

SPECIAL WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Expertsuisse-CEO **STEFANIE SPECKER** im Interview **Seite 27** • Neue Regulierungen im Bereich **NACHHALTIGKEIT** **Seite 28** •
Vom Treuhänder zum **KMU-COACH** **Seite 28** • Richtige Themensetzung in der **WEITERBILDUNG** **Seite 29** •



Tiefer Einblick

in die Wirtschaftswelt

Warum **Treuhänder, Wirtschaftsprüferinnen und Steuerexperten** heiss begehrt sind.

Verantwortlich
für diesen Special:
Kurt Speck

Impressum
Der Special «Wirtschaftsprüfung» ist
eine redaktionelle Eigenbeilage
der «Handelszeitung» und Bestandteil
der aktuellen Ausgabe. Herausgeber:
Redaktion und Verlag
«Handelszeitung»,
Ringier Magazine AG, 8021 Zürich.

KURT SPECK

Der Fachkräftemangel macht sich auch bei den Wirtschaftsprüfern, Steuerexpertinnen und Treuhändern bemerkbar. Im Klartext heisst das: Die Unternehmen müssen in die Ausbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden investieren. Schliesslich will die Branche sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden über das erforderliche Fachwissen verfügen, um den Anforderungen der Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

Weil sich die geburtenstarken Generationen in den nächsten Jahren aus dem aktiven Erwerbsleben verabschieden, dürfte sich die Situation in diesem Bereich des Arbeitsmarktes nicht so rasch entspannen. Umso wichtiger ist es, genügend Talente für die Wirtschaftsprüferbranche zu gewinnen. Immerhin kann positiv vermerkt werden, dass laufend komplexere Fragestellungen in den Bereichen Abschluss-

prüfung, Rechnungswesen und Finanzen die jungen Leute nicht von einem Berufseinstieg abschrecken. Im Gegenteil. Für Stefanie Specker, CEO beim Dachverband Expertsuisse, macht gerade dieses spannende Aufgabenfeld den Job speziell attraktiv: «Wir stellen steigende Zahlen bei den Anmeldungen zum Lehrgang des diplomierten Wirtschaftsprüfers fest.»

Dem Berufsimagen der Branche wird generell grosse Aufmerksamkeit geschenkt. Zentral sind dabei detaillierte Informationen zu den Karrierechancen für potenzielle Einsteigerinnen und Einsteiger. Nicht umsonst sind diese Spezialistinnen und Spezialisten mit ihrem tiefen Einblick ins praktische Funktionieren der Wirtschaftswelt auf dem Arbeitsmarkt heiss begehrt.

Digitale Tools erobern den Sektor

Die Branche ist aber ebenso mit der technologischen Disruption konfrontiert. Die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz von Technologien

wie künstlicher Intelligenz und Automatisierung verändern die Art und Weise, wie Abschlussprüfungen durchgeführt werden. Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer müssen in der Lage sein, diese neuen Technologien zu verstehen und in ihre Arbeitsweise zu integrieren. Nur das ermöglicht eine effizientere und qualitativ verbesserte Revisionstätigkeit.

Die Hochschulen haben auf diese neuen Herausforderungen mit zusätzlichen Ausbildungsmodulen reagiert. Neben dem Accounting-Wissen kommen neue Lehrgänge im Bereich IT und künstliche Intelligenz dazu. Mit den neuen digitalen Tools wird die Risikoanalyse erleichtert, deliktische Handlungen lassen sich deshalb aber nicht einfach aufdecken. Das ist auch nicht die primäre Aufgabe des Abschlussprüfers. Vielmehr sollen die Revisorin oder der Revisor die Verlässlichkeit und damit die Ordnungsmässigkeit der Informationen im Jahresabschluss und Lagebericht bestätigen.

Sowohl die Schweizer Regierung als auch internationale Gremien setzen ständig neue Vorschriften und Standards für die Rechnungslegung und Prüfung fest. Entsprechend muss die Branche kontinuierlich sicherstellen, dass ihre Praktiken und Prozesse den aktuellen Anforderungen entsprechen. Früher waren es in erster Linie regulatorische Veränderungen im Bereich der finanziellen Berichterstattung. Vermehrt dazugekommen sind in der jüngsten Vergangenheit auch Prüfpflichten für das Non-financial-Reporting. Im Zentrum stehen dabei ESG-Themen. Wie weit dabei die Regelung aus der EU auch in der Schweiz greift, muss sich erst noch weisen. Vieles deutet aber darauf hin, dass sich die SMI-Firmen bereits intensiv auf die objektive Prüfung nicht-finanzieller Informationen vorbereiten. Dem Thema Nachhaltigkeit wurde bei der Überarbeitung des «Swiss Code of Best Practice» bereits eine grosse Bedeutung beigemessen. Kein Zweifel: Die Thematik ist auch bei uns angekommen.

«Mehr Anmeldungen beim Lehrgang zum *diplomierten Wirtschaftsprüfer*»

Stefanie Specker, CEO von Expertsuisse, über das Image der Branche, den Berufsnachwuchs und neue Regulierungen.

INTERVIEW: KURT SPECK

Bei Wirtschaftsskandalen geraten oft auch die Abschlussprüferinnen und -prüfer in die Schlagzeilen. Man wirft ihnen vor, sie hätten delikatische Handlungen früher aufdecken sollen. Schadet das dem Image der Wirtschaftsprüferbranche?

Solche Schlagzeilen sind unschön und gehen nicht spurlos an der Branche vorbei. Aber seien wir ehrlich: Wirtschaftsskandale entstehen nicht generell, weil der Prüfer oder die Prüferin versagt hat. Dahinter verbergen sich oft kriminelle Energie, ein Versagen des Managements oder andere Umstände. Zwischen dem, was die Öffentlichkeit von der Abschlussprüfung erwartet, und dem gesetzlichen Auftrag und Handeln des Abschlussprüfers besteht eine Erwartungslücke. Sowohl diese als auch die Verantwortung der verschiedenen Akteure gilt es transparent zu machen.

Schrecken die laufend komplexeren Fragestellungen im Auditing junge Leute vor dem Berufseinstieg ab?

Im Gegenteil, gerade dieses spannende Aufgabenfeld scheint den Beruf speziell attraktiv zu machen: Wir stellen steigende Zahlen bei den Anmeldungen zum Lehrgang des diplomierten Wirtschaftsprüfers fest.

Alle Branchen sind derzeit mit dem Fachkräftemangel konfrontiert. Wie hart trifft es die Wirtschaftsprüferinnen, Steuerexperten und Treuhandspezialistinnen?

Die Unternehmen sind unterschiedlich vom Fachkräftemangel betroffen. Und wie viele andere Branchen sehen wir uns beispielsweise mit der Herausforderung konfrontiert, dass in den nächsten Jahren die geburtenstarken Generationen aus dem aktiven Erwerbsleben ausscheiden.

Wie stellen Sie eine genügend hohe Rekrutierung für die verschiedenen Lehrgänge sicher?

Dem Berufsimagen unserer Branche schenken wir grosses Augenmerk. Dazu gehören Informationen zu den Karrierechancen für potenzielle Einsteigerinnen und Einsteiger. Und unsere neu lancierten Lehrgänge sind flexibel und modular aufgebaut.

Expertsuisse engagiert sich im Verbund mit anderen Dienstleistungsbranchen schon seit Jahren für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten bei ihren Fachkräften. Sind die erreichten Fortschritte jetzt auch eine Chance zur Gewinnung von Berufsnachwuchs?

Das hilft sicher. Es wird sich zeigen, wie sich die neue Verordnung zum Arbeitsgesetz in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand in der Praxis auswirkt. Wir sind überzeugt, dass qualifizierte und autonom arbeitende Wissensarbeiter diese Flexibilität zu schätzen wissen.

In der Ausbildung sind weibliche und männliche Studierende gemäss Expertsuisse gleichmässig verteilt. Trotzdem ist der Frauenanteil auf Kader- und Partnerstufe noch relativ niedrig. Wird sich das bald ändern?

Eine frühere Studie zeigt positive Entwicklungen bei den weiblichen Führungskräften. Aber selbstverständlich gibt es hier noch Luft nach oben. Damit in der Wirtschaftsprüfung mehr Frauen in Führungsfunktionen gelangen, müssen auch die politischen, gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen. Dafür braucht es Engagement von vielen Seiten – und Vorbilder.

Was macht eigentlich den Einstieg in die Wirtschaftsprüferbranche besonders attraktiv?

Interessante und komplexe Fragestellungen und eine damit verbundene steile Lernkurve. Und ganz wichtig: Der tiefe Einblick in das praktische Funktionieren der Wirtschaftswelt. Das fördert das konzeptionelle und analytische Denken, und junge Fachkräfte lernen mit Arbeitsbelastung und Verantwortung umzugehen.

In der Öffentlichkeit wird vermehrt erwartet, dass die Abschlussprüferinnen und Abschlussprüfer ein Fehlverhalten ähnlich wie Forensiker aufdecken können. Wird eine solche Expertise verstärkt auch in den Ausbildungslehrgängen vermittelt?

Als Wirtschaftsprüferin erhält man einen tiefen Einblick in die Wirtschaftswelt.



Die Expertin

Name: Stefanie Specker
Funktion: CEO Expertsuisse
Alter: 44
Familie: verheiratet, zwei Kinder
Ausbildung: Diplomierte Maschineningenieurin

Das Unternehmen
Expertsuisse, der Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand vertritt 10 000 Einzelmitglieder und 800 Mitgliedunternehmen. Zu den Hauptaufgaben gehören die Berufsbildung, die Herausgabe der Schweizer Prüfungsstandards und die politische Interessenvertretung.

Der Wirtschaftsprüfer oder die Wirtschaftsprüferin kann einen wichtigen Beitrag für diesen Prozess leisten. Im «Swiss Code of Best Practice» wurde genau dieser Wissenstransfer gestärkt.

Um die Unabhängigkeit der Abschlussprüfung zu fördern, wird auf eine strikere Trennung zwischen Beratung und Prüfung gedrängt. In Grossbritannien wird das bei den «Big Four» nun umgesetzt. Beeinflusst das auch die Regulierung in der Schweiz?

Dieses Thema taucht immer wieder auf. Wir beobachten die internationale Entwicklung sehr genau. Als Branche halten wir uns strikt an die nationalen Vorgaben und übernehmen international abgestimmte Standards. Ob sich die in Grossbritannien praktizierte Trennung zwischen Beratung und Abschlussprüfung bewährt, wird sich zeigen. Eine qualitativ gute Revision muss sich auch auf das Fachwissen aus anderen Bereichen abstützen können.

Expertsuisse hat jüngst die Positionierung auf Themen wie Beratung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Governance/Leadership ausgeweitet. Wie gestaltet sich das in der Praxis?

Um zu erfahren, was die Branche und ihre Kundinnen und Kunden bewegt, führen wir regelmässig Mitgliederbefragungen durch. Die Resultate daraus lassen wir in unser Weiterbildungsangebot einfließen. Neu haben wir auch eine Fachkommission etabliert, die sich dem Thema Nachhaltigkeitsberatung annimmt.

Mit der wachsenden Regulierung hat in der Branche eine Konsolidierung bereits begonnen. Wird sich diese Konzentration in den nächsten Jahren fortsetzen?

Ausgelöst wurde dieses Zusammenrücken vor allem durch die gestiegenen Anforderungen in der Ausbildung, Qualitätssicherung sowie in der Dokumentation. Um kosteneffizient zu arbeiten, braucht es eine Fokussierung. Dazu kommen die fortschreitende Digitalisierung und oft notwendige Lösungen bei der Nachfolgeregelung. Das wird vermutlich zu einer weiteren Bündelung der Kräfte führen.

Im Unterschied zur Abschlussprüferin wird der Forensiker dorthin gerufen, wo bereits ein Anfangsverdacht besteht. Er sucht dann so lange, bis er die sprichwörtliche Stecknadel im Heuhaufen findet. Der Wirtschaftsprüfer oder die Wirtschaftsprüferin geht mit einer kritischen Grundhaltung an die Aufgabe heran, es ist aber nicht das Hauptziel, irreguläre Aktivitäten aufzudecken. Er oder sie prüft effizient und risikoorientiert – auch das Kontrollsystem. Mit digitalen Tools und künstlicher Intelligenz lässt sich die Risikoanalyse und der Prüfprozess immer effizienter gestalten. In den Lehrgängen werden die notwendigen IT-Kenntnisse für die Datenanalyse vermittelt und – ganz wichtig – die kritische Grundhaltung geschärft.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert sich auch das Anforderungsprofil. Wird das klassische Accounting-Wissen laufend mehr zurückgedrängt durch neue Kenntnisse im Bereich IT und künstliche Intelligenz (KI)?

Die Wissensvermittlung im Audit und Accounting vermindert sich deswegen nicht. Darauf baut letztlich das «Professional Judgement» des Revisors oder der Revisorin auf. Das Kernwissen wird jedoch ergänzt durch zusätzliche Kenntnisse im Bereich IT und KI.

Wie unterstützt Expertsuisse seine Mitgliedsfirmen im digitalen Veränderungsprozess und bei Fragen zur künstlichen Intelligenz?

Wir haben verschiedene Unterstützungsangebote aufgebaut. Auch unsere Fachkommissionen beschäftigen sich intensiv mit diesen Themen. Ebenso wird in der Weiterbildung ein Fokus auf Fragen zur Digitalisierung gelegt.

In der EU kennt man seit diesem Jahr die Prüfpflicht für das Non-financial-Reporting. Welche Auswirkungen hat das für die Schweiz?

Wir sind davon überzeugt, dass die objektive Prüfung nicht-finanzieller Informationen die Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Berichterstattung stärkt. In der Schweiz lässt sich bei den SMI-Firmen bereits eine steigende Nachfrage in die-



«Dem Berufsimagen unserer Branche schenken wir grosses Augenmerk.»

Stefanie Specker
CEO Expertsuisse

sem Bereich beobachten. Die Branche baut das Know-how auf, um solche Prüfungen künftig durchführen zu können. Offen bleibt die Frage, ob die Schweiz die EU-Regelung übernimmt. Momentan warten wir auf die Vernehmlassung in diesem Sommer, wir wünschen uns aber eine vernünftige Regulierung mit Augenmass.

Bei uns wird vermehrt auf Compliance und Corporate Governance geachtet. Was für Aufgaben fallen dabei der Wirtschaftsprüfungsbranche zu?

Der «Swiss Code of Best Practice» gilt in diesem Bereich seit Jahren als Richtschnur. Der Nachhaltigkeitsthema wurde bei der Überarbeitung grosse Bedeutung beigemessen – Expertsuisse hat hier entscheidend mitgewirkt. Auch die Rolle des Prüfers und der Prüferin wurde gestärkt. Ausschlaggebend ist dabei neben der Unabhängigkeit des Revisors und der Revisorin auch die Kommunikation mit den relevanten Stakeholdern.

Beim Austausch zwischen dem Audit Committee des Verwaltungsrates und dem externen Prüfer oder der externen Prüferin besteht noch Verbesserungspotenzial. Diese Informationsasymmetrie gilt es abzubauen.

Prüfung im Bereich *Nachhaltigkeit*

Worauf Vermögensverwalter von Kollektivvermögen bei den **neuen Regulierungen** achten müssen.

FABIAN SCHMID UND BORIS HOFER

ESG, Nachhaltigkeit, «Sustainable Finance» – kaum ein zweiter Themenbereich wurde in jüngerer Vergangenheit derart umfassend diskutiert, kommentiert und kritisiert. Gleichzeitig ist in regulatorischer Hinsicht eine klare Tendenz hin zu erhöhter Standardisierung und Formalisierung zu beobachten. Die zunehmenden regulatorischen Vorschriften im Bereich Nachhaltigkeit wirken sich nun auch auf Vorgaben zur aufsichtsrechtlichen Prüfung von Finanzdienstleistern aus. Ein Beispiel hierfür ist die Anpassung der Musterprüfberichte für Verwalter von Kollektivvermögen und Fondsleitungen.

Kürzlich hat die Finanzmarktaufsicht (Finma) die Musterprüfberichte und damit auch die Vorgaben an Prüfgesellschaften für Verwalter von Kollektivvermögen und Fondsleitungen angepasst. Eingeführt wurden dabei unter anderem auch verschiedene neue Passagen, in denen der Prüfer

die Einhaltung von Vorschriften bei der Verwaltung von kollektiven Kapitalanlagen mit dem Prädikat «nachhaltig» bestätigen muss. Mit dieser Anpassung werden verschiedene bereits 2021 publizierte Erwartungen der Finma an die beaufsichtigten Institute im Bereich Nachhaltigkeit nun formell zum Bestandteil der aufsichtsrechtlichen Prüfung. Nachfolgend werden die neuen Anforderungen dargestellt und aufgezeigt, wie dieses Vorgehen exemplarisch für die Einführung neuer Regulatorien steht.

Review der Abläufe
Institute, die Anlagefonds mit Nachhaltigkeitsbezug verwalten, waren bereits bisher verpflichtet, ihre Nachhaltigkeitsrisiken angemessen zu bewirtschaften und den Kunden- und Anlegerschutz zu gewährleisten. Zu verschiedenen Prüffeldern im Musterprüfbericht hat die Finma nun aber wesentliche Präzisierungen vorgenommen. Diese sollten nicht nur von den Prüfgesellschaften, sondern insbesondere auch von den betroffenen


Mitarbeitende müssen angemessenes Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit nachweisen.



Vermögensverwaltern und Fondsleitungen zum Anlass genommen werden, ihre bestehenden Abläufe einem Review zu unterziehen. Die nachfolgende Übersicht der Anpassungen wurde durch Erkenntnisse aus Revisions- und Beratungsmandaten sowie erhaltenem Feedback im Rahmen von Finma-Bewilligungsgesuchen ergänzt. Die Vorgaben beschränken sich auf jenen Teil der Geschäftstätigkeit, welcher die Verwaltung nachhaltiger Finanzinstrumente betrifft.

- **Organisation:** Finanzdienstleister, die Kollektivvermögen mit Nachhaltigkeitsbezug verwalten, müssen spezifische organisatorische Massnahmen treffen. Dies kann eine strategische Auseinandersetzung mit der Thematik erfordern, wirkt sich gegebenenfalls auf die Prozesslandschaft aus und bedarf klarer Verantwortlichkeiten. Auch die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeitenden sind betroffen, indem diese angemessenes Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit nachweisen müssen.

- **Risikomanagement:** Nachhaltigkeitsrisiken sind von den betroffenen Finanzdienstleistern im Risikomanagement abzubilden. Dies umfasst Risiken auf strategischer Ebene und gegebenenfalls auch die Bewirtschaftung naturbezogener Risiken. Gerade Letzteres ist aufgrund der Unsicherheit der Risiken herausfordernd.

- **Investmentprozess:** Nachhaltigkeitskriterien sind bei betroffenen Produkten im Anlageentscheidungsprozess zu berücksichtigen. Die eingesetzten Finanzinstrumente müssen der Dokumentation der kollektiven Kapitalanlage und somit der kommunizierten, nachhaltigen Anlagestrategie entsprechen.

- **Überwachung:** Die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien und allfälliger Restriktionen ist dauernd zu

Bei der Umsetzung der Vorgaben besteht für die Institute durchaus Spielraum, um den konkreten Umständen gerecht zu werden.



Auch bei Investitionen in Solaranlagen gilt es, die wichtigsten Risiken im Auge zu behalten und die Kundschaft entsprechend zu beraten.

überwachen. Das bestehende Investmentcontrolling muss um die angewendeten Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden.

Die interne Umsetzung der neuen Pflichten durch die betroffenen Institute erfordert einen unternehmensweiten Ansatz. Eine teilweise Umsetzung einzelner Aspekte genügt den regulatorischen Anforderungen nicht.

Anpassung mit Modellcharakter?

Die Anpassungen des Musterprüfberichts im Bereich Nachhaltigkeit wurden eher allgemein gehalten. Sodann hat die Umsetzung der neuen Pflichten «angemessen» zu erfolgen, es besteht also durchaus Spielraum für die betroffenen Institute bei der Umsetzung der Vorgaben, um den konkreten Umständen und dem Geschäftsmodell gerecht zu werden. In dreierlei Hinsicht besitzt diese Erweiterung der Prüfvorgaben Modellcharakter: Sie ist ein Anschauungsbeispiel für die Art und Weise, wie sich neue Themen regulatorisch etablieren, wie die diesbezüglichen Erwartungen kommuniziert werden und welche Auswirkungen diese auf beaufsichtigte Institute und deren Prüfgesellschaften haben.

Vorerst noch nicht Bestandteil der Prüfvorgaben bilden allfällige ESG-Pflichten am «Point of Sale», z.B. bei Vermögensverwaltungskunden. Werden solche Präferenzen erhoben, so ist deren Berücksichtigung bei der Dienstleistungserbringung allerdings angezeigt. Doch auch hier ist mit einer ähnlichen Entwicklung zu rechnen. So hat die Finma im Rahmen ihrer Aufsichtsmittelteilung zur Bekämpfung von «Greenwashing» kommuniziert, dass sie die Einführung entsprechender Vorschriften begrüßen würde und die Bankiervereinigung (SBVg) hat zu dieser Thematik eine Selbstregulierung eingeführt, welche auch auf andere Finanzdienstleister ausstrahlt. Mit den beschriebenen Entwicklungen bewegt sich die Thematik einen weiteren Schritt weg vom «ESG/Nachhaltigkeit/«Sustainable Finance» der ersten Stunde hin zu einem eigenständigen Regelwerk, dessen Anforderungen von der Finanzmarktaufsicht durchgesetzt werden können.

Dr. Fabian Schmid, Partner, Leiter Regulatory & Compliance Financial Services;
Boris Hofer, Director, Regulatory & Compliance Financial Services, Grant Thornton



Anlagefonds mit Nachhaltigkeitsbezug, etwa im Bereich erneuerbare Energien (z. B. Windenergie), müssen auf Risiken geprüft werden.

VANESSA J. JENNI

KMU suchen meist einen Generalisten, der sie in allen Belangen gut beraten kann. Treuhänderinnen und Treuhänder sind daher auch Unternehmensberater, Krisenmanager und Finanzplaner. Sie wissen Bescheid über betriebswirtschaftliche Fragestellungen, über finanzielle, rechtliche und steuerliche Aspekte, über Pensionskassen oder das Versicherungswesen. Durch ihr branchenübergreifendes Know-how und ihre breite Erfahrung erkennen Treuhänderinnen und Treuhänder komplexe Zusammenhänge und wissen, in welchen Fällen es sich lohnt, zielgerichtet weitere Fachspezialisten hinzuzuziehen. Sie ermöglichen den KMU nach dem Motto «Alles aus einer Hand» eine fundierte und qualitativ hochstehende Beratung.

Plattform für Talente

Nun könnte man sich fragen, wieso gerade der Treuhandberuf ein Traumberuf sein soll. Übergeordnet betrachtet, bietet die Treuhandbranche für viele Talente eine Plattform, sei es Organisation, Kommunikation, Zahlenaffinität und Freude an einem breiten Berufsspektrum. Eine der wichtigsten Eigenschaften ist aber die Hingabe, Menschen und deren Unternehmen über Jahre begleiten, beraten und unterstützen zu wollen. Denn Treuhänderinnen und Treuhänder begleiten ihre Kundschaft oftmals ein Leben lang und stehen ihnen in guten wie in

schlechten Zeiten zur Seite. Entsprechend erfordert dies nicht nur eine hohe Fachkompetenz, sondern auch die Freude am Umgang mit Menschen und ein hohes Mass an Einfühlungsvermögen. Die Berufserfahrung ist daher in der Treuhandbranche enorm wichtig und bietet die Basis für eine hohe Fachkompetenz. Das Wissen und die Erfahrung, die man sich in anderen Branchen (etwa Kommunikation, Beratung etc.) aneignen kann, bieten attraktive Ergänzungen zum persönlichen Portfolio. Der Einstieg in die Branche kann daher auch für berufserfahrene Personen aus anderen Branchen interessant sein und auf verschiedenen Stufen erfolgen.

Treuhänder und Treuhänderinnen sind gefragte Fachpersonen auf dem Arbeitsmarkt. Die Branche hat daher in den vergangenen Jahren die Ausbildungsmöglichkeiten erweitert, um geeignete Personen für den Treuhandberuf zu begeistern und zu gewinnen. Zielgruppen sind in erster Linie junge Menschen, die sich nach

Das Buchhalterimage abgestreift

Der Treuhänder hat sich mit der zunehmenden Digitalisierung zum **KMU-Coach** gewandelt.



Mit ihrem breiten Fachwissen sind Treuhänderinnen gefragte Arbeitskräfte.

der Lehre mit ihren weiteren Karriere-schritten beschäftigen. In zweiter Linie sollen aber auch potenzielle Quereinsteigende angesprochen werden, die einen Berufswechsel ins Auge fassen.

Matching-Logik

Es ist daher wichtig, nicht nur den Arbeitgebenden, sondern auch den Stellensuchenden eine attraktive, einfache und kostenlose Plattform für die Stellensuche zur Verfügung zu stellen. Ziel soll sein, dass vom Praktikanten bis zur Treuhandexperten alle ihre Talente und Dienstleistungen anbieten können und praktisch von potenziellen Arbeitgebenden der Branche gefunden werden.

Treuhandsuisse hat mit der Webseite www.treuhand-talente.ch eine Plattform geschaffen, die all dies beinhaltet. So sparen sowohl Stellensuchende als auch Arbeitgebende viel Zeit. Denn dank der «Matching-Logik», die speziell für Treuhandbedürfnisse entwickelt worden ist, finden Job- oder Praktikumsstleistungen rasch und unkompliziert eine passende Stelle. Treuhandfirmen wiederum finden ihre neuen Mitarbeitenden durch automatisch generierte Vorschläge. Die offenen Stellen sind zudem, wie in einem herkömmlichen Jobportal, auch ohne Registrierung ersichtlich, was es Stellensuchenden erlaubt, durch das vielseitige Angebot zu stöbern.

Der Treuhandberuf bietet für viele Talente eine Plattform.

Vanessa J. Jenni, Geschäftsführerin
Treuhandsuisse

Weiterbildung richtig angehen

Wie die Mitglieder im **Audit Committee** den ständig neuen Herausforderungen gewachsen sind.

MATTHIAS GSCHWEND UND
ALESSANDRO MIOLO

Unternehmen navigieren durch ein sich schnell wandelndes Umfeld, getrieben von revolutionären Technologien wie generativer Künstlicher Intelligenz, die neue Möglichkeiten eröffnen, aber auch Risiken verstärken. Gleichzeitig fordern Klimawandel, Fachkräftemangel oder Steuerreformen Anpassungen, während politische Veränderungen globale Ausrichtungen und Lieferketten neu formen. Vor diesem dynamischen Hintergrund sind Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte (VR) gefordert. Sie müssen die richtigen Fragen stellen, mögliche Fehlentscheide verhindern und sind für die Auswirkungen auf ihr Unternehmen, die Mitarbeiter und Gesellschaft verantwortlich.

Prioritäten im Prüfausschuss

Je nach regulatorischem Umfeld sind die Anforderungen an VR-Weiterbildungen spezifiziert, allgemein gehalten oder sogar freiwillig. In der Schweiz empfiehlt der 'Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance' der Economiesuisse Weiterbildungen, während für Gesellschaften, die der US-Börsenaufsicht SEC oder Finanzmarktaufsicht Finma unterliegen, regulatorische Pflichten greifen. Unabhängig von den Vorschriften ist eine umfassende Weiterbildung für VR-Mitglieder stets unverzichtbar, um ihre vielfältigen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Dies betrifft den VR als Gremium, aber auch dessen Ausschüsse, wie das Audit Committee (AC). Diese auch als Prüfungsausschuss bezeichnete Fachgruppe des VR befasst sich insbesondere mit den Prozessen der finanziellen und nicht-finanziellen Berichterstattung, Einhaltung von regulatorischen Anforderungen und unternehmensinternen Kontrollen.

Deloitte identifiziert jährlich in einer Umfrage die Top-Prioritäten von AC Mitgliedern US-börsenkotierter Unternehmen. Über die Finanzberichterstattung und internen Kontrollen hinaus erwarten ACs in der im März 2024 publizierten Umfrage, dass ihre zwei wichtigsten Prioritäten dieses Jahr im Bereich Cybersicherheit und im unternehmensweiten Risikomanagement liegen. Die nachfolgenden Prioritäten sind weniger eindeutig (siehe Grafik).

Die genannten Prioritäten zeigen, dass ein Audit-Committee-Mitglied Wissen aus einem sehr weiten Themenspektrum benötigt. Entsprechend braucht es einen grossen Erfahrungsschatz, aber auch ein breites Fachwissen, um Zusammenhänge, Risiken und Chancen zu erkennen sowie Vorschläge des Managements kritisch hinterfragen zu können. Dieses Wissen auf dem aktuellen Stand zu halten und laufend mit neuen Themenfeldern zu ergänzen, ist deshalb äusserst wichtig. Ansonsten droht die Leitungs- und Kontrollfunktion des VR und des AC verloren zu gehen und Fehlentscheide mit möglicherweise einschneidenden Konsequenzen für das Unternehmen können die Folge sein.

Wichtige Themenwahl

VR-Mitglieder stehen vor einer breiten Palette an Weiterbildungsoptionen, von Selbststudium bis zu fokussierten Seminaren. Ihre Erfahrung aus unterschiedlichen Unternehmen bereichert zwar ihre Perspektive und die jeweils anderen Gremien, dennoch ist eine regelmässige, zielgerichtete Weiterbildung essenziell. Angesichts begrenzter Zeit sind kompakte Kurse oft die praktikabelste Lösung. Weiter stärkt ein gemeinschaftliches Weiterbildungsprogramm für das gesamte Gremium den Zusammenhalt und ermöglicht eine massgeschneiderte Auseinandersetzung mit unternehmensspezifischen Herausforderungen.



Kompetent dank Weiterbildung: VR-Mitglieder werden immer stärker gefordert.



Eine umfassende Weiterbildung ist für VR-Mitglieder unverzichtbar, um ihre vielfältigen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Zentral für die Planung der Weiterbildung ist die Themensetzung, was aufgrund der Vielfalt an Themen oder unterschiedlichem Kenntnisstand eine Herausforderung ist. Insbesondere für ACs sind Prüfungsgesellschaften ein guter Ausgangspunkt, um eine externe, unabhängige Perspektive zu erhalten. Diese kennen die Herausforderungen einer Vielzahl anderer Unternehmen der gleichen Branche und haben mit ihren eigenen Fachspezialisten ein breites Wissen über aktuell relevante Themen. Wichtig ist die richtige Themensetzung der Weiterbildung. Dafür sind neben der Erfahrung des VR auch weitere externe Inputs zur Themensetzung hilfreich, etwa Board Education Programme der grossen Prüfungsgesellschaften. Dies kann helfen zu verhindern, dass relevante Weiterbildungsinhalte nicht oder zu spät erkannt werden oder eine zu grosse Abhängigkeit von Unternehmensinternen Fachspezialisten entsteht. Angesichts des schnellen Wandels in Technologie, Geopolitik und Regulierung ist kontinuierliche Weiterbildung im Audit Committee unverzichtbar für eine proaktive Unternehmensführung und stärkt dessen Widerstandsfähigkeit. Audit Committee-Mitglieder müssen jetzt handeln, um mit Fachwissen nicht nur auf Herausforderungen zu reagieren, sondern auch um Trends voranzugehen.

Matthias Gschwend, Audit Partner;
Alessandro Miolo Managing Partner Audit & Assurance, Deloitte

Rangfolge der Top-Prioritäten von Audit Committees in den nächsten 12 Monaten

(Anzahl Teilnehmer = 255)

