, zu denen neben Schulungen zu österreichischen 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. COVID-bedingt wurden die Präsenzschulungen im abgelaufenen Jahr nahezu ausschließlich virtuell durchgeführt.

Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalbedarfsplanung

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

Qualifikationserfordernis

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



Personalentwicklung

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 durch interne Newsletter bzw. spezielle Fortbildungsveranstaltungen sowie einen monatlich stattfindenden Audit Jour Fixe informiert. Wichtige Informationen werden darüber hinaus in elektronischer Form im Intranet veröffentlicht. Die Erfüllung der berufsständischen Verpflichtung zur Fortbildung von Fachkräften in dem Business Wirtschaftsprüfung wird zentral unterstützt und überwacht.

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

Erklärung zur kontinuierlichen Fortbildung im Prüfungsbetrieb

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





01

02

03

04

Deloitte University

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

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

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

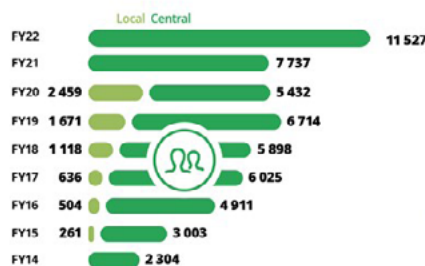
Mit der Deloitte University nehmen wir im Bereich Talentförderung und -entwicklung international eine Vorreiterrolle ein. So bereiten wir Top-Talente und zukünftige Führungskräfte optimal vor und fördern die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern.

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

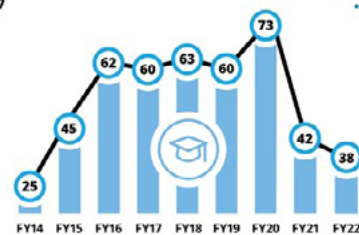


DU EMEA evolution

Participants

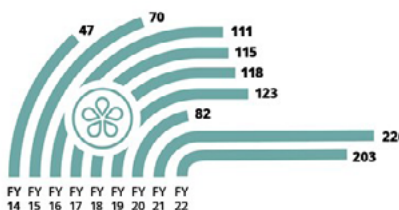


Programmes



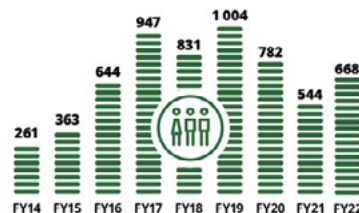
All EMEA member firms committed to Deloitte University EMEA

Deliveries



FY20 and FY21 numbers impacted by Covid-19

Facilitators



Programme evaluation

FY20 mostly central classroom experience vs FY21 and FY22 all virtual experiences





01

02

03

04

Die Deloitte University steht für:

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

Deloitte Client Experience Labs

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

Führungskräfte wurden im vergangenen Jahr, das von Home Office gezeichnet war, besonders gefordert. Auch in Hinblick auf die Abhaltung von Trainings gab es in Folge der COVID-19 Maßnahmen maßgebliche Veränderungen. Da aus Sicherheitsgründen Präsenztrainings abgesagt werden mussten, wurde für Führungskräfte ein geeignetes Ersatzprogramm in virtuellem Format entwickelt.





01

02

03

04

Karriere bei Deloitte

Wir bieten eine Karriere, die individuell zugeschnitten ist.

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

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

Dazu gehören flexible und faire Karrierelaufbahnen...

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

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

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

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

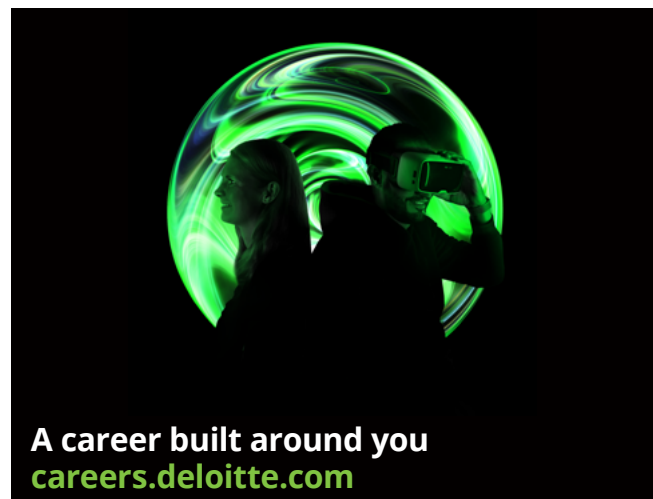
Vereinbarkeit von Karriere und Familie soll für Frauen wie Männer gleichermaßen gelten und entsprechend gemanagt werden. Es ist uns wichtig, dass bei Deloitte alle das Gefühl haben, ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen einfach sie selbst sein zu können. Zudem gibt es Diversity & Inclusion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

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

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

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

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



A career built around you
careers.deloitte.com



01

02

Society

Global.
Regional.
Sozial.





Auf Sinnsuche in Krisenzeiten



Unsere Expertin Elisa Aichinger verantwortet als Partnerin den Bereich Social Innovation und unterstützt dabei Unternehmen bei gesellschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen. Im Interview spricht sie über die Themen, die den Unternehmen aktuell am meisten unter den Nägeln brennen, und erklärt, warum ein sinnstiftender Arbeitsalltag nun wichtiger denn je ist.

Mag. Elisa Aichinger
Partnerin
Social Innovation

Die anhaltende Corona-Pandemie, der Ukraine-Krieg, die Energiekrise und der Klimawandel – wir leben in herausfordernden Zeiten. Spüren Sie das in der täglichen Beratung Ihrer Kundinnen und Kunden?

Die Krisenmeldungen der vergangenen Monate waren ein herber Schlag für uns alle. Nachdem es im Vorjahr endlich wieder bergauf zu gehen schien, herrscht nun erneut hohe Unsicherheit. Gerade vor dem Hintergrund des Ukraine-Krieges stellen sich jetzt viele Menschen die Sinnfrage: Worauf kommt es an im Leben? Was ist mir wichtig? Vor allem die jüngeren Generationen setzen sich verstärkt damit auseinander, wie sie ihre Lebenszeit verbringen wollen – und welchen Stellenwert die Arbeit haben soll. Dadurch bekommt das Thema Arbeitgeberattraktivität eine neue Relevanz. Das merken wir auch bei unseren Kundinnen und Kunden. Es genügt nicht mehr, sich als Unternehmen ansprechend zu positionieren. Die jungen Bewerberinnen und Bewerber von heute wollen mit ihrer Tätigkeit einen spürbaren Beitrag leisten – für eine bessere Welt, ein sinnvolles Ziel und eine lebenswerte Zukunft.

Gleichzeitig herrscht mittlerweile kein Fachkräftemangel mehr, sondern vielmehr ein genereller Arbeitskräftemangel. Stellenausschreibungen, auf die sich vor ein paar Monaten noch 100 Interessierte gemeldet haben, haben jetzt oft nur noch zwei bis drei relevante Bewerbungen zu verzeichnen. Dieses Thema beschäftigt unsere Kundinnen und Kunden gerade sehr.

Wie können die Unternehmen darauf reagieren?

Jeder einzelne Job macht Sinn – bei manchen Jobs ist dieser Sinn offensichtlicher, bei anderen muss er klar herausgearbeitet werden. Unternehmen sollten sich daher eingehend mit konkreten Jobprofilen und ihrer gewünschten Bewerberzielgruppe beschäftigen und den Mehrwert hinter einzelnen Tätigkeiten kommunizieren. Die Menschen müssen das Gefühl haben, dass sie einen Unterschied machen – und keine bloße Nummer sind. Schließlich kann Arbeit in diesen unsicheren Zeiten auch Struktur und Sinn geben. Das gilt es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermitteln.

Außerdem sollte man als Unternehmen mit positivem Beispiel vorangehen und seine Verantwortung gegenüber der Umwelt und Gesellschaft ernst nehmen.

Deloitte selbst setzt sich ebenfalls für eine nachhaltigere, gerechtere Welt ein und hat dafür bereits 2016 den Deloitte Future Fund ins Leben gerufen. Welche Initiativen sind hier gebündelt?

Mit dem Deloitte Future Fund widmen wir uns den größten Herausforderungen am Wirtschaftsstandort Österreich. In der aktuellen Periode haben wir es uns zum Ziel gesetzt, bis 2026 Arbeitsmarktperspektiven für benachteiligte Jugendliche zu schaffen und Maßnahmen gegen den Klimawandel zu setzen. Die Einbindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns dabei ein ganz besonderes Anliegen: Sie waren nicht nur maßgeblich bei der Auswahl der Projekte beteiligt, sondern können sich auch aktiv mit ihrem Know-how einbringen.

Beim Projekt „Grow“ liegt unser Fokus auf den Themen Nachhaltigkeit und klimaneutrale Zukunft. Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Impact Hub fördern wir vielversprechende Start-ups mit Nachhaltigkeits-Schwerpunkt in einem umfassenden Acceleration-Programm. Unsere Expertinnen und Experten begleiten die Start-ups dabei pro bono als Mentorinnen und Mentoren. Mit der Bildungsinitiative „Jump“ konzentrieren wir uns in Kooperation mit Teach for Austria außerdem auf die Schaffung von Arbeitsmarktperspektiven für benachteiligte Jugendliche. Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen Teach For Austria Fellows, die als Vollzeit-Lehrkräfte in besonders herausfordernden Mittel- und Polytechnischen Schulen im Einsatz sind, und bringen sich bei verschiedensten Themen ein.

Der Mehrwert, den unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diesen sinnstiftenden Engagements ziehen, wurde uns schon mehrfach bestätigt. Durch den Deloitte Future Fund verleihen wir unserem Berufsalltag mehr Sinn – und schaffen neue Perspektiven über unsere Unternehmensgrenzen hinaus.



Corporate Responsibility & Sustainability

Die letzten Jahre und vor allem die vergangenen Monate waren geprägt von zahlreichen Herausforderungen und Umbrüchen. In unsicheren Zeiten wie diesen ist es besonders wichtig, Solidarität und Hilfsbereitschaft zu zeigen.

Deloitte Österreich fühlt sich in seiner Funktion als Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Gesellschaft dazu verpflichtet, aktiv zu einem positiven und nachhaltigen Wandel beizutragen. Der Bereich Corporate Responsibility und Sustainability soll dabei durch fortschrittliche, effektive Maßnahmen nicht nur kurzfristig unterstützen, sondern auch langfristige Veränderungen ermöglichen und dabei faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Um dies zu erreichen, arbeiten wir bereits seit mehreren Jahren mit staatlichen Institutionen und gemeinnützigen Organisationen zusammen.

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



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

© 2022. United Nations Department of Global Communications; <https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>



01

02

Deloitte Future Fund

Als globales Netzwerk leistet Deloitte unter dem Schirm von „WorldImpact“ einen Beitrag für die Schaffung einer nachhaltigeren und gerechteren Welt. Dieser WorldImpact besteht aus mehreren Schwerpunkt-Initiativen. Eine davon ist „WorldClass“, mit dem sich Deloitte weltweit zum Ziel gesetzt hat, Bildungschancen für 100 Millionen Menschen zu schaffen und ihnen damit Perspektiven zu eröffnen.

Auch wir am Standort Österreich haben uns als Ziel gesetzt, mit einer konkreten Strategie einen positiven Impact für Gesellschaft und Wirtschaft zu generieren. So entstand 2016 der Deloitte Future Fund, der unsere Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten bündelt.

Das Ziel des Deloitte Future Funds ist es, Perspektiven für benachteiligte Bevölkerungsgruppen sowie für die Gesellschaft als Ganzes zu bieten und dabei die Notwendigkeit von nachhaltigem Handeln zu erkennen und zu fördern.

Bisheriger Impact

In unserer ersten fünfjährigen Periode von 2016 bis 2021 lag der Fokus des Deloitte Future Funds auf der Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund. Dank der Schaffung von Bildungsmöglichkeiten und Jobperspektiven wurde so die Chance auf eine erfolgreiche Integration in die österreichische Gesellschaft und den Arbeitsmarkt ermöglicht. Durch die Zusammenarbeit mit zwei namhaften Kooperationspartnern konnten über diese fünf Jahre beeindruckende Vorhaben umgesetzt werden. In Zusammenarbeit mit dem Impact Hub Vienna wurde das Acceleration Programm „found!“ ins Leben gerufen, bei dem Social Start-ups bei der Ausarbeitung und

Umsetzung ihrer Business-Idee unterstützt wurden und so Perspektiven bzw. Arbeitsplätze für anerkannte Geflüchtete geschaffen wurden. Mit unserem zweiten Kooperationspartner, der Diakonie Österreich, wurden junge Geflüchtete durch das Projekt „Integration durch Bildung“ auf ihrem Weg zu einem Pflichtschulabschluss begleitet und gefördert.

Ein wichtiger Aspekt des Deloitte Future Funds ist die Einbeziehung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Sie haben die Möglichkeit, sich aktiv in die Projekte einzubringen und ihr Wissen im Rahmen von Business-Mentorings, Lernpatenschaften, Workshops und persönlicher Betreuung zu teilen. Mit ihrem Engagement haben die Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen großen Teil zum Erfolg der bisherigen Projekte beigetragen.

Konkret konnten in der ersten Periode folgende Ziele erreicht werden:

- Die Schaffung von über 320 Jobperspektiven für anerkannte Geflüchtete
- Die Schaffung von fast 2.200 Bildungsmöglichkeiten für anerkannte Geflüchtete
- Über 140 involvierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Die Unterstützung 16 operativer 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



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

Seit dem Jahr 2021 widmet sich der Deloitte Future Fund neuen Schwerpunkten und fokussiert sich dabei auf zwei bedeutsame Themen des Standortes Österreich. Nachdem sich die Arbeitswelt geprägt durch die COVID-19-Krise und die angespannte geopolitische Lage kontinuierlich verändert und auch die anhaltende Klimakrise unterschiedlichste Herausforderungen mit sich bringt, ist es uns ein Anliegen vor allem in diesen Bereichen einen Beitrag zu leisten. Durch die Organisation verschiedener Projekte wird der Fortschritt zu einem klimafreundlichen Leben gezielt vorangebracht: Im Mittelpunkt des Deloitte Future Funds stehen deshalb in der aktuellen Programmperiode die Stärkung der Arbeitsmarktperspektiven und der Klimawandel.

Konkret haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

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

Um dieses Ziel zu erreichen haben wir auch für die zweite fünfjährige Projektperiode mit Start Herbst FY21/22, ein Budget von einer Million Euro sowie 10.000 Pro-Bono-Arbeitsstunden von Deloitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Außerdem werden für die neuen Themen Kooperationspartner herangezogen, die Deloitte Österreich bei ihrem Ziel unterstützen.

Für unser Projekt „Jump“ arbeiten wir mit Teach for Austria zusammen und widmen uns benachteiligten Jugendlichen, die einen erschwerten Zugang zu Bildungsmöglichkeiten haben. Deloitte Österreich möchte einen Einstieg in das Berufsleben ermöglichen und zusammen mit den Teach for Austria Fellows die Schülerinnen und Schüler durch verschiedene individuelle Unterrichtseinheiten für ihren nächsten Ausbildungs- und Karriereweg fitmachen. Gemeinsam mit unseren Deloitte Expertinnen und Experten konnten wir in der ersten Runde viele Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in eine Zukunft mit vielen Möglichkeiten begleiten.

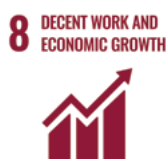
Unsere Zusammenarbeit mit dem Impact Hub Vienna wird auch in der zweiten Programmperiode weitergeführt. Mit dem Projekt „Grow“ werden Start-ups mit Nachhaltigkeits-Schwerpunkt unterstützt und so Arbeitschancen für eine klimaneutrale Zukunft gefördert. Die sechs ausgewählten Start-ups werden neben den 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 des Programms ein Preisgeld und Pro-Bono-Stunden zur Verfügung, um die jungen Unternehmen auf ihrem Weg langfristig zu fördern.

Der erste Durchgang des Start-up-Programms „Grow“ wurde im Juni 2022 erfolgreich abgeschlossen. Den ersten Platz inklusive 10.000€ Preisgeld und 50 Pro-Bono-Stunden konnte sich das Start-up „Plantica“ sichern, welches innovative Gründachmodule für geneigte Blech- und Ziegeldächer entwickelt. Der zweite Platz ging an das Start-up „Reeduce“, das sich über ein Preisgeld von 5.000€ und ebenfalls 50 ProBono-Stunden freuen durfte. „Reeduce“ widmet sich der Konzeption von Lärmschutzwänden, die aus nachhaltigen Materialien wie Schilf, Thermoholz und Lehm bestehen.

Aktuelle Informationen zu unseren Projekten finden Sie hier: <http://deloitte.at/deloitte-future-fund>



Gewinner des Deloitte Future Funds
© Cochic Photography, ANDREAS KOWACSIK





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 CO₂-neutral zu agieren.

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. An all unseren Standorten beziehen wir 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 zusätzlich weniger Müll. Außerdem versuchen wir mit Hilfe von professionellen Partnern, Produktlebenszyklen zu verlängern. Unsere elektronischen Geräte werden beispielsweise an das gemeinnützige IT-Unternehmen AFB gGmbH weitergegeben und durch professionelle Aufarbeitung weiter benutzbar gemacht. Dank dieses Schrittes sparen wir nicht nur Emissionen, sondern unterstützen auch die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, die die Lebensdauer der IT-Geräte durch ihre Arbeit verlängern.

Auch unsere Büromaterialien verwenden 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 setzen wir außerdem auf die „Less Paper“-Initiative. Bei dieser versuchen wir möglichst viele Prozesse zu digitalisieren, um den internen Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten. Vor allem durch die Corona-Pandemie haben wir gelernt, dass die Digitalisierung von Prozessen effizienzsteigernd wirkt und es viele weitere, nachhaltige Möglichkeiten und Alternativen in unserem Arbeiten gibt.

Die Corona-Pandemie hat außerdem bewiesen, dass einige Geschäftsreisen auch durch virtuelle Meetings ersetzt werden können. Trotzdem 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: So sollen, wenn möglich, Züge und öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden. Durch dienstliche Zugreisen sparen wir im Geschäftsjahr FY21/22 über 30,4 Tonnen CO₂. Falls Flugreisen dennoch nötig sind, kompensieren wir diese mit entsprechenden Ausgleichszahlungen zur Förderung von Klimaschutzprojekten. In Zukunft werden wir weiterhin darauf achten, Auslandsbesuche zu reduzieren und sie durch virtuelle Meetings zu ersetzen, um weitere Emissionen einzusparen.

Zudem möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, einen persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und bieten daher seit Jänner 2022 das KlimaTicket des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie als einen bedeutsamen Schritt in Richtung einer CO₂-neutralen Zukunft an.

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

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



15 LIFE ON LAND



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS





01

02

Diversity & Inclusion

Ein kurzer Einblick in die Talent-Vielfalt bei Deloitte



Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so vielfältig wie ihre Aufgaben. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen, sind ein wesentlicher Bestandteil für den Erfolg von Deloitte. Wir sehen es als langfristige Investition in die Zukunft, dass unsere Belegschaft ebenso divers ist, wie die Kundinnen und Kunden in unserem breiten Beratungsspektrum. Es ist uns ein großes Anliegen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich entfalten können – unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller oder sozialer Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Dies ist möglich, da wir bei allen Unterschieden auf den individuellen Ebenen, als weltweit agierendes Unternehmen in einem Netzwerk von ca. 415.000 Beschäftigten, gemeinsame Werte, wie Respekt und Gleichberechtigung leben.

Chancengleichheit in der Karriereentwicklung

Es ist uns wichtig, dass allen Kolleginnen und Kollegen dieselben Türen offenstehen und wir vorhandene Chancen geschlechtsunabhängig vergeben. Ein konkretes Beispiel stellt, das von Deloitte Österreich entwickelte „Young Executive Program“ (kurz YEP) dar. Dieses im Rahmen des Leadership Development angesiedelte Programm zeigt, dass YEP-Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Das setzt sich auch in der Karriereentwicklung fort, wo unabhängig vom Geschlecht 1-2 Karrieresprünge verwirklicht werden. Bereits über 250 Personen haben seit dem Jahr 1997 an dem Programm erfolgreich teilgenommen. Die Kontinuität der Gleichstellung zeigt sich über die 25-jährige Laufzeit des YEP-Programms als Führungskräfteentwicklungstool. Das Thema Gender Parity und Female Leadership ist dabei ein strategisch verankertes Thema. Wir unterstützen und motivieren Frauen gleichermaßen aktiv Top-Führungspositionen einzunehmen.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung wurden neue Lernformate mit dem Fokus Diversity & Inclusion etabliert. Die „Inclusive Leadership Activation Labs“ wurden im vergangenen Jahr gleich mehrmals erfolgreich abgehalten und stieß bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf so großen Anklang, dass das Format auch in den kommenden Jahren fortgeführt wird und sich zu einem konstanten Bestandteil der Führungskräfteentwicklung gebildet hat.

In diesem Jahr war es uns ein besonderes Anliegen, unser Commitment zu Diversity zu festigen und zu erweitern. Dazu gehörte die mittlerweile wiederholte Teilnahme an der Vienna PRIDE und des Rahmenprogramms als ein Fixpunkt im Jahr, und die Fortsetzung unserer Kooperation mit Pride Biz Österreich.

Auch die Zusammenarbeit mit Deloitte HR-Expertinnen und Experten aus Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Portugal, Türkei und zahlreichen CEE-Ländern konnte im letzten Jahr gestärkt werden. Der Austausch und die gemeinsame Entwicklung neuer Strategien, Maßnahmen und Tools für mehr Diversität, Inklusion und Wohlbefinden bestärkt, dass diese Themen nicht nur Floskeln sind, sondern aktiv gelebt werden. Eine inklusive Unternehmenskultur und faire Rahmenbedingungen, machen Deloitte zu einem Unternehmen, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so wohlfühlen können, wie sie sind.

Choose your impact

Deloitte wird von einem klaren Ziel geleitet: eine Wirkung zu erzielen, die von Bedeutung ist „making an impact that matters“. Dieser Zweck definiert, wer wir sind und wie wir agieren. Ein gutes Beispiel dafür ist auch in diesem Jahr zu finden. Auf Initiative von Deloitte Österreich traten dieses Jahr mit einer LGBTQIA+ Petition „Levelling Up“ namhafte Unternehmen klar gegen jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung auf. Gemeinsam wurden die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aufgefordert, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, die jegliche Diskriminierung beim öffentlichen Anbieten von Waren und Dienstleistungen im allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr verbietet.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED INEQUALITIES





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. |
| Denmark | Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab |
| Estonia | AS Deloitte Audit Eesti |
| Finland | Deloitte Oy |
| France | Deloitte & Associés |
| | Deloitte Marque & Gendrot |
| | Deloitte Audit Holding |
| | BEAS |
| | Cisane |
| | Constantin Associés |
| | D. Associations |
| | DB Consultant |
| | ECA Audit |
| | Opus 3.14 Audit et Conseil |
| | Pierre-Henri Scacchi et Associés |
| Revi Conseil | |
| Germany | Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft |
| | Deutsche Baurevision GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft |
| | SüdTreu Süddeutsche Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft |
| Greece | Deloitte Certified Public Accountants S.A. |
| Hungary | Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft. |
| Iceland | Deloitte ehf. |
| Ireland | Deloitte Ireland LLP |
| Italy | Deloitte & Touche S.p.A. |
| Latvia | Deloitte Audits Latvia SIA |
| Liechtenstein | Deloitte (Liechtenstein) AG |
| Lithuania | Deloitte Lietuva, UAB |



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

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

€ 2.1 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 2022, 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 2021 to 31 May 2022.



Anhang B | Finanzinformationen

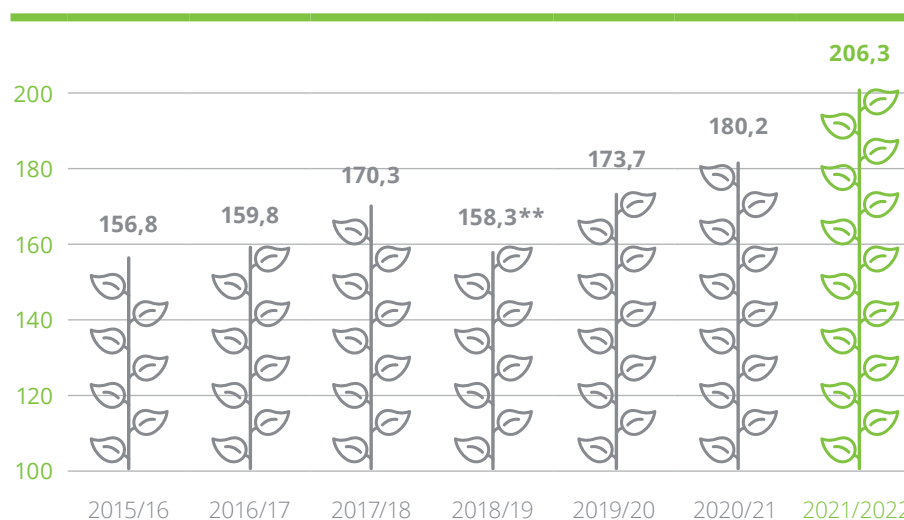
Deloitte Österreich

Die konsolidierten Umsätze von Deloitte Österreich betragen für das Geschäftsjahr vom 1. Juni 2021 bis zum 31. Mai 2022 MEUR 206,3. Sie entfielen auf:

| | 2021/22 MEUR | 2020/21 MEUR |
|---------------------|-----------------|-----------------|
| Audit & Assurance * | 46,9 | 43,2 |
| Risk Advisory | 11,7 | 5,8 |
| Consulting | 31,9 | 23,1 |
| Financial Advisory | 22,3 | 21,9 |
| Tax | 93,3 | 86,2 |
| Sonstige | 0,2 | 0,0 |
| Summe | 206,3 | 180,2 |

| Zusatzangaben | 2021/22 (TEUR) | Deloitte Audit |
|--|----------------|----------------|
| Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses von Unternehmen von öffentlichem Interesse und von Unternehmen einer Unternehmensgruppe, deren Muttergesellschaft ein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist | | 12.022 |
| Einnahmen aus der Abschlussprüfung des Jahresabschlusses und konsolidierten Abschlusses anderer Unternehmen | | 8.153 |
| Einnahmen aus zulässigen Nichtprüfungsleistungen für Unternehmen, die vom Abschlussprüfer oder von der Prüfungsgesellschaft geprüft werden | | 8.344 |
| Einnahmen aus Nichtprüfungsleistungen für andere Unternehmen | | 17.741 |
| Summe | | 46.260 |

Entwicklung Umsatz MEUR



* davon Prüfungsleistungen aus APAG-Abschlussprüfungen 23,1 MEUR (in 2021/22).

** 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 2021/22 Abschlussprüfungen durchgeführt:

AT & S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft

Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft

Bank Austria Wohnbaubank AG

Bankhaus Denzel Aktiengesellschaft

Blue Danube Loan Funding GmbH

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

card complete Service Bank AG

DC Bank AG

DenizBank AG

Energie AG Oberösterreich

FactorBank Aktiengesellschaft

HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG

IMMOFINANZ AG

KA Finanz AG

Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft

LEASFINANZ Bank GmbH

NOVOMATIC AG

Raiffeisen Bank International AG

Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H

Raiffeisen Centrobank AG

Raiffeisen Factor Bank AG

Raiffeisen Wohnbaubank Aktiengesellschaft

Schoellerbank Aktiengesellschaft

SPAR-FINANZ BANK AG

UniCredit Bank Austria AG

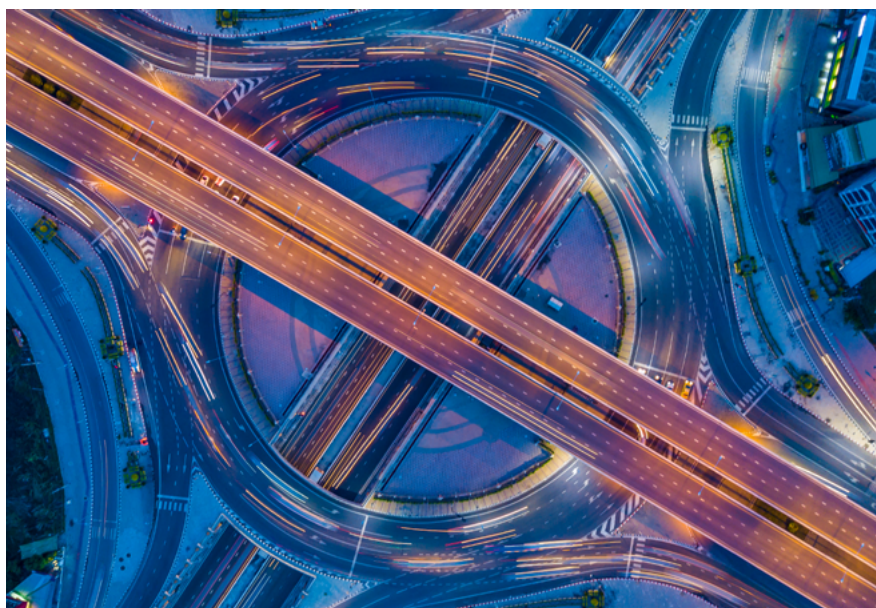
VakifBank International AG

VERBUND AG

voestalpine AG

Wienerberger AG

WSK Bank AG



Deloitte.

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

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 415.000 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.