



EDITORIAL

Sharing experience – wichtiger denn je!

[MTR] Die Schweizer Wirtschaft hat wie erwartet als Folge des Covid-19 Nachfrage- und Angebotsschocks ein tiefrotes 2. Quartal erlebt und befindet sich zurzeit in der schwersten Rezession seit 45 Jahren, auch wenn wir im internationalen Vergleich noch relativ gut dastehen. Die Ende August publizierten Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zeigen einen Einbruch des Bruttoinlandprodukts (BIP) im 2. Quartal um über 8%, was durch die Zahlen der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich bestätigt wird. Betroffen ist fast die gesamte Wirtschaft, doch ist die Intensität des Einbruchs je nach Branche unterschiedlich stark. Auch wenn für das 3. Quartal für die meisten Branchen eine Trendumkehr zu einer wieder wachsenden Wertschöpfung prognostiziert wird, dürfte es deutlich länger dauern, bis sich die Werte wieder auf dem Vor-Krisen-Niveau befinden - stark abhängig vom weiteren Verlauf der Pandemie und den dadurch induzierten wirtschaftlichen Einschränkungen in der Schweiz und bei unseren wichtigsten Handelspartnern im Ausland. Auf dem Arbeitsmarkt droht der grosse Einbruch erst noch zu kommen, die Zahl der Arbeitslosen in der Schweiz dürfte 2021 stark ansteigen.

Die Unternehmen und ihre Verwaltungsräte sind angesichts der Krise und der höchst unsicheren Zukunftsaussichten mehr denn je gefordert: einerseits in der direkten Krisenbewältigung, andererseits in der Neuausrichtung oder der Weiterentwicklung der Unternehmen mit dem Ziel, deren Resilienz zu erhöhen. Umso wichtiger ist es, von den Besten zu lernen und Erfahrungen zu teilen, sei dies bei Corporate Governance Fragen wie der optimalen Zusammenstellung des Verwaltungsrates oder bei anderen strategisch wichtigen Themen wie zum Beispiel der digitalen Transformation oder arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitsplätze (Home-Office). Letzteres wird im aktuellen Newsletter point durch unseren Gastautor

IN DIESER AUSGABE

EDITORIAL

Sharing experience – wichtiger denn je!

SHARING EXPERIENCE

COVID als Katalysator für die Digitalisierung der Arbeitsplätze?

POLITIK | RECHT

Das neue Aktienrecht

POLITIK

Datenschutz: es stellen sich hochkomplexe nationale und internationale Fragen

AGENDA SwissBoardForum

KONTAKT

SwissBoardForum

Kapellenstrasse 14

Postfach

CH-3001 Bern

sekretariat@swissboardforum.ch

www.swissboardforum.ch

Olivier Baumberger, Rechtsanwalt und Arbeitsrechtsspezialist unseres langjährigen Premium Partners Centre Patronal aus Sicht des Verwaltungsrates näher beleuchtet.

Das SwissBoardForum will seinem Credo *sharing experience* gerecht werden und zum gerade in der Krise so wichtigen Austausch von Erfahrungen und dem Vermitteln von Ideen und Denkanstössen nach Kräften beitragen. So freut es uns besonders, dass wir unsere Veranstaltungsreihe mit dem VR-Zirkel vom 27. August 2020 in Bern zum Thema «Bestmögliche statt erstbeste Verwaltungsräte – reines Wunschdenken?» wieder aufnehmen konnten. Der breite Erfahrungsschatz der beiden Moderatoren (Silvan Felder, Präsident und Gian-Luca Lardi, Vorstandsmitglied SwissBoardForum) in Kombination mit der sehr aktiven Beteiligung der anwesenden Mitglieder sorgten für einen spannenden Abend mit wertvollen Erkenntnissen.

Die kommenden Veranstaltungen (s. Programm am Ende dieses Newsletters oder unter [https://www.swissboard-](https://www.swissboardforum.ch/veranstaltungen/events/)

[forum.ch/veranstaltungen/events/](https://www.swissboardforum.ch/veranstaltungen/events/)) sollen den Mitgliedern des SwissBoardForum weiteren Erfahrungsaustausch und -gewinn zu verschiedensten Themen ermöglichen. Und zwar unabhängig von eventuell wieder restriktiver werdenden Bedingungen in Bezug auf Abstands- und Versammlungsregeln. Einige der kommenden Veranstaltungen werden wir deshalb auch als Live-Stream anbieten, so dass Sie auch dabei sein können, ohne physisch präsent zu sein.

Wir freuen uns, Sie in der einen oder anderen Form bei den kommenden Veranstaltungen im zweiten Halbjahr 2020 begrüßen zu dürfen und wünschen Ihnen bei den weiteren Themen in diesem Newsletter eine spannende Lektüre.

Martin Troxler
Geschäftsführer
SwissBoardForum

Sandrine Hanhardt Redondo
Secrétaire romande
SwissBoardForum

SHARING EXPERIENCE

COVID als Katalysator für die Digitalisierung der Arbeitsplätze?

*Gastbeitrag von Olivier Baumberger,
Rechtsanwalt mit Spezialisierung Arbeitsrecht,
Centre Patronal Bern*

«Digitaler Arbeitsplatz» und «Smartwork» im Aufschwung

Die Corona Krise stellte die Arbeitswelt auf den Kopf. Von heute auf morgen schickten viele Firmen ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice und mussten Arbeitsplätze flexibel und mobil einrichten. Dies stellte einige von ihnen vor grosse Herausforderungen, weil sie innert kürzester Zeit eine technologische Entwicklungslücke schliessen mussten. So führte die bundesrätliche Empfehlung zur Homeoffice-Arbeit dazu, dass es vielbeschworene Schlagwörter wie «digitaler Arbeitsplatz», «Cloudwork», «Remote-Business», usw. auch auf die Agenda von eher traditionell geführten Unternehmen schafften.

In vielen Betrieben ist die schockartige Umstellung mittlerweile geschafft. COVID ist noch da. Trotzdem kehren vielerorts Mitarbeitende zumindest teilweise an ihre betrieblichen Arbeitsplätze zurück. Es ist naheliegend, dass zurzeit viele Unternehmen gestützt auf die gesammelten Erfahrungswerte ein erstes Zwischenfazit ziehen.

Die Auswertung dieser Erfahrungswerte gehört auf den Tisch der obersten Führungsorgane einer Unternehmung. Letztlich steht eine Reihe von strategischen Fragen im



Olivier Baumberger ist Rechtsanwalt und Spezialist für arbeitsrechtliche Fragen beim Centre Patronal in Bern. In dieser Funktion ist er beratend und referierend tätig.

Während der Corona Krise war das Centre Patronal als Kompetenzzentrum für arbeitsrechtliche Fragen auch mit vielen Anfragen rund um das Thema Homeoffice beschäftigt. Daraus entstand das Webinar «Homeoffice: Die Lessons learned aus dem Lockdown». Olivier Baumberger zeigt im Webinar auf, welche Regelungen Homeoffice-Arbeit erfordert und sinnvollerweise vertraglich vereinbart werden sollten. Falls Sie Ihr HR diesbezüglich schulen lassen möchten, hier geht es zur Anmeldung: <https://www.centrepatronal.ch/bern/weiterbildung>

Das Centre Patronal ist langjähriger Premium Partner des SwissBoardForum

Raum: Soll Homeoffice-Arbeit über COVID hinaus beibehalten werden? Falls ja, in welchem Umfang und wie sehen die betrieblichen Rahmenbedingungen aus? Besteht ein Recruiting-Nachteil, wenn Homeoffice nicht möglich ist? Verändern sich mit der Technologie auch die Erwartungen der Mitarbeitenden? Dass sich Geschäftsleitung und Ver-

waltungsrat mit diesen Fragen auseinandersetzen müssen, liegt auf der Hand. Schliesslich lässt sich mit Homeoffice an substanziellen, betrieblichen Ausgaben sparen.

Neue Arbeitswelt, doch was sind die Rahmenbedingungen?

Homeoffice-Arbeit ist nicht explizit gesetzlich geregelt. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz ist es deshalb ratsam, die flexible Arbeitsform in Schriftform zu regeln. Dabei geht es nicht um administrative Kleinigkeiten, sondern um die «Spielregeln» in der neuen Arbeitswelt.

So gilt es etwa festzulegen, welche Voraussetzungen der Betrieb an die Arbeit im Homeoffice stellt. Wenn dabei der Nachweis eines geeigneten, ausserbetrieblichen Arbeitsplatzes verlangt wird, soll damit die Effektivität der Mitarbeitenden gefördert und gleichzeitig deren Gesundheit geschützt werden. Auch im Homeoffice ist der Arbeitgeber für den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden verantwortlich. Längerfristige Krankschreibungen wegen Rückenleiden oder psychosozialen Risiken gilt es mit einer entsprechenden Regelung zu vermeiden.

Ebenfalls wichtig ist eine Arbeitszeitregelung. Pro memoria: Die Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes sind auch im Homeoffice anwendbar. Das gilt insbesondere für Pausen, die tägliche Arbeits- und Ruhezeit sowie das Sonntags- und Nachtarbeitsverbot. Gerade Personen in Kaderpositionen sind sich diesem Umstand oft nicht bewusst. Dies, obwohl dem Arbeitgeber bei entsprechender Verletzung eine Geldstrafe droht. Umso wichtiger ist es, betroffene Personen diesbezüglich

zu sensibilisieren. Auch eine Überstundenregelung ist unter diesem Titel angezeigt, da viele Arbeitgeber ein unkontrolliertes Anhäufen von entschädigungspflichtigen Mehrstunden verhindern wollen.

Bedeutsam ist ferner eine klare Kostenregelung. Wer stellt die Arbeitsmittel zur Verfügung und wie dürfen diese eingesetzt werden? Werden Kosten, die dem Mitarbeitenden durch die Zurverfügungstellung privater Arbeitsgeräte anfallen, ersetzt? Ist eine finanzielle Beteiligung an Mietkosten vorgesehen? Wird auf eine Kostenübernahme gänzlich verzichtet, weil der Mitarbeitende über einen betrieblichen Arbeitsplatz verfügt und die Homeoffice-Arbeit freiwillig ist? Diese und andere Punkte sind bei der Kostenregelung zu berücksichtigen.

Diese Auswahl an zu regelnden Punkten macht die Relevanz der «Spielregeln» deutlich. Entsprechend wichtig ist es, dass sich Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat für klare Rahmenbedingungen stark machen. Werden diese von Offenheit, gegenseitigem Vertrauen und kommunikativen Fähigkeiten begleitet, steht einer erfolgreichen Zusammenarbeit in dieser Form nichts mehr im Wege.

Zurück zur Frage im Titel: Ob COVID als Katalysator die Digitalisierung der Arbeitsplätze weiter vorantreiben wird, wie es viele voraussagen, wird sich in den kommenden Monaten oder vielleicht erst Jahren zeigen. Nämlich dann, wenn eine Rückkehr zum «Courant normal» möglich wäre. Ganz entscheidend wird dabei sein, welchen strategischen Wert die obersten Führungsorgane dieser Arbeitsform inskünftig beimessen werden. Ich bin überzeugt, dass der strategische Wert zunimmt, wenn Homeoffice auf einer soliden reglementarischen Grundlage basiert.

Das neue Aktienrecht



[SHR] Nach langwierigen Diskussionen zwischen den beiden Parlamentskammern, welche mehr als dreieinhalb Jahre andauerten (der Entwurf des Bundesrates wurde im November 2016 an das Parlament überwiesen), konnte die Aktienrechtsrevision im vergangenen Juni nun endlich verabschiedet werden. Das hart umkämpfte Resultat stellt das Aktienrecht nicht grundsätzlich auf den Kopf, sondern beinhaltet eine Vielzahl von punktuellen Anpassungen, wovon einige wenig spektakulär, andere eher umstritten sind.

Pro memoria: Das Aktienrecht hat in der Vergangenheit mit der Abschaffung der Inhaberaktien, dem neuen Rechnungslegungsrecht oder der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (Umsetzung der 2013 angenommenen «Abzocker-Initiative») bereits eine Reihe von gezielten Anpassungen erfahren.

Überblick zu den wichtigsten Neuerungen:

Allgemeine Bestimmungen

Die Aktienrechtsrevision enthält zahlreiche Änderungen in den Bereichen Aktienkapital und Reserven, Corporate Governance und Massnahmen bei finanziellen Notlagen. Vereinfacht wurden insbesondere die Bestimmungen betreffend Gründung und Kapital. Neu darf das Aktienkapital in einer für die Geschäftstätigkeit wesentlichen Fremdwährung lauten und innerhalb einer Bandbreite (Kapitalband) während maximal fünf Jahren erhöht oder herabgesetzt werden. Weiter wird der minimale Nennwert einer Aktie von derzeit CHF 0.01 auf einen Betrag grösser als null reduziert, was Aktiensplits erleichtert und die Liquidität der Aktien erhöht. Auch gelten neu klarere Vorgaben und damit eine grössere Rechtssicherheit bei Überschuldung: der Verwaltungsrat ist verpflichtet, die finanzielle Situation des Unternehmens genau zu überwachen und bei drohender Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung rasch geeignete Massnahmen einzuleiten.

Gender Diversity / Vertretung von Frauen

Die Revision führt Geschlechterrichtwerte für die Vertretung von Frauen in börsenkotierten Unternehmen ein. Diese gelten allerdings nur für Gesellschaften, welche zwei der folgenden Schwellenwerte in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren überschreiten: 20 Millionen Franken Bilanzsumme, 40 Millionen Franken Umsatzerlös, 250 Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt. Die Richtwerte schreiben vor, dass beide Geschlechter zu mindestens 30% im VR und zu mindestens 20% in der Geschäftsleitung vertreten sein müssen. Auf der Grundlage des «*comply or explain*»-Prinzips müssen Unternehmen, welche diese Ziele nicht erreicht haben, im Vergütungsbericht die Gründe und die geplanten Fördermassnahmen des weniger stark vertretenen Geschlechts offenlegen und erklären. Es gilt eine Übergangsfrist von fünf (für den Verwaltungsrat) bzw. zehn Jahren (für die Geschäftsleitung). Betroffen sein dürften insgesamt rund 250 Unternehmen.

Stärkung der Aktionärsrechte

Die Mitwirkungsrechte der Aktionäre, insbesondere der Minderheitsaktionäre, werden durch die Revision gestärkt. Die Informations- und Kontrollrechte von Aktionären nicht börsenkotierter Gesellschaften werden ausgebaut, bei kotierten Gesellschaften ist die Senkung bestimmter Schwellenwerte vorgesehen. So etwa für das Recht der Einberufung einer Generalversammlung (5% für Aktionäre kotierter Gesellschaften, 10% für andere) oder das Recht auf Traktandierung eines Themas oder Vorschlags (0,5% für Aktionäre kotierter Gesellschaften, 5% für andere). Die Rechte von Minderheitsaktionären nicht kotierter Gesellschaften werden insofern gestärkt, als dass neu 10% der Stimmen oder des Aktienkapitals auch ausserhalb der Generalversammlung beim VR schriftliche Auskünfte zum Unternehmen einverlangen können. Das Recht auf Einsicht in die

Geschäftsbücher wird neu Aktionären gewährt, die 5% des Aktienkapitals oder der Stimmen vertreten. Auch die Bedingungen für die Beantragung einer Sonderprüfung (neu: Sonderuntersuchung) oder die Einreichung einer Auflösungsklage wurden gelockert.

Übermässige Vergütungen

Mit der Revision werden die Bestimmungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), welche eine Übergangslösung darstellte, weitgehend in das OR und andere Teile des Bundesrechts übernommen. In der parlamentarischen Debatte standen zwischenzeitlich noch wesentlich weitergehende Regeln zur Diskussion, doch diese waren nicht mehrheitsfähig. Für börsenkotierte Unternehmen sind die Bestimmungen zwingend, nicht kotierte Unternehmen können sich auf freiwilliger Basis zur Einhaltung der Regeln verpflichten.

Transparenzregeln für den Rohstoffsektor

Ein weiterer Aspekt der Reform zielt auf die Korruptionsbekämpfung im Rohstoffsektor ab, welcher als besonders korruptionsanfällig gilt. Unternehmen ab einer gewissen Grösse (Schwelle: Verpflichtung zu einer ordentlichen Revision), welche im Rohstoffabbau tätig sind (Gewinnung von Mineralien, Erdöl, Erdgas oder des Einschlags von Holz in Primärwäldern) müssen in einem Jahresbericht alle Zahlungen an staatliche Stellen veröffentlichen, die CHF 100'000 übersteigen. Damit wird das Schweizer Recht mit den Richtlinien 2013/34 und 2013/50 der EU in Einklang gebracht.

Inkrafttreten

Die Unternehmen haben ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes zwei Jahre Zeit, um ihre Statuten und Reglemente anzupassen. Das Inkrafttreten erfolgt in zwei Stufen: die neuen Bestimmungen zu den Geschlechterrichtwerten treten am 1. Januar 2021 in Kraft, ebenso wie die Transparenzvorschriften für Unternehmen, die in der Rohstoffförderung tätig sind. Die anderen Teile werden voraussichtlich 2022 in Kraft treten.



Hinweis: für eine zusätzliche Übersicht zu den Neuerungen im Rahmen der Aktienrechtsrevision, welche die Verwaltungsratsstätigkeit (Art. 707 ff. OR) betreffen, verwiesen wir gerne auf den SwissBoardForum Beitrag «**VR und neues Aktienrecht**» in der Juli/August 2020-Ausgabe der *UnternehmerZeitung* unseres Beiratsmitglieds Stefanie Meier-Gubser. Der Artikel ist auch auf der Homepage des SwissBoardForum verfügbar unter <https://www.swissboardforum.ch/?post=vr-und-neues-aktienrecht>

Datenschutz: es stellen sich hochkomplexe nationale und internationale Fragen

Mitten während der andauernden parlamentarischen Debatte zum neuen Schweizer Datenschutzgesetz (Bundesgesetz über den Datenschutz, DSG) erhalten die rechtlichen, politischen und kommerziellen Fragen rund um die Verwendung von Daten und deren Schutz eine internationale Dimension.

[SHR] Mit der rasant fortschreitenden Digitalisierung steigt auch die Menge der verarbeiteten Daten unablässig weiter an. Diese Daten haben mittlerweile einen enormen kommerziellen Wert erlangt. Mehrere Beispiele aus jüngster Zeit, in denen Daten weiterverkauft oder zwischen digitalen Riesen ausgetauscht wurden – der Fall Cambridge Analytica lässt grüssen – haben uns vor Augen geführt, dass einige Unternehmen ihr Geschäftsmodell auf der Erfassung und Nutzung unserer Daten aufbauen. Parallel zu diesem sehr lukrativen Markt sind Daten zu einem strategischen geopolitischen Thema geworden und haben bereits zu erheblichen geo- und handelspolitischen Spannungen zwischen verschiedenen Ländern, insbesondere den USA und China, geführt (erwähnt seien hier zum Beispiel die amerikanischen Sanktionen gegen Huawei oder den chinesischen Eigentümer von TikTok).

Die Fragen rund um die Übermittlung personenbezogener Daten in Länder ausserhalb der EU haben nach dem «Schrems-II-Urteil» des Europäischen Gerichtshofes EuGH (Urteil vom 16. Juli 2020 C-311/18) zusätzlich an Brisanz gewonnen. Mit diesem Urteil wurde das Abkommen zwischen der EU und den USA, welches bestimmte Garantien zur Erleichterung der Datenübermittlung enthielt, für ungültig erklärt und kann nun nicht mehr angewendet werden, was gewisse Probleme schafft und zu Rechtsunsicherheit führt. Der EuGH hielt die im Abkommen vorgesehenen Mechanismen für unzureichend, da sie die US-Regierung nicht daran hinderten, auf die Daten zuzugreifen. Für einige Kommentatoren ist dies ein weiterer Beweis dafür, dass es die EU nicht schafft, ihre Bürger wirksam vor einem Datenmissbrauch durch die USA zu schützen. Ungeachtet dessen ist die EU – wie auch die Schweiz – wirtschaftlich stark von den entsprechenden Dienstleistungen und Technologien aus den USA abhängig. Und es wird für Unternehmen aus der Schweiz und der EU schwierig bleiben, mit den US Tech-Giganten zu konkurrieren, welche in Europa mit Sicherheit Niederlassungen eröffnen werden, damit sie ihre Dienstleistungen weiterhin anbieten können.

Die Schweiz ist von diesem Urteil nicht direkt betroffen, aber da wir ein ähnliches Abkommen mit den Vereinigten



Staaten haben, wird sich unsere Regierung mit diesen Fragen befassen müssen, wenn sie die Äquivalenz der Gesetzgebung mit der EU aufrechterhalten will. Hierbei ist es von wesentlicher Bedeutung, dass das neue Schweizer Datenschutzgesetz (DSG) von der EU als gleichwertig mit ihrer neuen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anerkannt wird. Ohne eine solche Anerkennung würden Schweizer Unternehmen mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand konfrontiert werden, was die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen würde.

Auch Schweizer Unternehmen verarbeiten immer mehr Daten. Sie müssen sich nebst den beschriebenen rechtlichen Risiken auch gegen die konstant zunehmende Gefahr von Cyber-Attacken wappnen und die Sicherheit der Daten des eigenen Unternehmens und der Kunden gewährleisten. Die Gefahr, bei Hackerangriffen materiellen Schaden oder einen Reputationsverlust zu erleiden, ist real. Die Inkraftsetzung der europäischen Datenschutzverordnung DSGVO im Mai 2018 stellte eine grosse Herausforderung für die Unternehmen dar, bot aber gleichzeitig auch Anlass, Prozesse und Business Modelle zu überprüfen und zu optimieren.

Das parlamentarische Seilziehen um die Details des neuen Bundesgesetzes über den Datenschutz verdeutlicht, wie schwierig es ist, ein Gleichgewicht zu finden und Regeln zu definieren, welche einerseits Personen und ihre Daten ausreichend schützen, andererseits den Aktionsradius der Unternehmen nicht unnötig stark einengen.

Unsere nächsten Veranstaltungen

13. Oktober 2020 (neues Datum)

VR-Inside: Ein VRP im Gespräch

Urs Berger

Verwaltungsratspräsident Die Mobiliar

Moderation:

Silvan Felder

Inhaber und Geschäftsführer Verwaltungsrat Management AG, unabhängiger Verwaltungsrat, Präsident SwissBoardForum

Rolf Schmid

Inhaber RS Mandate AG, unabhängiger Verwaltungsrat, Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Hotel Schweizerhof, Bern

27. Oktober 2020

VR-Zirkel: «Was ist Erfolg?» – Schlüsselfrage zur Performance-Beurteilung durch Verwaltungsräte

Dr. Stephan Hostettler

Managing Partner HCM International Ltd., Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Ines Pöschel

Partner Kellerhals Carrard, unabhängige Verwaltungsrätin, ehemaliges Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Hotel Schweizerhof, Zürich

29. Oktober 2020 (nouveau lieu)

Enjeux stratégiques et de gouvernance dans les coopératives

Paola Ghillani

Fondatrice et Présidente de Paola Ghillani & Friends AG, administratrice indépendante

Olivier Roussy

Administrateur et fondateur de MAJOR INVEST SA et administrateur indépendant

Modération : Anne Bobillier

Corporate Project Manager Bechtle Management SA, administratrice indépendante, membre du comité du SwissBoardForum

Hôtel de la Paix, Lausanne (nouveau)

10. November 2020 (neues Datum)

Cyber Risks – Früherkennung für den VR leicht gemacht

Ivan Bütler

Gründer und CEO Compass Security, Mitgründer des Vereins Swiss Cyber Storm, SATW-Experte und Mitglied der Themenplattform Cybersecurity

Rolf Schmid

Inhaber RS Mandate AG, unabhängiger Verwaltungsrat, Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Stiftung zum Glockenhaus, Zürich (neu)

24. November 2020 (neues Datum)

Steuerfallen, die der VR vermeiden sollte

André Bieri

Partner, Regionalleiter und Leiter des Bereichs Steuerberatung Zentralschweiz, Middle Market & Family Business Leader Schweiz und Liechtenstein, EY Schweiz

Hotel Schweizerhof, Zürich

Den Veranstaltungskalender (inklusive Online-Anmeldemöglichkeit) sowie Hinweise auf Partnerveranstaltungen finden Sie auf unserer Webseite unter www.swissboardforum.ch/events.

IMPRESSUM

Verantwortliche Redaktoren:

Martin Troxler, Geschäftsführer SwissBoardForum (MTR)

Sandrine Hanhardt Redondo, Secrétaire romande SwissBoardForum (SHR)

Layout: Silversign GmbH, Bern

Bilder: www.istock.com

SwissBoardForum | Point erscheint 4x jährlich

Informationen: www.swissboardforum.ch

Premium-Partner:

boyden
The Right Leadership. Worldwide™

EY
Building a better working world

die Mobiliar

CP
Centre Patronal

Medien-partner:

UZ
UNTERNEHMER ZEITUNG