



Warth & Klein
Grant Thornton
An instinct for growth™

Navigator

Themen, Trends und Tipps für Unternehmer

3. Quartal 2017



Compliance in
der Automobilbranche



Handlungsbedarf
bei Pensionszusagen



Digitalisierung
im Steuerrecht

”

**Compliance
muss gelebt
werden.**

“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Automobilbranche bleibt in der Diskussion!

Nach den Diesellabgasskandalen sind es derzeit die im Juli 2017 bekannt gewordenen Kartellabsprachen zwischen Fahrzeugherstellern und verschiedenen Zulieferern, die die Frage aufwerfen, welche Wirkung die Compliance-Programme, die in der Branche eingeführt worden sind, überhaupt entfaltet haben. Im Schwerpunkt des aktuellen Navigators beleuchten wir diese Thematik anhand eigener Risikoanalysen und zeigen auf, worauf es bei der Umsetzung eines Compliance Management Systems im Industriezweig Automotive ankommt.

Lesen Sie außerdem:

Das „Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens“ ermöglicht es der Finanzverwaltung, im Zeitraum von 2017 bis 2022 auf ein voll digitalisiertes Besteuerungsverfahren umzustellen. Wir nehmen dies zum Anlass, die Herausforderungen, die sich durch Digitalisierung und Big Data für Unternehmen ergeben, zu analysieren.

Außerdem beschäftigen wir uns mit einer Problematik, die im Zusammenhang mit dem Pensionsalter in Versorgungszusagen steht und umgehendes Handeln erfordert.

Es grüßt Sie



WP/StB Dr. Frank Hülsberg
Senior Partner
T +49 211 9524 8527
E frank.huelsberg@wkg.com



INHALT

Kartellabsprachen	S. 4–5
Pensionsrückstellungen	S. 6–7
Digitalisierung	S. 8–9
Kurz und wichtig	S. 10



Sie würden den Navigator gerne als PDF-Dokument erhalten?

Dann senden Sie bitte Ihre E-Mail-Adresse an navigator@wkg.com.
Sie erhalten automatisch die aktuelle Ausgabe von uns.

Kartellabsprachen

Compliance in der Automobilbranche: Worauf es ankommt

Das Thema Compliance in der Automobilbranche beherrscht seit geraumer Zeit wieder die Schlagzeilen. Nach den Dieselabgasskandalen bei Volkswagen und anderen Herstellern heizen die im Juli 2017 bekannt gewordenen Kartellabsprachen zwischen Fahrzeugherstellern und verschiedenen Zulieferern die Diskussion an.

Der Vorwurf: Die über Jahre hinweg erfolgten Kartellabsprachen sollen sich insbesondere auf Themen bezogen haben, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Abgasskandal gebracht werden können. Dadurch wird in der Öffentlichkeit das ohnehin bereits seit längerem bestehende Bild untermauert, die Autohersteller und ihre Zulieferer seien über viele Jahre hinweg bereit gewesen, Vorschriften zur Abgasreinhaltung und zum Umweltschutz bewusst zu verletzen, um dadurch einen wirtschaftlichen Vorteil zu erlangen. Im Hinblick auf das Thema Compliance stellt sich die Frage, welche Wirkung die in der Branche eingeführten Compliance-Programme überhaupt entfaltet haben bzw. was hier falsch gelaufen ist.

Risikoanalyse als Grundlage des Compliance Managements

In den vergangenen Jahren hat Warth & Klein Grant Thornton zahlreiche Mandanten aus der Automobilbranche beim Aufbau ihrer Compliance Management Systeme (CMS) unterstützt. Bei den Unternehmen handelt es sich um Zulieferbetriebe sämtlicher Größen - vom kleinen Mittelständler bis zum international aufgestellten Konzern mit mehreren Tausend Mitarbeitern. Aufsattpunkt für jedes CMS ist die Risikoanalyse des Unternehmens im Rahmen von Compliance Risk Assessments. Hier haben jeweils die erste und die zweite Führungsebene der Unternehmen die Compliance-Risiken auf mögliche Schäden und ihre Eintrittswahrscheinlichkeit analysiert und bewertet. Grundlage unserer Risikoanalysen war eine von uns auf die Automobilbranche zugeschnittene Risikomatrix. Das Ergebnis: Nach Angaben der befragten Zulieferer sind die häufigsten Risiken die IT-Sicherheit, Vertragsrisiken und die steigende Internationalisierung.

Außerdem zeigte sich: Die Unternehmen sehen zwar grundsätzlich ein hohes Risiko in den Bereichen Anti-Korruption sowie Wettbewerbs- und Kartellrecht, diese Sichtweise resultiert aber im Wesentlichen aus den potenziell hohen finanziellen und möglichen

Reputationsschäden, die bei Verstößen entstehen können. So kann beispielsweise bei einer rechtswidrigen Kartellabsprache eine Geldbuße des Bundeskartellamts in Höhe von bis zu 10 Prozent des Jahreskonzernumsatzes drohen.

Die Wahrscheinlichkeit, dass es hier zu schwerwiegenden Verstößen kommt, haben die Unternehmen jedoch durchweg als eher gering bewertet. Begründet wurde diese Bewertung in der Regel mit der weitgehenden Einführung von CMS in der Branche. Zudem würde die Vielfalt der Anbieter von vergleichbaren Produkten rechtswidrige Absprachen im Sinne des Wettbewerbs- und Kartellrechts nahezu unmöglich machen. Die eingangs dargestellten Vorkommnisse zeigen jedoch, dass diese Einschätzungen offensichtlich an der Realität vorbeigehen.

Compliance muss gelebt werden

Richtig ist, dass sich CMS in der Automobilbranche weitgehend durchgesetzt hat. Zutreffend ist aber auch, dass dieser Effekt weniger freiwillig erfolgt ist, sondern vielmehr eine Reaktion auf das Bekanntwerden zahlreicher Compliance-Verstöße darstellte. Soweit daraufhin die Einführung von CMS folgte, geschah dies nicht zuletzt auch mit dem Hintergedanken, auf diese Weise die ganz erheblichen Strafen und Geldbußen reduzieren zu können. Zudem war es für die betroffenen Unternehmen aus Reputationsgründen erforderlich, der Öffentlichkeit zu signalisieren, gegen derartige Verstöße künftig vorgehen zu wollen – da diesbezüglich nicht viele Instrumente zur Auswahl stehen, ist die Einführung eines CMS geradezu Pflicht.

Das Problem: Wenn die Einführung eines CMS lediglich einer Verpflichtung folgt, ist es für das Unternehmen besonders schwierig, Compliance auch zu „leben“. Der einschlägige Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer für die Prüfung von CMS, der IDW PS 980, spricht in diesem Zusammenhang von der Compliance-Kultur. Sie ist die Grundlage eines im Unternehmen idealerweise vorherrschenden Selbstverständnisses, dass Regeltreue keine lästige Pflichtübung, sondern der in allen Geschäftsprozessen tief verankerte Maßstab für das unternehmerische Agieren ist. Voraussetzung ist, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und ihren Mitarbeitern eine Orientierung geben, vor allem durch entsprechende Kommunikation und damit übereinstimmendem Verhalten.

Fazit

In der gesamten Branche besteht Handlungsbedarf. So sind Kartellabsprachen auch im Mittelstand ein Thema. Unabhängig davon sehen sich Branchenunternehmen generell erheblichen Risiken gegenüber, sodass sie ohne ein funktionsfähiges CMS

nicht auskommen: Zunehmende Angriffe auf die IT-Sicherheit drohen Lieferketten lahmzulegen. Immer komplexere Vertragswerke stecken voller juristischer Details, deren Nichtbeachtung mit erheblichen Nachteilen verbunden ist. International agierende Unternehmen dringen in unbekannte Rechtsordnungen vor und stehen sich zahlreichen Risiken und Unwägbarkeiten gegenüber.

Die Umsetzung eines CMS ist eine komplexe Herausforderung, da mittel- und langfristig alle Geschäftsbereiche und Mitarbeiter des Unternehmens einbezogen werden müssen.

Die Vorgehensweise sollte in zwei Schritten erfolgen:

1. Zunächst sollten Risikoanalysen regelmäßig und (selbst-)kritisch durchgeführt werden. Im Lichte der jüngsten Entwicklungen bleibt mit Spannung abzuwarten, ob die Branchenunternehmen ihre Risiken, etwa im Wettbewerbs- und Kartellrecht, inzwischen anders einschätzen. Sollte dies der Fall sein, leiten sich daraus unter Umständen auch Maßnahmen ab, die in dieser Form bislang nicht ergriffen worden sind. Zu denken ist insbesondere an die im Unternehmen bestehenden Richtlinien, die darauf hin geprüft werden sollten, ob sie die identifizierten Risiken noch angemessen abbilden. Auch bieten sich erweiterte oder intensivere Schulungsmaßnahmen an, um die Mitarbeiter zu sensibilisieren. Bei Bedarf kann hier ein entsprechend spezialisierter Berater die Unternehmen gezielt und auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten unterstützen.
2. Anschließend sollte die eigene Unternehmenskultur möglichst objektiv und selbstkritisch hinterfragt werden. Um eine möglichst realistische Selbsteinschätzung zu erhalten, empfiehlt sich die Unterstützung durch einen externen Berater: Dieser könnte das Unternehmen auf der Grundlage seiner einschlägigen Branchenerfahrungen analysieren, auf dieser Basis eine Maßnahmenplan erstellen und dessen Umsetzung begleiten. Gleichzeitig muss aber Klarheit darüber bestehen, dass die Einführung oder Neuausrichtung einer Unternehmenskultur ein langfristiger Prozess ist. Deshalb benötigen alle Beteiligten viel Ausdauer und dürfen das Ziel nicht aus dem Auge verlieren.



PRAXISHINWEIS

Warth & Klein Grant Thornton verfügt über eine umfassende Erfahrung, um Sie bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben zu unterstützen. Sprechen Sie uns an! Unser eingespieltes Team erfahrener Spezialisten ist mit den praktischen Fragestellungen, die sich bei der Einführung und Umsetzung eines CMS ergeben, bestens vertraut.



WP/StB Dr. Frank Hülsberg
Senior Partner
T +49 211 9524 8527
E frank.huelsberg@wkgt.com



RA Dr. Matthias Bauer
Manager
T +49 211 9524 8558
E matthias.bauer@wkgt.com



Pensionsalter in Versorgungszusagen: Jetzt reagieren!

Mit Inkrafttreten des sogenannten RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes am 1. Januar 2008 wurde die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Ein Problem stellt sich bei Pensionszusagen, die vor diesem Stichtag erteilt wurden und für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen. Mit zwei Urteilen aus den Jahren 2012 und 2015 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass in diesen Fällen die Pensionszusagen regelmäßig dahingehend auszulegen sind, dass damit auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen wird. Fraglich war bislang, wie sich diese Rechtsprechung auf die steuerliche Bilanzierung von Pensionsrückstellungen auswirkt.

Das Problem: Die Voraussetzungen für die Bilanzierung einer Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz sind weitreichender als die handelsbilanziellen Anforderungen. So muss steuerlich die Pensionszusage schriftlich erteilt sein und eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthalten.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat in seinem Schreiben vom 9. Dezember 2016 Klarheit geschaffen: Demnach müssen auch von der genannten BAG-Rechtsprechung betroffene Pensionszusagen, deren bislang schriftlich vereinbartes Pensionsalter nicht mehr mit dem Renteneintrittsalter übereinstimmt, angepasst werden. Die Änderung der Zusage muss spätestens bis zum 31. Dezember 2017 erfolgen. Nach Ablauf dieser Übergangsfrist können nicht angepasste Versorgungszusagen mangels hinreichender Schriftform bilanzsteuerrechtlich nicht mehr berücksichtigt werden, sodass in der Steuerbilanz insoweit passivierte Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend aufzulösen sind.

Nicht betroffen sind Pensionszusagen, die eindeutig auf ein bestimmtes Pensionsalter hinweisen oder die ohne Angabe des genauen Pensionsalters auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug nehmen.

„Änderungen bis zum Jahresende vornehmen.“



PRAXISHINWEIS

Zusagen, die vor dem 1. Januar 2008 erteilt wurden, müssen jetzt dringend überprüft werden! Wird auf ein festes Pensionsalter hingewiesen und bestehen Zweifel daran, dass dieses aufgrund der zwischenzeitlichen Erhöhung des Renteneintrittsalters auch weiterhin Bestand hat, besteht akuter Handlungsbedarf.

Im Einklang mit dem BMF-Schreiben sollte bis spätestens 31. Dezember 2017 eine einvernehmliche schriftliche Anpassung der betroffenen Versorgungszusagen mit den aktiven Leistungswärtern sowie eine betriebsöffentliche Erklärung im Hinblick auf die ausgeschiedenen Versorgungsberechtigten erfolgen. Sodann ist ggf. eine Anpassung der Bewertungsparameter für die Pensionsrückstellung sowie eine Neuberechnung der Höhe der Rückstellungen notwendig.



StB Markus Suchanek

Partner

T +49 211 9524 8327

E markus.suchanek@wkg.com



StB Anja Hesse

Manager

T +49 211 9524 8315

E anja.hesse@wkg.com



Digitalisierung

Digitalisierung im Steuerrecht – Herausforderungen für den Mittelstand

Die Zukunft der Finanzverwaltung ist digital. Mit dem „Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens“ wird der Finanzverwaltung ermöglicht, schrittweise im Zeitraum von 2017 bis 2022 auf ein voll digitalisiertes und belegloses Besteuerungsverfahren umzustellen. Der Berater des Steuerpflichtigen übermittelt die Daten ohne Belege an das Rechenzentrum der Finanzverwaltung. Von dort wird er automatisiert seinen Steuerbescheid erhalten.

Die Auswirkungen dieses E-Governments in der Finanzverwaltung sollten Unternehmer und ihre Berater jetzt unbedingt analysieren und sicherstellen, dass die Qualität der übermittelten Daten den Anforderungen der Finanzbehörden entspricht. So kommt beispielsweise den Daten des Steuerpflichtigen, die Dritte an das Finanzamt melden, künftig eine größere Bedeutung zu. Sind diese falsch, muss der Steuerpflichtige dies in der Steuererklärung kenntlich machen. Um eine nachteilige Zurechnung der Drittdaten zu vermeiden, ist darauf zu achten, dass der Berater die entsprechenden Informationen auf dem aktuellen Stand hält. Dies gilt auch für Angaben des Steuerpflichtigen, die der Berater in einer Vollmachtsdatenbank speichert.

Ein zentrales Anliegen des Gesetzgebers ist es, mit dem neuen Regelwerk die Finanzverwaltung zu entlasten. An „einfache“ Steuerfälle sollen nur noch geringe personelle Kapazitäten gebunden werden – dieses Ziel soll mithilfe eines Risikomanagementsystems erreicht werden, das künftig eine nahezu automatische Bearbeitung bis hin zur Bescheidung solcher Fälle übernimmt. Die frei gewordenen Kapazitäten werden sich dann verstärkt auf prüfungsbedürftige Fälle konzentrieren.

Insbesondere der Mittelstand sollte das neue Risikomanagement der Finanzbehörden zum Anlass nehmen, sich beim Thema Steuern und Digitalisierung zukunftsfähig zu machen. Denn aufgrund einer enormen Informationsflut zugunsten der Finanz-

verwaltung kann diese aus einem noch nie da gewesenen Datenpool schöpfen. So liefert die E-Bilanz durch die vorgegebene Datenstruktur mit ihrem Mindestumfang für alle Unternehmen, unabhängig von Branche, Rechtsform und Größe, maschinell vergleichbare Daten. Dies erhöht die Analysemöglichkeiten für die Finanzbehörden und schafft neue Gefahrenquellen für Unternehmen.

Zwei Beispiele:

- Einem Unternehmen, das aufgrund der bisherigen Orientierung allein am Umsatz als „risikoarm“ eingestuft wird, droht jetzt der Vergleich mit anderen Branchenbetrieben. Die Einreichung einer E-Bilanz ausschließlich mit „Auffangpositionen“ oder die verspätete Abgabe von Steuererklärungen oder verspätete Steuerzahlungen können dann dazu führen, dass es in eine andere Risikoklasse gestuft und wieder intensiver geprüft wird.
- Die Finanzbehörden senken seit geraumer Zeit die Schwelle für den Anfangsverdacht von Steuerstraftaten. So können Anlässe wie „auffällige“ Provisionszahlungen ins Ausland oder ein überhöhter Vorsteuerabzug bereits strafrechtliche Ermittlungen auslösen. Auch unter diesem Blickwinkel bergen inkonsistente Datensätze erheblichen Sprengstoff.

Ein Ende ist nicht in Sicht: Für die kommenden Jahre sind gerade im Hinblick auf grenzüberschreitende Aktivitäten weitere neue Regelungen zu erwarten. Sie zielen auf mehr Transparenz, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnsteuerung und -verteilung. Das bedeutet: Unternehmen stehen vor der Herausforderung, die immensen Datenmengen systematisch und konsistent aufzubereiten. Die Steuerbehörden erwarten, dass sie die gesetzlich vorgeschriebenen steuerlichen Anforderungen auch bei hochgradig automatisierten digitalen Prozessen sicherstellen, indem sie ausreichende Prozesse und Kontrollen implementieren.

„Die Zukunft der Finanzverwaltung ist digital.“

Unternehmen sollten daher genau überprüfen, wo und wie sie wirtschaften, und entsprechende risikobehaftete Bereiche identifizieren. Unerlässlich sind unseres Erachtens eine IT-Strategie und ein Tax Compliance Management System.

Die richtige IT-Strategie finden

Im Hinblick auf die Vielzahl unterschiedlicher Steuern (Körperschaftsteuer, Massenvorgänge wie Lohn- und Umsatzsteuern, internationale Steuern) muss eine branchenspezifische IT-Steuer-Strategie mit individuellen Ausformungen für die einzelnen Abgaben entwickelt werden. Ein wichtiger Schritt ist die Beurteilung und Auswahl der einzusetzenden IT-Lösungen im Sinne der Gesamtstrategie sowie das Erstellen eines Digitalisierungsfahrplans. Neben der Automatisierung von Steuerprozessen gilt es, automatische Datenschnittstellen und intelligente IT-Lösungen im Unternehmen einzuführen. Dabei muss auch eine Anpassung der Prozesse und Organisation der Steuerfunktion vorgenommen werden.

Tax Compliance wird Pflicht

Wer angesichts immer größerer Datenmengen und einer Zunahme steuerlicher Verpflichtungen auf der sicheren Seite sein will, kommt ohne ein effektives Tax Compliance Management nicht aus. Darunter wird ein Teil des Compliance Management Systems verstanden, der dafür zu sorgen hat, dass sich das Unternehmen konform mit sämtlichen steuerrechtlichen Regelungen verhält. Die Ausgestaltung richtet sich nach Branche und Risikostruktur des Unternehmens. Wichtig ist, Zuständigkeiten, Kontrollen und Verfahrensabläufe zu definieren und strikt einzuhalten. Kernpunkte sind etwa die Festlegung von Deklarationsprozessen im In- und Ausland, die Sicherstellung des richtigen Buchungsverhaltens und die Einhaltung von Mitwirkungspflichten.

Big Data bietet Chancen

Und nicht zu vergessen: Das Datenmaterial lässt sich auch für unternehmensstrategische Zwecke vorteilhaft nutzen. Gemeinsam mit anderen Kennzahlen bilden Steuerdaten eine Entscheidungsgrundlage für das Management, um Prozesse zu

bewerten und frühzeitig auf Veränderungen zu reagieren. Auch für die Außenwirkung ist dies von Vorteil: Denn die Öffentlichkeit honoriert es zunehmend, wenn Unternehmen transparent darlegen, wo sie ihre Steuern zahlen.



PRAXISHINWEIS

Sprechen Sie uns an! Gerne analysieren wir gemeinsam mit Ihnen, wie eine auf Ihre steuerlichen Anforderungen zugeschnittene IT-Strategie aussehen könnte, und unterstützen Sie bei der Einrichtung bzw. Optimierung eines Tax Compliance Management Systems.



StB Susanne Tschöpe

Partner

T +49 211 6878 4419

E susanne.tschoepe@wkg.com



RA/StB Arne Jansen

Senior Manager

T +49 40 43218 6257

E arne.jansen@wkg.com



Kurz und wichtig

Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten

Am 6. Juli 2017 ist das sogenannte Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Das neue Gesetz soll für mehr Lohntransparenz in Unternehmen sorgen und sieht dazu einen individuellen Auskunftsanspruch eines jeden Arbeitnehmers vor, sodass Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ihre Entlohnung mit der Honorierung von Kollegen mit gleicher Tätigkeit vergleichen können. Der Auskunftsanspruch bezieht sich nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Mitarbeiter, sondern auf ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten.

Folgende Auswirkungen des Gesetzes sollten Arbeitgeber unbedingt beachten:

- Wenn ein Verstoß gegen das Entgelttransparenzgesetz vorliegt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Vergütungsdifferenz. Insbesondere private Arbeitgeber sollten daher ihre Vergütungsstrukturen überprüfen und geschlechtsbezogene Benachteiligungen ausschließen.
- Arbeitgeber ab 500 Beschäftigten müssen betriebliche Prüfverfahren einrichten. Damit sollen regelmäßig die Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden.
- Lageberichtspflichtige Unternehmen ab 500 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten.

„Gestellung oder Verwertung?“ – BGH klärt wichtige Streitfrage

Gegen § 30 GmbH-Gesetz (GmbHG) verstoßen Zahlungen an einen Gesellschafter einer GmbH, sofern hierdurch eine Unterbilanz entsteht oder eine bilanzielle Überschuldung vertieft wird und der Rückgewähranspruch gegen den Gesellschafter nicht werthaltig ist. Der Gesellschafter hat bei verbotener Auszahlung den Betrag zu erstatten, sofern der die Leistung empfangende Gesellschafter zur Erstattung an die GmbH nicht in der Lage ist, haften die übrigen Gesellschafter nach § 31 Absatz 3 GmbH-Gesetz anteilig. Eine solche „verbotene“ Leistung der GmbH kann auch eine Sicherheitengestellung am GmbH-Vermögen für eine Verbindlichkeit des Gesellschafters sein. Entscheidend ist dabei bereits der Zeitpunkt der Gestellung und nicht der Zeitpunkt der Verwertung der Sicherheit. Diese Klarstellung hat der Bundesgerichtshof (BGH) in seinem Urteil vom 21. März 2017 getroffen.



PRAXISHINWEIS

Bei der Gestellung von Sicherheiten durch eine GmbH an einen Dritten für Verbindlichkeiten ihres Gesellschafters gegenüber dem Dritten sollte immer eine betragsmäßige Beschränkung auf das frei verfügbare Kapital der GmbH vereinbart werden.



RA Heike Welling
T +49 211 9524 8244
E heike.welling@wkg.com



**Weltweit mit über
47.000 Mitarbeitern
in über 700 Büros
in über 130 Ländern
für Sie vor Ort**

Experten auch in Ihrer Nähe

Aachen, Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt a. M., Hamburg, Leipzig, München,
Stuttgart, Viersen, Wiesbaden

www.wkgt.com/standorte

Impressum

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, und können eine umfassende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Redaktionsstand: 10/2017

Herausgeber

Warth & Klein Grant Thornton AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Johannstraße 39
40476 Düsseldorf

T +49 211 9524 0
F +49 211 9524 200

V. i. S. d. P.: Michael Häger
E navigator@wkg.com

Gestaltung

Seele und UNIMAK GmbH

© 2017 Warth & Klein Grant Thornton AG

Warth & Klein Grant Thornton AG ist die deutsche Mitgliedsfirma von Grant Thornton International Ltd (Grant Thornton International). Die Bezeichnung Grant Thornton bezieht sich auf Grant Thornton International oder eine ihrer Mitgliedsfirmen. Grant Thornton International und die Mitgliedsfirmen sind keine weltweite Partnerschaft. Jede Mitgliedsfirma erbringt ihre Dienstleistungen eigenverantwortlich und unabhängig von Grant Thornton International oder anderen Mitgliedsfirmen. Sämtliche Bezeichnungen richten sich an beide Geschlechter.