



Newsletter 51 | September 2022

EDITORIAL

Strategische Führung in Zeiten der Strom-Mangellage

[MTR] Eine Situation, wie sie vor einem Jahrzehnt noch kaum vorstellbar erschien, vor der aber schon seit mehreren Jahren gewarnt wird, ist nun eingetreten. Eine für Wirtschaft und Bevölkerung einschneidende Strom-Mangellage im kommenden Winter wird zu einem realistischen Szenario. Dem Verwaltungsrat stellt sich die strategische Aufgabe, die damit verbundenen kurzfristigen Risiken für das Unternehmen zu antizipieren und sich auf den worst case vorzubereiten.

Die Schweizer Winterstromlücke wird durch zwei Faktoren verschärft. Erstens besteht eine erhebliche Unsicherheit, wieviel Strom die Schweiz im kommenden Winter importieren können. Dies einerseits aufgrund von nuklearen Produktionsengpässen in Frankreich (zahlreiche Meiler stehen zu Revisionszwecken still), andererseits aufgrund des realistischen Szenarios, dass Frankreich in einer europäischen Strom-Mangellage in erster Priorität sich selbst und dann EU-Partner versorgen wird (allen voran Deutschland). Zweitens ist nicht zu unterschätzen, dass die Gasversorgung einiger europäischer Länder vorallem aufgrund der Lieferunterbrüche aus Russland bereits als kritisch zu bezeichnen ist. In der Schweiz ist Gas für die Industrieproduktion vieler Branchen und auch für einen Teil der Haushalte zum Heizen wichtig. Daneben hat Gas aber aufgrund der Stromimporte auch eine wichtige indirekte Bedeutung für die Schweiz, sofern dieser Importstrom im Ausland mit Gas erzeugt wird.

Ein Blick zurück sei erlaubt, auch wenn dies zur Lösung der unmittelbar drohenden Situation in diesem Winter wenig beiträgt. Die Strom-Mangellage ist ein Resultat aus mehreren Faktoren. Zu einer kleineren Produktionsmenge (insbesondere durch die Abschaltung des Kernkraftwerkes Mühleberg im Jahr 2019 und dem oftmals durch Einsparungen verhinderten Ausbau der Wasserkraft)

IN DIESER AUSGABE

SHARING EXPERIENCE

Arbeit neu denken – auch im Verwaltungsrat

SHARING EXPERIENCE

Cyber-Risiken sind Chefsache

RECHT

**Neues Aktienrecht:
Statutarischer Anpassungsbedarf**

RECHT | POLITIK

**Women on Boards:
Entwurf EU-Richtlinie**

AGENDA SWISSBOARDFORUM

KONTAKT

SwissBoardForum
Kapellenstrasse 14
Postfach
CH-3001 Bern
sekretariat@swissboardforum.ch
www.swissboardforum.ch

kommt ein durch die Dekarbonisierung und das Bevölkerungswachstum induzierter steigender Verbrauch. Die Schweiz ist dadurch stärker von ausländischen Stromimporten abhängig geworden.



Das Bundesamt für Landesversorgung BWL hat angesichts der Situation einen vierstufigen Massnahmenplan ausgearbeitet. In der ersten Stufe, die bereits aktiviert worden ist, rufen behördliche Sparappelle Bevölkerung und Wirtschaft dazu auf, den individuellen Stromverbrauch zu reduzieren. Falls dies nicht ausreicht, soll in einer zweiten Stufe die Nutzung nicht zwingend benötigter Geräte und Anlagen behördlich eingeschränkt oder verboten werden (was zwingend benötigt wird, ist natürlich auch eine subjektive Betrachtung, doch genannt wurden zum Beispiel Leuchtreklamen, Saunen, Rolltreppen etc.). Sollte dies immer noch nicht ausreichen, würde in Stufe 3 eine Kontingentierung für Grossverbraucher (> 100'000 kWh pro Jahr) eingeführt werden. Die betroffenen Unternehmen wären dann gezwungen, einen bestimmten Prozentsatz ihres Verbrauchs für einen Tag (mit ein paar wenigen Tagen Vorankündigung) oder einen Monat (mit einmonatiger Vorankündigung) einzusparen. Bereits diese dritte Stufe stellt energieintensive Unternehmen vor elementare Probleme hinsichtlich ihrer Produktionsprozesse und ihrer Lieferverbindlichkeiten, ohne dass ein vernünftiger Planungshorizont vorläge. Als vierte Stufe schliesslich drohen behördliche Verfügungen, regional rotierende Netzabschaltungen für einige Stunden vorzunehmen. Davon wären sämtliche Unternehmen im Land betroffen, Industriebetriebe mit hohem Stromverbrauch stärker als Dienstleistungsfirmen und Betriebe ohne Möglichkeit, Aktivitäten in ein anderes Zeitfenster zu verschieben, stärker als andere (man denke nur an die Nahrungsmittel-

industrie mit ihren Kühlketten). Dazu kommt, dass nebst diesen verschiedenen Stufen, deren Aktivierung durch den Bundesrat erfolgen würde, auch ein unkontrollierter, chaotischer Netzzusammenbruch im Bereich des Möglichen liegt.

Der Verwaltungsrat ist in dieser Situation auf strategischer Stufe stark gefordert. Die verschiedenen Szenarien bedingen eine seriöse und auf die unternehmensspezifischen Herausforderungen kalibrierte Vorbereitung auf mehreren Ebenen. Dabei stellen sich folgende Fragen: Wie ist das Unternehmen nebst den Sparappellen von den Massnahmen der Stufen 2 und vor allem Stufe 3 betroffen? Welche Möglichkeiten und Potenziale bestehen innerhalb des Unternehmens, den Stromverbrauch je nach Stufe in verschiedenen Intensitätsstufen zu reduzieren? Was sind die konkreten Auswirkungen eines möglichen Stromunterbruchs mehrerer Stunden oder gar Tage (sei dies kontrolliert und angekündigt aber auch abrupt und chaotisch) auf das Unternehmen? Und daraus abgeleitet: welche Massnahmen zur Schadenbegrenzung können ergriffen werden?

Bevölkerung und Wirtschaft sind gefordert, alles in ihrer Macht stehende zu unternehmen, um Kontingentierungen, Netzabschaltungen oder gar einen chaotischen Blackout in unser aller Interesse vermeiden zu helfen.

Weitere Themen im aktuellen Newsletter point

- New Work als strategische Aufgabe für den Verwaltungsrat (Arbeit neu denken - auch im Verwaltungsrat)
- ➔ Hinweis: Veranstaltung vom 1. November 2022 in Zürich: «New Work als Herausforderung für den Verwaltungsrat», Partnerveranstaltung SwissBoardForum und Rochester-Bern Executive Programs).
- Cyber-Risiken sind Chefsache
- ➔ mit Verweis auf die Marktstudie «Cyber Risk Management in grösseren Schweizer Unternehmen» unseres Premium-Partners Die Mobiliar.
- Neues Aktienrecht: Statutarischer Anpassungsbedarf
- ➔ Oft geht vergessen, dass bei der Einführung einiger der Instrumente des neuen Aktienrechts im Unternehmen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein müssen, namentlich der Erlass entsprechender Statutenbestimmungen.
- Entwurf neue EU-Richtlinie «Women on Boards»

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und freuen uns, Sie persönlich an unseren Veranstaltungen im Herbst begrüssen zu dürfen. Eine Übersicht zu den kommenden Anlässen finden Sie am Schluss dieses Newsletters sowie auf der SwissBoardForum Webseite unter <https://www.swissboardforum.ch/de/veranstaltungen/swissboardforum-veranstaltungen>

Martin Troxler
Geschäftsführer

Sandrine Hanhardt Redondo
Secrétaire romande

Arbeit neu denken – auch im Verwaltungsrat

Gastbeitrag von Amélie Lustenberger, Kommunikationsmanagerin, Rochester-Bern Executive Programs, Ausbildungs- und Veranstaltungspartner SwissBoardForum



New Work ist in aller Munde – und dies ist auch berechtigt. Denn die Art und Weise wie wir arbeiten hat sich stark verändert. Grund dafür sind einerseits die neuen Technologien, welche noch nie dagewesene Möglichkeiten eröffnen. Andererseits auch die Gen Z, welche eine ganz neue Sichtweise auf die Arbeit und Arbeitskultur mitbringt. Ein Wandel, der alle Bereiche eines Unternehmens betrifft, auch den Verwaltungsrat.

New Work bedeutet, proaktiv und gemeinsam mit den Mitarbeitenden das Potenzial des Unternehmens auszuschöpfen, um so dessen Ziele zu erreichen. Ob wir es wollen oder nicht, findet New Work bereits statt und wir können uns dieser Entwicklung nicht entziehen. Im Gegenteil: Unternehmen, die das Thema vernachlässigen, bleiben früher oder später auf der Strecke. Denn der Treiber von New Work sind die digitale Transformation und gesellschaftliche Veränderungen, die uns alle betreffen. Dabei genügt es nicht, Bestehendes zu verbessern, sondern es entstehen komplett neue Produkte, Märkte und Dienstleistungen. Dies erfordert eine Anpassungsfähigkeit, die nur mit neuen Arbeitsweisen möglich ist. "Das flexible Arbeiten ist für die Produktivität, Resilienz und die personelle Erneuerung eines Unternehmens zentral und damit ein strategisches Thema", sagt Marc Holitscher, National Technology Officer bei Microsoft Switzerland. Damit erklärt er, weshalb New Work ein Thema für die oberste strategische Führung ist – den Verwaltungsrat.

Warum New Work in den Verwaltungsrat gehört

Das Thema New Work setzt eine ganzheitliche Sicht auf das Unternehmen voraus. Es ist ein strategisches Thema, mit dem sich Führungskräfte systematisch auseinandersetzen

sollten. Tatjana Zbinden, Chief Human Resources Officer bei Isolations, Absolventin der Weiterbildung "CAS Verwaltungsrat" bei Rochester-Bern und Verwaltungsrätin bei Löwenfels Partner AG, formuliert es wie folgt: "New Work ist viel mehr als Homeoffice, es geht nicht nur um mobiles, flexibles Arbeiten, sondern auch um zukünftige Organisationsmodelle, ein neues Führungsverständnis sowie technologische und kulturelle Entwicklungen am Arbeitsplatz. Das sind strategisch relevante Themen, welche der Verwaltungsrat anstossen, beauftragen und überwachen sollte."

Hinzu kommt, dass die Leitung New Work nicht einfach delegieren kann, um sich dann der Verantwortung zu entziehen. "Macht mal New Work, funktioniert nicht", sagt Yannick Blättler, Geschäftsführer und Inhaber von Neoviso, einem Unternehmen, das über Gen Z informiert. Das Thema beinhaltet eine Geisteshaltung, an der Verwaltungsrät/-innen konstant dranbleiben müssen. "Es braucht ein exploratives Mindset bezüglich Veränderungen, Formen der Zusammenarbeit und der Art, wie Dinge erledigt werden. Dadurch wird der Status Quo konstant hinterfragt und Innovation und Fortschritt werden erst möglich", ergänzt Blättler. Auch German Ramirez, Mitbegründer & Chief Relevance Officer bei THE RELEVANCE HOUSE AG, sowie Verwaltungsratsmitglied mehrerer Unternehmen bestätigt diese Aussage: "New Work wird nicht nur den Kampf um Talente erschweren, sondern darüber hinaus unser Verständnis von 'Mitarbeitenden' fundamental verändern. Wenn unsere Art zu Arbeiten und unser Verständnis der Rolle von Arbeit sich dermassen wandeln, aber die strategische Agenda im Unternehmen nicht mitzieht, dann haben wir ein perfektes Rezept für ein Desaster."

Wandel im und für den Verwaltungsrat

Nicht nur das Unternehmen kann von den neuen Arbeitsweisen profitieren, sondern auch der Verwaltungsrat selbst. "Flexibilität und Freiheit gewinnen an Gewicht, jedoch herrschen in Verwaltungsräten vorwiegend alte Denk- und Verhaltensmuster", so Ramirez. Die meisten Verwaltungsräte funktionieren noch gemäss der alten Schule: Quartale Sitzungen, bei der eine Traktandenliste abgearbeitet wird, gefolgt von einem formalen Apéro. Dabei wäre eine effizientere Zusammenarbeit, die auch zu mehr Motivation und Agilität führt, wünschenswert. "Der Verwaltungsrat sollte seine eigene Zusammenarbeit hinterfragen: Wie arbeiten wir effizient? Wie tauschen wir uns aus? Und wie inspirieren wir uns? ", sagt Blättler und fordert damit Verwaltungsrät/-innen auf, moderne Arbeitsweisen, auch im Gremium selbst anzuwenden und auszuprobieren.

“Neue Herausforderungen brauchen neue Lösungen“, so Blättler. Und auch hier kommt New Work ins Spiel, denn das Konzept bietet moderne Ansätze, um in der heutigen Geschäftswelt zu bestehen. Ein Beispiel hierzu ist der Arbeitgebermarkt, der je länger, umso mehr von Konkurrenz geprägt ist. “Eine gute Employee Experience mit modernen und flexiblen Arbeitsmodellen, sowie eine fortschrittliche Arbeitsplatzgestaltung wird zur notwendigen Grundlage, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Nur auf diese Weise können Unternehmen ihre strategischen Ziele erreichen und weiterhin innovativ und lernfähig sein“, sagt Zbinden. Auch Marc Holitscher sieht die Führung in der Pflicht: “Das Arbeiten der Zukunft muss hybrid sein und widerspiegelt ein zentrales Bedürfnis der Arbeitnehmenden. Das bringt neue Herausforderungen mit sich, insbesondere für Führungskräfte.“

Entdecken und dranbleiben

Sollte Ihr Verwaltungsrat sich also noch nicht mit New Work befasst haben, dann ist es höchste Zeit. “Wer morgen und übermorgen erfolgreich bleiben möchte, muss sich überlegen, wie New Work auf Verwaltungsrats-Ebene eingeführt und gelebt wird“, sagt Ramirez. Und zwar sollte das Thema nicht einfach als einmaliges Traktandum abgehakt werden, sondern als eine neue Denkweise und vielleicht auch als Umstrukturierungsprojekt des Gremiums selbst

eingeführt werden. “New Work ist kein Pandemie-Phänomen, sondern eine Entwicklung, die bleiben wird: Der Verwaltungsrat ist in der Verantwortung, innerhalb der Organisation Akzente zu setzen, um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen“, so Zbinden.



Wer mehr über das Thema erfahren möchte, kann an der Veranstaltung “New Work als Herausforderung für den Verwaltungsrat“ teilnehmen. Sie findet am **1. November 2022** im **Marriott Hotel Zürich** statt. Mehr Infos [hier](#).

Der Anlass wird vom Swiss Board Forum und ihrem Aus- und Weiterbildungspartner Rochester-Bern Executive Programs durchgeführt. Rochester-Bern Executive Programs ist eine Boutique-Business School, welche qualitativ hochwertige Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte sowie Verwaltungsrät/-innen entwickelt, organisiert und implementiert. Als Stiftung organisiert, kooperiert RoBe seit 1994 eng mit den Universitäten Rochester (USA) und Bern und verleiht Diplome beider Universitäten. Erfahren Sie mehr: www.rochester-bern.ch

SHARING EXPERIENCE

Cyber-Risiken sind Chefsache

Gastbeitrag von Christoph Clavadetscher, Spezialist Cyberrisk, die Mobiliar, Premium-Partner SwissBoardForum



In unserer digital vernetzten Welt sind Cyber-Attacken eine ernste Bedrohung für IT- und Geschäftsprozesse. Damit sind Cyber-Risiken auch Reputations-Risiken. Aber obwohl es keine Frage ist ob, sondern wann der Cyber-Angriff erfolgen wird, besteht bei vielen Unternehmen immer noch dringender Handlungsbedarf.

Im Mai 2022 wurde die Marktstudie “*Cyber Risk Management in grösseren Schweizer Unternehmen*“ publiziert. Die gemeinsame Studie der Hochschule Luzern, von economie-suisse und der Mobiliar zeigt auf, dass man sich in den Unternehmensführungen den drohenden digitalen Angriffen zwar bewusst ist. Gleichzeitig werden aber Cyber-Risiken

noch zu oft als reines IT-Problem behandelt. Im Ereignisfall können sich Cyber-Attacken jedoch rasch auf Geschäftsprozesse auswirken, zu Betriebsunterbrüchen und in der Folge zu Haftpflichtansprüchen führen. Es drohen Bussen, Reputationsverlust und sogar der Entzug der Betriebsbewilligung. Im schlimmsten Fall ruinieren Cyber-Angriffe ein Unternehmen.

Cyber-Risiken bewusst eingehen

Unternehmen sind gefordert, die Cyber-Risiken im strategischen Risk Management adäquat einzubinden. Es gilt, zwischen der technischen Cybersicherheit, also der IT-Infrastruktur-Ebene, und dem betriebswirtschaftlichen Risk Management eine Brücke zu schlagen, damit die oberste Führungsebene Cyber- und andere Risikokategorien vergleichen und eine Priorisierung vornehmen kann. Das ist die Voraussetzung, um als Unternehmen das Ausmass der bewusst eingegangenen Cyber-Risiken definieren zu können.

Risikofaktor Mensch

Die Nutzung von Cloud-Diensten birgt ein grosses Sicherheitsrisiko. Deshalb sind beim Gang in die Cloud eine gute Planung und danach eine achtsame Nutzung zentral, um Cyber-Risiken zu reduzieren. Viele Ursachen für Cyber-Risiken liegen indes nicht im digitalen Raum. Vielmehr gründen sie auf menschlichem Fehlverhalten. In der Prävention von Cyber-Attacken wird dem Faktor Mensch jedoch häufig zu wenig Beachtung geschenkt. Hier ist ein Umdenken angezeigt. Regelmässiges Training im Umgang mit Cyber-Risiken ist ein starker Hebel, um das Bewusstsein der

Mitarbeitenden im Umgang mit Cyber-Risiken zu schärfen und diese zu minimieren.

3 Tipps für den Umgang mit Cyber-Risiken

- 1 Den Risikoappetit in Bezug auf Cyber bestimmen. Dafür gilt es, Cyber-Risiken im Rahmen der Risk Governance ins unternehmerische Risk Management zu integrieren und in einem konsistenten Vergleich zu priorisieren.
- 2 Den Dialog zwischen Risiko Manager und IT-(Security-)Dienstleister oder CISO fördern. Hier kann ein Versicherer als Sparring-Partner auftreten und beim Cyber Risk Management in den Bereichen Sensibilisierung, Prävention, Stärkung der Resilienz und Risikotransfer unterstützen. Ein Versicherer kann im Cyber Schadenereignis dem Kunden mit Assistance Dienstleistungen wie z.B. im Incident Response Management gezielt helfen.
- 3 Den Faktor Mensch stärker berücksichtigen. Regelmässiges Informieren über Gefahrenpotenziale und das Trainieren im Umgang mit Cyber-Risiken sind ein wirksames Mittel, um Mitarbeitende zu sensibilisieren und die Gefahr von Cyber-Attacken zu mindern.



Einen weiterführenden Artikel zum Thema finden Sie im Mitgliederbereich der SwissBoardForum Webseite unter folgendem [Link](#).

RECHT

Neues Aktienrecht: Statutarischer Anpassungsbedarf

von Stefanie Meier-Gubser, Partner advokatur56 ag, Mitglied des Beirats SwissBoardForum

STATUTEN UND REGLEMENTE – Verschiedene Neuerungen im Aktienrecht bedürfen, sollen sie im konkreten Fall zum Tragen kommen, einer statutarischen Grundlage, so zum Beispiel die Einführung eines Kapitalbands oder die Durchführung einer virtuellen oder ausländischen Generalversammlung. Ein Überblick über mögliche Anpassungserfordernisse in den Statuten privater Aktiengesellschaften im Hinblick auf das Inkrafttreten des neuen Aktienrechts per 1. Januar 2023.

Der gesetzlich vorgesehene Mindestinhalt von Statuten privater Aktiengesellschaften (Art. 626 Abs. 1 nOR) umfasst Bestimmungen über

- die Firma und den Sitz der Gesellschaft,
- den Zweck der Gesellschaft,

- die Höhe und Währung des Aktienkapitals sowie den Betrag der darauf geleisteten Einlagen,
- Anzahl, Nennwert und Art der Aktien und
- die Form der Mitteilungen der Gesellschaft an ihre Aktionäre.

Jede Änderung der Statuten, erfolge sie durch die Generalversammlung oder durch den Verwaltungsrat muss öffentlich beurkundet und im Handelsregister eingetragen werden (Art. 647 OR).

Die Gesellschaften haben zwei Jahre Zeit (bis am 31. Dezember 2024), ihre dem neuen Recht nicht mehr entsprechenden Statuten und Reglemente anzupassen. Danach treten Bestimmungen, die mit dem neuen Aktienrecht nicht vereinbar sind, automatisch ausser Kraft (Art. 2 ÜBest.).

Ausgewählte Neuerungen

Kapital und Aktien

- Aktienkapital in Fremdwährung (Art. 621 nOR)
- Kapitalband (Art. 653s ff. nOR)
- Aktiennennwert (Art. 622 Abs. 4 nOR)

Verwaltungsrat und Geschaftsleitung

- Delegation der Geschaftsfuhrung (Art. 716b Abs. 1 nOR)

Aktionäre und Generalversammlung

- Virtuelle Generalversammlung (Art. 701d nOR)
- Generalversammlung im Ausland (Art. 701b nOR)

- Stichentscheid des Vorsitzenden (Art. 703 Abs. 2 nOR)
- Schiedsgericht (Art. 697n nOR)



Einen detaillierten Beschrieb und eine Handlungsanweisung, was konkret getan werden muss, um diese Neuerungen anwenden zu können, finden Sie im vollständigen Artikel von Stefanie Meier-Gubser im Mitgliederbereich der SwissBoardForum Webseite unter folgendem [Link](#).

RECHT | POLITIK

Women on Boards: Entwurf EU-Richtlinie



[SHR] In der Schweiz wurden im Zuge des neuen Aktienrechts Schwellenwerte für die Vertretung der Geschlechter in den Verwaltungsräten und Geschaftsleitungen eingeführt. Die Neuerungen gelten seit dem 1. Januar 2021 mit Umsetzungsfristen von fünf Jahren für den Verwaltungsrat bzw. zehn Jahren für Geschaftsleitungen. Auch in Europa tut sich in diesem Bereich etwas. Nach einer zehnjährigen Blockade haben sich das Europäische Parlament und die Länder der Europäischen Union am 7. Juni 2022 auf einen Gesetzesentwurf zur Erhöhung der Vertretung von Frauen im Verwaltungsrat geeinigt (*Pressemitteilung «Women on Boards» vom 8. Juni 2022*). Der Entwurf bezweckt, Geschlechterparität in den Verwaltungsräten börsenkotierter Unternehmen in der EU zu etablieren. KMU mit weniger als 250 Beschäftigten sind von dieser Regelung nicht betroffen.

Die Richtlinie "Women on Boards" will dafür sorgen, dass in den Unternehmen transparente Einstellungsverfahren eingeführt werden, mit dem Ziel, dass mindestens 40% der nicht geschaftsfuhrenden VR-Positionen oder 33% aller Führungspositionen mit Personen des unterrepräsentierten

Geschlechts besetzt werden. Der Entwurf beinhaltet Sanktionen für Unternehmen, die sich nicht an die Einhaltung offener und transparenter Auswahlverfahren halten. Dies kann beispielsweise Geldstrafen oder auch die Annullation einer VR-Wahl durch ein Gericht beinhalten, wenn das betroffene Unternehmen gegen die nationalen Bestimmungen verstösst, welche basierend auf der Richtlinie erlassen worden sind.

Aktuell sind nur 30,6% der Verwaltungsratsmitglieder in den grössten börsenkotierten Unternehmen in der EU weiblichen Geschlechts, wobei es grosse Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt (von 45,3% in Frankreich bis lediglich 8,5% in Zypern). Aufgrund der Entscheidung des EU-Parlaments müssen die Unternehmen den beschlossenen Schwellenwert nun bis zum 30. Juni 2026 erfüllen, während der Rat noch den 30. Dezember 2027 als Frist vorgesehen hatte. Die EU-Mitgliedstaaten müssen die neue Richtlinie somit innerhalb von zwei Jahren nach Verabschiedung umsetzen.

Unsere nächsten Veranstaltungen

25. Oktober 2022

VR-Zirkel: “Kultur & Vergütung“**Dr. Stephan Hostettler**

Managing Partner HCM International Ltd.,
Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Linda Kohri

Manager HCM International Ltd.

Hotel Schweizerhof, Zürich

1. November 2022

**New Work als Herausforderung
für den Verwaltungsrat**

Partneranlass mit unserem Aus- und Weiter-
bildungspartner Rochester-Bern Executive Programs

Prof. Dr. Petra Joerg (Moderation)

CEO Rochester-Bern Executive Programs
und Verwaltungsrätin Coop-Gruppe

German Ramirez

Mitbegründer & Chief Relevance Officer bei
THE RELEVANCE HOUSE AG, sowie Verwaltungsrats-
mitglied mehrerer Unternehmen

Marc Holitscher

National Technology Officer (NTO) bei
Microsoft Switzerland

Tatjana Zbinden

Chief Human Resources Officer bei isolutions,
Verwaltungsrätin bei Löwenfels Partner AG

Yannick Blättler

Geschäftsführer und Inhaber von Neoviso

Zürich Marriott Hotel, Zürich

VRP-Zirkel: VR-Arbeit in KMU – Best practice**Silvan Felder**

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

Rolf Schmid

Inhaber RS Mandate AG, unabhängiger Verwaltungsrat,
Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Hotel des Balances, Luzern

30. November 2022

**Plainte contre le CA : importance d’avoir
des processus clairs et principe de la business
judgement rule****Guy Mustaki**

Avocat (CBWM & Associés), professeur à l’Université
de Lausanne, président et membre de conseils
d’administration et de fondations

Cristina Feistmann

Avocate, secrétaire du CA de Swiss Reinsurance
Company, membre de conseils d’administration
et de fondations

Anne Bobillier (Modération)

Administratrice indépendante,
membre du comité du SwissBoardForum

Hôtel de la Paix, Lausanne

Den Veranstaltungskalender (inklusive Online-An-
meldemöglichkeit) sowie Hinweise auf Partner-
veranstaltungen finden Sie auf unserer Webseite
unter www.swissboardforum.ch/de/veranstaltungen

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:

die Mobiliar

RAIFFEISEN

KPMG



Medienpartner:

HANDELSZEITUNG

PME