

## CFO Insights Risiko- & Compliance-Management hervorragend umsetzen

Immer mehr CFOs erkennen, dass Risikomanagement und Compliance erhebliche Bedeutung für ein nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen haben.<sup>1</sup> Zu diesem Schluss kommt auch eine aktuelle Studie des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Strafrecht.<sup>2</sup> Dieselbe Veröffentlichung belegt aber ebenso, dass Unternehmen bislang zu wenige entsprechende Maßnahmen ergreifen. Aus Compliance-Vorfällen resultierende Reputationsrisiken<sup>3</sup>, die in Kunden- und Lieferantenbeziehungen sowie in operativen Geschäftsprozessen (z.B. Einhaltung von Sicherheits- und Umweltschutzrichtlinien) begründet sein können, haben das Potenzial, unter Umständen die Existenz zu gefährden. Auch wenn dies im Einzelfall als höchst unwahrscheinlich angesehen wird, hat die jüngere Vergangenheit dennoch gezeigt, dass solche Ereignisse durchaus eintreten können („Black Swan Event“).

Die Konkretisierung der Verhaltensvorgaben für die Unternehmensführung im Hinblick auf die Organisationspflichten von Risikomanagement- und Compliance-Programmen ist spätestens mit dem Fall des ehemaligen Siemens-CFO Heinz-Joachim Neubürger<sup>4</sup> in der deutschen Rechtsprechung angekommen. Weitere Maßnahmen wie das geplante bundesweite Korruptionsregister und die mit einem Eintrag ins Register verbundene Auftragsperre sollen den Handlungsdruck auf die Unternehmen weiter erhöhen. Gleichzeitig besteht aber auch Unsicherheit über die effiziente und intelligente Umsetzung solcher Compliance-Programme in oft komplexen Unternehmensstrukturen und sehr unterschiedlichen Märkten.<sup>5</sup> Es stellt sich daher die Frage, wie die wirklich wichtigsten strategischen und operativen Risiken effizient erkannt werden können, um durch wirkungsvolle Gegenmaßnahmen unter anderem kostenintensive und rufschädigende Compliance-Verstöße zu verhindern. In dieser Ausgabe von CFO Insights betrachten wir die Bausteine von hervorragenden Risikomanagement- und Compliance-Programmen, die eine Organisation nicht nur gegen interne und externe Bedrohungen schützen, sondern die die regulatorischen Anforderungen intelligent auslegen und in einen unternehmerischen Vorteil des Unternehmens wandeln. Wir nennen diesen Ansatz „the Risk Intelligent Enterprise“.

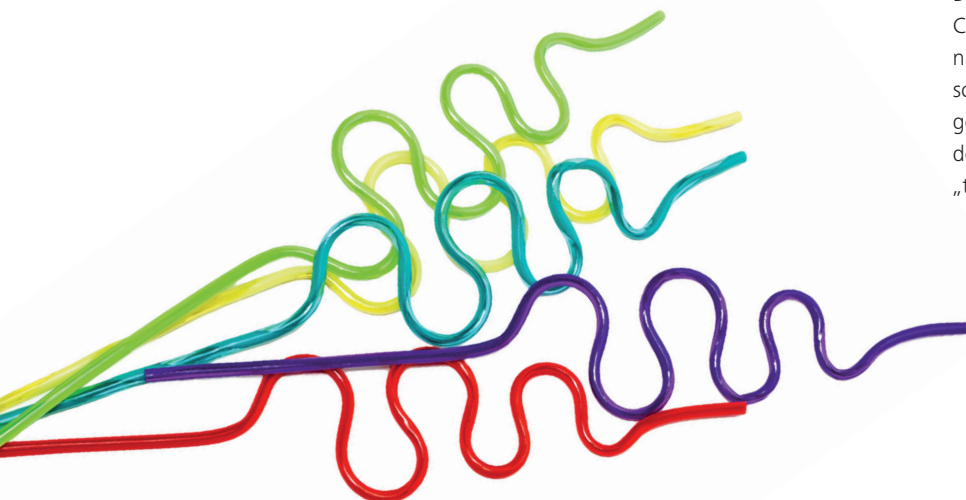
<sup>1</sup> Vgl. CFO Survey 02/2014.

<sup>2</sup> Vgl. Sieber, Ulrich/Engelhart, Marc: Compliance Programs for the Prevention of Economic Crimes.

<sup>3</sup> Vgl. Deloitte-Studie: Reputation@Risk.

<sup>4</sup> Vgl. Az. 5 HK O 1387/10, 10.12.2013 – noch nicht rechtskräftig.

<sup>5</sup> Deloitte-Studie: Strategic Risk Management.



### Sechs wesentliche Erfolgsfaktoren

Es gibt eine Reihe von Merkmalen, durch die sich „herorragende“ von „ausreichenden“ Risikomanagement- und Compliance-Programmen unterscheiden.

#### Risikointelligente Unternehmenskultur

Ein wesentlicher Bestandteil ist der Aufbau einer Kultur der Offenheit, der Transparenz und des risikobewussten Handelns. Diese bildet die Grundlage der Unternehmensstrategie und der Compliance-Anforderungen. Das Vorleben einer offenen Risikokultur durch das Management ist das Fundament für wirkungsvolle Risikomanagement- und Compliance-Programme.<sup>6</sup> Haben diese keine solche Kultur als Basis, werden sie als oberflächlich wahrgenommen, oft umgangen und missachtet. Sie fungieren lediglich als Kontrollen, die das Voranbringen des „Wertewandels“ im Unternehmen möglicherweise sogar behindern. Wichtig ist daher die kulturelle Einbettung des Risiko- und Compliance-Managements im Unternehmen.

#### Unternehmensführung als Vorbild

Jedes erstklassige Ethik- und Compliance-Programm beginnt mit der Unternehmensführung. Die gemeinsame Verantwortung zum Schutz der Reputation und der Unternehmenswerte muss deutlich sichtbar werden. Das Top-Management muss in der Lage sein, sich hinterfragen zu lassen und eigene Verhaltensweisen auf den Prüfstand zu stellen. Vorstand und Führungskräfte sollten Ethik und Compliance nicht nur als Lippenbekenntnis behandeln, sondern im Unternehmen nach innen und nach außen (vor-)leben, um dadurch den Unternehmenswerten eine hohe Präsenz und Selbstverständlichkeit zu verleihen. Die bedeutende Rolle von Führungskräften sollte sich daher auch in den relevanten Performancemessgrößen und den Zielerreichungssystemen widerspiegeln. In der beschriebenen Vorbildrolle sind Vorstände und Geschäftsführer wesentlich glaubwürdiger und erzielen eine höhere Akzeptanz im Unternehmen, wenn sie ihrer Verantwortung nachkommen, die organisatorischen Voraussetzungen für Risikomanagement- und Compliance-Programme zu schaffen und deren Umsetzung voranzutreiben.

#### Wirksame Delegation an die Compliance-Verantwortlichen

Revision, Risikomanagement und Compliance-Management sowie die Verantwortung für das interne Kontrollsystem (IKS) sind – je nach Unternehmensgröße – in einer oder mehreren unterschiedlichen Funktionen angesiedelt. Dabei sollte stets der unabhängigen Überwachungsfunktion der Internen Revision Rechnung getragen werden. Der Unternehmensführung obliegt die Gesamtverantwortung für die Gestaltung der Corporate-Governance-Systeme sowie für deren Konzeption und Umsetzung; Umsetzung und operative Handhabung können jedoch durch eine wirksame Delegation an nachgeordnete Mitarbeiter übertragen werden. In diesem Fall müssen die beauftragten Personen mit den notwendigen Fähigkeiten, Entscheidungsbefugnissen und Informationsrechten ausgestattet sein, um den delegierten Aufgaben nachzukommen. Beispielsweise muss es für die Mitarbeiter, die mit der Einrichtung und Überwachung einer Compliance-Organisation beauftragt werden (Chief Compliance Officer), möglich sein, disziplinarische Maßnahmen bei Rechtsverstößen einzuleiten oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, falls Mängel in der Compliance zutage treten. In jedem Fall ist eine direkte Berichtslinie an die Unternehmensführung erforderlich. Hier kann auch ein Risk and Compliance Committee zur Entlastung der Unternehmensführung zwischengeschaltet sein, dies darf jedoch keine wichtigen Informationen ausfiltern oder einen möglichen direkten Berichtsweg blockieren. Alle Maßnahmen in Zusammenhang mit der Delegation sind umfassend zu dokumentieren – dies gilt auch dann, wenn der Chief Compliance Officer Mitglied der Unternehmensführung (z.B. Vorstandsmitglied) ist. Auch bei einer wirksamen Delegation von Compliance-Aufgaben verbleiben bei der Unternehmensführung im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung sogenannte Auswahl-, Einweisungs- und Überwachungspflichten.

#### Intelligentes Risikomanagement

Die heutige Welt ändert sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Das Gleiche gilt für die Risikolandschaft – auch im Compliance-Bereich. Wichtig für ein effektives Risikomanagement ist zunächst ein möglichst vollständiges Risikoinventar. Denn ohne eine entsprechende Datengrundlage ist in der Regel keine zutreffende Beurteilung möglich. Auch sollte die Interaktion zwischen dezentralen und zentralen Stellen möglichst reibungslos funktionieren. Die Risikobewertung weist dann den Vorstand und die Führungsspitze auf wesentliche Risiken und die höchsten Risikokonzentrationen innerhalb der Organisation hin. Sie liefert die Grundlage

<sup>6</sup> Deloitte-Studie: Framing the Future of Corporate Governance.

für eine zielgerichtete Diskussion der Maßnahmen, die zur Vermeidung, Minderung oder Beseitigung dieser Risiken notwendig sind. Nicht zuletzt stellt sie ein wichtiges Hilfsmittel für die Allokation knapper Ressourcen dar.

### **Effektive Überprüfung und Überwachung**

Ein robustes Überwachungsprogramm, das auf Fehlfunktionen oder prozessuale/personelle Schwachstellen hinweist, ist zum nachhaltigen Erhalt des Nutzens eines Risiko- und Compliance-Managements zwingend erforderlich. Alle diesbezüglich entwickelten Strategien, Prozesse und Kontrollen sind ohne Nutzen, wenn sie nicht gründlich verstanden und ausgeführt werden. Verhaltensänderungen oder der Aufbau der oben genannten risikointelligenten Unternehmenskultur können in diesem Fall nicht gelingen.

### **Effiziente Verzahnung der Corporate-Governance-Funktionen**

Unternehmen mit herausragenden Compliance-Programmen haben die verschiedenen Verantwortlichkeiten der Corporate-Governance-Funktionen klar definiert und die Schnittstellen gut aufeinander abgestimmt. Beispielsweise können die Jahresplanung der Internen Revision sowie das aktuelle Risikoinventar des Unternehmens gute Leitlinien zur funktionsübergreifenden Abstimmung

sein. Unternehmen mit einer gut strukturierten Aufbau- und einer effizienten Ablauforganisation handhaben ihre Compliance-Systeme in der Regel nicht nur besser, sondern schaffen auch eine zuverlässige Informationsbasis für analytische Risikobetrachtungen und automatisierte Kontrollen.

Anhand der genannten Punkte kann der Reifegrad von Risikomanagement- und Compliance-Systemen im Rahmen einer Situationsanalyse gemessen werden. Dies ist dann die Basis dafür, die geeigneten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der vorhandenen Organisation zu erarbeiten und umzusetzen.

### **Verankerung einer risikointelligenten Unternehmenskultur**

Keiner der oben genannten Erfolgsfaktoren kann allein eine Organisation vor Risiken (z.B. Compliance-Verstößen) schützen. In ihrem Zusammenwirken machen sie jedoch den Unterschied zwischen einer ausreichenden und einer hervorragenden Compliance-Kultur aus, verringern Haftungsrisiken für die Unternehmensführung und fördern das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern, Investoren, Aufsichtsgremien und weiteren Stakeholdern in die Fähigkeiten des Unternehmens und seines Managements.



## Fünf Kernfragen für CFOs zu risikointelligenten Compliance-Programmen

Fragen	Hinweise
<p>Welche sind die Hauptrisikofelder, auf die aktuell der Fokus gelegt werden sollte?</p>	<p>CFOs sollten ein Grundverständnis dafür haben, welche die kritischen operativen und strategischen Risiken für ihr Unternehmen sind. Dazu gehört auch das Verständnis der vorhandenen Aufbau- und Ablauforganisation der Governance-Programme sowie von deren Verbesserungspotenzialen. Wichtig ist, dass aus Erkenntnissen zu Schwachstellen oder Verbesserungspotenzialen (z.B. im Compliance-Management) unmittelbar Konsequenzen gezogen und Maßnahmen eingeleitet werden. Typische Risikofelder im Umfeld von Compliance sind etwa Korruption und Bestechung, Verstöße gegen Wettbewerbsrecht, Datenschutz-Themen oder die Wahrung der Vertraulichkeit bei Geschäftsgeheimnissen im Umfeld der intensivierten Nutzung von Social Media und der zunehmenden Cyber-Attacken auf Unternehmen. Ein ausschließlich deutsches Thema sind die derzeit verstärkten Aktivitäten von Sozialversicherungsträgern und Behörden bei der Überprüfung von Werk- und Dienstleistungsverträgen hinsichtlich unbeabsichtigter/verdeckter Arbeitnehmerüberlassung – auch hier können spürbare Kosten entstehen.</p>
<p>Welche Strukturen schaffen Transparenz und wie können Verantwortlichkeiten wirksam delegiert werden?</p>	<p>Der Gesamtvorstand bzw. die Gesamtgeschäftsführung haftet für die wirksame Umsetzung der Risikomanagement- und Compliance-Programme sowie die wirksame Delegation der Verantwortlichkeiten. Dazu sind die richtigen Strukturen zu schaffen, Personen mit der entsprechenden Kompetenz auszuwählen und die Aufgabendelegation ist umfassend schriftlich zu dokumentieren. Entscheidend für eine wirksame Delegation ist es, die entsprechenden Personen mit den nötigen Ressourcen und Befugnissen auszustatten. Die Schaffung klarer Strukturen, Berichtslinien und Verantwortungsbereiche trägt nicht nur zur Wirksamkeit der Delegation, sondern auch zur Effizienz der Aufgabenerfüllung bei. Ein Risk and Compliance Committee kann zu einer verbesserten Spiegelung einzelner Risiken auf verschiedene Unternehmensbereiche und damit zu einer höheren Sicherheit für die Verantwortlichen beitragen.</p>
<p>Wie wird eine risikointelligente Unternehmenskultur gefördert und wie können die vorhandenen Strukturen verbessert bzw. ausgebaut werden?</p>	<p>Die Grundvoraussetzung einer Sensibilisierung der Organisation für Risiko- und Compliance-Themen ist, dass die Unternehmensführung mit positivem Beispiel vorangeht. Integritäts-Schulungen, die Berücksichtigung von Compliance-Anforderungen in den Zielsetzungen von Führungskräften und eine Zero-Tolerance-Vorgabe helfen dabei. Die Unternehmensführung muss bereit sein, sich selbst und ihr Handeln hinterfragen zu lassen und Entscheidungen auf den Prüfstand zu stellen; Voraussetzungen hierfür sind Mut, Engagement und Vertrauen. Neben einem adäquaten „Tone from the Top“ müssen die nötigen Ressourcen allokiert, die richtigen Kontrollen eingerichtet sowie adäquate Kennzahlensysteme, die eine effektive Überwachung erlauben, etabliert werden.</p>
<p>Was muss die Unternehmensführung zum Reifegrad des Risikomanagement- und Compliance-Programmes wissen?</p>	<p>Der Begriff Reifegrad bezieht sich auf die Ausgestaltung und Formalisierung der Risikomanagement- und Compliance-Programme im Hinblick auf die sechs oben beschriebenen Erfolgsfaktoren. Die Messung des Reifegrads zeigt die den Fortschritt und ggf. notwendige weitere Maßnahmen an. Der Reifegrad sollte regelmäßig hinterfragt werden, um im Ernstfall den Nachweis einer „State of the Art“ Organisation erbringen zu können.</p>
<p>Wie kann die Unternehmensführung die Stakeholder sensibilisieren und informieren?</p>	<p>Erfolgskritisch für die Stakeholder-Kommunikation ist ein hoher Grad an Transparenz in der Kommunikation zu relevanten Risiken und Maßnahmen im Rahmen des Compliance-Programms. Den Beteiligten sollte dargelegt werden, wie die Compliance-Programme arbeiten, beispielsweise wie Risiken erhoben sowie Gegenmaßnahmen initiiert und überwacht werden. Dabei sollte man nicht davor zurückschrecken, auch aufgedeckte Schwachstellen im Compliance-Programm – in Zusammenhang mit den eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen – offenzulegen.</p>

## Hot Topics – Was CFOs im Zusammenhang mit Compliance-Programmen bewegt

### Vorstandshaftung und individueller Rechtsgüterschutz

Die Konkretisierung der Verhaltenspflichten für Vorstände und die Unternehmensführung im Hinblick auf die Organisationsvorgaben von Compliance-Programmen ist spätestens mit dem Fall des ehemaligen Siemens-CFO Heinz-Joachim Neubürger<sup>7</sup>, in der deutschen Rechtsprechung angekommen. Haftungssicherheit und Rechtsgüterschutz erreichen CFOs dadurch, dass relevante Aufgaben im Rahmen eines Compliance-Programms wirksam delegiert werden. Dazu sind Personen mit einem geeigneten Wissenshintergrund mit konkret beschriebenen Aufgaben zu betrauen sowie mit den nötigen Ressourcen und Entscheidungskompetenzen auszustatten.

### Gesetzentwurf Verbandsstrafgesetz

Die individuelle Schuld von Einzelpersonen, die bei der Verwirklichung eines Straftatbestandes mitgewirkt haben, ist häufig gering – trotz oftmals gravierender Tatfolgen für eine Vielzahl von Geschädigten oder für die Allgemeinheit. Daher muss das Unternehmen selbst in das Zentrum der Strafverfolgung rücken. Das bisherige Recht der Ordnungswidrigkeiten (§§ 30, 130 OWiG) wird den Anforderungen der Organisationsgesellschaft nicht mehr gerecht. Das Verbandsstrafgesetzbuch stellt in materiell-rechtlicher wie prozessualer Hinsicht die Haftung von Verbänden auf eine eigenständige gesetzliche Grundlage. Durch das Gesetz soll der Fokus im Bereich der Wirtschaftskriminalität hin zur Vermeidung zukünftiger Regelverstöße gefördert werden. Es wird mit einer Verabschiedung im laufenden Jahr gerechnet – mit drastischen Konsequenzen für Unternehmen und ihre (auch steuerlichen) Berater.

### Digitalisierung

Technologische Entwicklungen verändern auch Geschäftsmodelle und Risikoprofile. Unternehmen reagieren, indem sie die Unternehmensstrategie anpassen. Eine wesentliche Herausforderung für die Führungskräfte ist dabei, sich an die Änderungsgeschwindigkeit anzupassen, um mit dieser Schritt zu halten. Ein Beispiel hierfür ist die derzeitige Diskussion um Entwicklungs- und Nutzungsmöglichkeiten des „Internets der Dinge“. Die immer kleineren eingebetteten Computer sollen Menschen unterstützen, ohne abzulenken oder überhaupt aufzufallen. Dabei entstehen Unmengen an zunächst „ungesicherten“ Daten

und die Frage nach dem Umgang damit bzw. nach den Risiken, die in diesen Daten „schlummern“, für Personen und/oder Organisationen.

### Reputationsrisiken

Der Ruf eines Unternehmens unterliegt insbesondere durch die fortschreitenden Möglichkeiten der Kommunikation bzw. Interaktion in den sozialen Medien erhöhten Risiken. Diese sind schwer greifbar, haben aber im Ernstfall die größte wirtschaftliche Wirkung. Die Treiber für die Reputationsgefährdungen eines Unternehmens sind sowohl in der strategischen Ausrichtung als auch vor allem in dessen operativen Geschäftsrisiken sowie in den Kunden- und Lieferantenbeziehungen begründet.

Zu diesem Thema veröffentlicht Deloitte in den nächsten Wochen eine separate und vertiefende Studie: Die Verantwortung für Reputationsrisiken ist demnach größtenteils auf höchster Unternehmensebene angesiedelt. Hauptrisikofelder für den guten Ruf sind, in der Reihenfolge der Nennungen: Bestechung, Korruption, Produkthaftungsfälle, Lieferantenrisiken und Cyberrisiken, gefolgt von Unternehmenssicherheit, Gesundheits- und Umweltrisiken.

### Bestechung und Korruption

Die verschärfte Aufmerksamkeit seitens der Öffentlichkeit und der globalen Gemeinschaft hält an und sollte Unternehmensführungen dazu motivieren, dieser Problematik gegenüber wachsam zu sein. Auf globaler Ebene ist der UK Bribery Act (das britische Antikorruptionsgesetz) umfassender als der FCPA. Für die G20-Staaten ist die Zusammenarbeit zwischen den Ländern zur Korruptionsbekämpfung ein festes Thema auf der Tagesordnung. Auch hat die OECD an Deutschland die Empfehlung gerichtet, eine Verschärfung der Strafen für Korruption durch Unternehmen vorzusehen.<sup>8</sup> Umsichtige CFOs haben bereits vorgesorgt und Maßnahmen eingeleitet, um Fälle aufzudecken und möglichen künftigen Verfehlungen präventiv entgegenzuwirken.

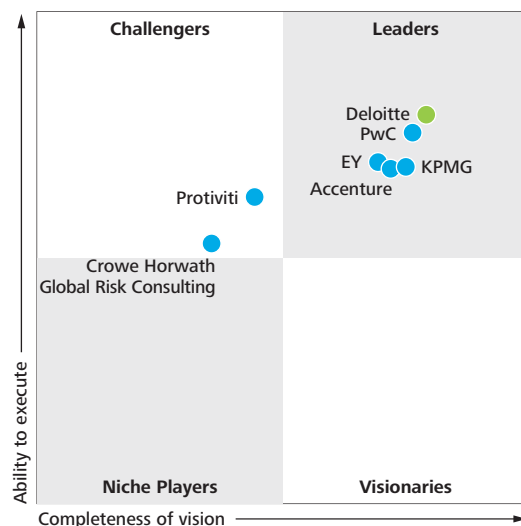
<sup>7</sup> Vgl. Az. 5 HK O 1387/10, 10.12.2013 – noch nicht rechtskräftig.

<sup>8</sup> Vgl. BT-Drs. 13/10428.

### Gartner-Ranking: Deloitte weltweit Nr. 1 im Bereich Global Risk Management

Gartner hat Deloitte in seiner aktuellen Studie „Magic Quadrant for Global Risk Management Consulting Services“ als weltweit führenden Anbieter von Dienstleistungen im Bereich Enterprise Risk, Security, Cyber, GRC (Governance, Risk & Compliance) sowie Crisis Management ausgezeichnet. In seinem Bericht betont Gartner, dass die Stärken von Deloitte in der Anpassungsfähigkeit an die sich wandelnden Marktbedingungen sowie in den strategischen Allianzen, beispielsweise mit dem Big-Data-Portal Kaggle oder der Singularity University, liegen.

Abb. 1 – Magic Quadrant for Global Risk Management Consulting Services



Quelle: Gartner (Oktober 2014)

Erstmals wurden die Leistungen der sieben weltweit führenden Anbieter im Bereich Risk Management Consulting untersucht. Um die Ergebnisse der Marktanalysen zu visualisieren, setzt Gartner den „Magic Quadrant“ ein. Dieser veranschaulicht, wie sich bestimmte Dienstleister nach den von Gartner definierten Kriterien innerhalb des Marktes positionieren.

Gartner stellt Marktforschungen und Analysen über die Entwicklungen in der IT-Branche zur Verfügung. Die Firma beschäftigt circa 5.700 Angestellte, betreut Klienten in über 85 Ländern und erzielte im Jahr 2013 einen Jahresumsatz von 1,7 Milliarden US-Dollar.

# Ihr Ansprechpartner

## Für mehr Informationen

**Dr. Hans-Rudolf Röhm**

Leiter Risk

Tel: +49 (0)711 16554 7130

hroehm@deloitte.de

**Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Webseite auf [www.deloitte.com/de/cyber](http://www.deloitte.com/de/cyber)**

Die Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („Deloitte“) als verantwortliche Stelle i.S.d. BDSG und, soweit gesetzlich zulässig, die mit ihr verbundenen Unternehmen und ihre Rechtsberatungspraxis (Raupach & Wollert-Elmendorff Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH) nutzen Ihre Daten im Rahmen individueller Vertragsbeziehungen sowie für eigene Marketingzwecke. Sie können der Verwendung Ihrer Daten für Marketingzwecke jederzeit durch entsprechende Mitteilung an Deloitte, Business Development, Kurfürstendamm 23, 10719 Berlin, oder kontakt@deloitte.de widersprechen, ohne dass hierfür andere als die Übermittlungskosten nach den Basistarifen entstehen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf [www.deloitte.com/de/UeberUns](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern und Gebieten verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden so bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „To be the Standard of Excellence“ – für mehr als 200.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsame Vision und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.