



Newsletter 55 | September 2023

EDITORIAL

## Künstliche Intelligenz: Eine grosse strategische Herausforderung für den Verwaltungsrat

[FTE] Die Veröffentlichung von ChatGPT am 30. November 2022 war viel beachtet und bemerkenswert. Es handelt sich dabei nicht um einen simplen «Chatbot», sondern um eine komplexe künstliche Intelligenz (KI), die auf einem umfangreichen generativen Sprachmodell im Bereich des maschinellen Lernens basiert, also einem Algorithmus, der aus umfangreichen Datensätzen lernt und somit die Fähigkeit zur Datenanalyse und zur Vorhersage von Ergebnissen besitzt. ChatGPT erregte grosses Aufsehen und zählte innerhalb weniger Tage bereits mehr als 1 Million Nutzer. Die Lancierung von ChatGPT hat eine Revolution eingeleitet: Die Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Unternehmen haben gerade erst begonnen und werden von wesentlicher Bedeutung sein. Dies ist ein Thema, welches auch den Verwaltungsrat direkt betrifft und in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Einerseits stellt sich die Frage, ob KI die Position eines Verwaltungsratsmitglieds einnehmen könnte. Dies ist mittlerweile keine rein theoretische Überlegung mehr, da Unternehmen wie z.B. der Investmentfond Deep Knowledge Ventures eine KI-Anwendung in ihren VR berufen haben. Dennoch sind diese Fälle noch Ausnahmen und es ist schwer zu beurteilen, welche Rolle derartige KI-Anwendungen im Entscheidungsprozess des VR zukünftig wirklich spielen werden. Es ist sowieso schwer vorstellbar, dass KI-Anwendungen Verwaltungsräte ersetzen werden, insbesondere weil sie keine menschlichen Aspekte wie emotionale Intelligenz, Ethik oder Verständnis menschlicher Dynamiken besitzen – alles Elemente, welche für die strategische Entscheidungsfindung von wesentlicher Bedeutung sind.

IN DIESER AUSGABE

SWISSBOARDFORUM

**In eigener Sache**

SHARING EXPERIENCE

**Eine moderne Unternehmenskultur – Die Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg**

SHARING EXPERIENCE

**Cyberangriffe – Wie sie ablaufen und wie Unternehmen sich schützen**

RECHT

**Revision und Revisionsstelle**

POLITIK

**Transparenz bei juristischen Personen – Melderegister auch für KMU**

KONTAKT

**SwissBoardForum**

Kapellenstrasse 14

Postfach

CH-3001 Bern

sekretariat@swissboardforum.ch

[www.swissboardforum.ch](http://www.swissboardforum.ch)

Es ist kaum davon auszugehen, dass menschliche VR-Mitglieder in der Breite durch KI ersetzt werden. Stattdessen könnte ein Hybridmodell entstehen, bei dem KI den Verwaltungsrat bei Entscheidungsprozessen unterstützt. In diesem Modell liefert KI datengestützte Analysen und Entscheidungsempfehlungen. Die VR-Mitglieder können sich dann auf das konzentrieren, was sie am besten können: ihre Erfahrung, ihr Wissen und ihre Intuition bei der strategischen Entscheidungsfindung einbringen.



Andererseits muss der Verwaltungsrat KI-Anwendungen in die Strategie integrieren. Dabei ist es nicht das Ziel, dass die VR-Mitglieder zu Datenspezialisten werden. Vielmehr sollten sie ein Verständnis der Risiken und Chancen von KI gewinnen, um eine fundierte Strategie zu entwickeln. Folgende wichtige Fragen sollte sich jeder VR stellen:

- Könnte KI das Erreichen der Unternehmensziele unterstützen? Wenn ja, wie können diese strategischen Vorteile optimal genutzt werden?
- Wie werden die Daten, welche KI benötigt, gesammelt, gespeichert und verwendet? Dies ist ein kritischer Punkt sowohl in Bezug auf die IT-Infrastruktur als auch auf den Datenschutz.
- Wie können Verzerrungen (insbesondere ethische Verzerrungen und der sogenannte confirmation bias) der KI vermieden werden?

- Verfügt das Unternehmen über die Talente und das Fachwissen, um KI-Projekte zu implementieren und zu verwalten? Diese Thematik berührt die Weiter- und Ausbildung der Mitarbeitenden sowie Fragen des strategischen HR.
- Wie sieht das Risikomanagement im Zusammenhang mit KI aus, insbesondere in Bezug auf Cybersicherheit sowie Reputations-Management? Diese Punkte sollten in den Vorgaben zum Risikomanagement des Unternehmens integriert werden.
- Wie hoch ist der return on investment der KI-Implementierung? Die KI-Projekte sollten in die KPIs integriert werden.
- Wie gut ist das Unternehmen auf die aktuellen und zukünftigen Compliance-Herausforderungen der KI vorbereitet? Dies betrifft in erster Linie Fragen des Datenschutzes, daneben sollten aber auch Themen wie das Risikomanagement, zivilrechtliche Haftungsfragen oder das Patentrecht berücksichtigt werden.

Die KI wird die Gesellschaft sowie die Wirtschaftswelt umwälzen. Wir befinden uns noch in den Anfängen dieser Revolution und es ist zum jetzigen Zeitpunkt noch schwierig, alle Auswirkungen der Veränderungen durch KI zu erfassen. Sicher ist jedoch: Unternehmen, einschliesslich ihrer Verwaltungsräte, müssen KI in ihre unternehmerische Strategie einbeziehen, um die bahnbrechenden Chancen dieser neuen Technologie zu nutzen und gleichzeitig die Risiken zu minimieren.

#### **Die weiteren Themen im aktuellen Newsletter point im Überblick:**

- ➡ In eigener Sache
- ➡ Eine moderne Unternehmenskultur – Die Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg
- ➡ Cyberangriffe – Wie sie ablaufen und wie Unternehmen sich schützen
- ➡ Revision und Revisionsstelle
- ➡ Transparenz bei juristischen Personen – Melderegister auch für KMU

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und freuen uns, Sie zahlreich an unseren Veranstaltungen begrüssen zu dürfen.

Informationen zu unseren kommenden Veranstaltungen finden Sie am Schluss dieses Newsletters sowie auf der SwissBoardForum Webseite unter <https://www.swissboardforum.ch/de/veranstaltungen/swissboardforum-veranstaltungen>

Mit besten Grüssen

*Martin Troxler*  
Geschäftsführer

*Fabrice Tedeschi*  
Secrétaire romand

## In eigener Sache



### Unser 600. Mitglied: Marco Gadola

[MTR] Es freut uns ausserordentlich, durften wir im Juli dieses Jahres mit Marco Gadola einen sehr erfahrenen und bekannten Verwaltungsrat als unser 600. Mitglied begrüßen.

Marco Gadola ist unabhängiger Verwaltungsrat und verfügt über ein beeindruckendes Portfolio von VR-Mandaten: Er ist Verwaltungsratspräsident von DKSH, WS Audiology und Medartis Holding AG, Vizepräsident des Verwaltungsrats

der MCH Group AG sowie Mitglied des Verwaltungsrats der Bühler Group und der Straumann Group. Von 2013 bis 2019 war er als CEO der Straumann Group tätig. Er verfügt über einen Master in Business Administration und Wirtschaftswissenschaften der Universität Basel und führt ein eigenes Beratungsunternehmen im Bereich kulturelle Transformation und Coaching für Executives.

Bereits vor seinem Eintritt ins SwissBoardForum hat Marco Gadola an unserer Vereinsversammlung im Juni 2023 ein Keynote-Referat zum Thema Unternehmenskultur gehalten. Auszüge zu diesem Referat finden sich als Beitrag im aktuellen Newsletter point.

## SHARING EXPERIENCE

# Eine moderne Unternehmenskultur – Die Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg

**Auszüge aus dem Keynote-Referat von Marco Gadola, unabhängiger Verwaltungsrat, anlässlich der Vereinsversammlung SwissBoardForum vom 15.06.2023 in Bern.**

**Die Unternehmenskultur stellt das eigentliche Betriebssystem jedes Unternehmens dar. Von entscheidender Bedeutung ist dabei das Konzept der psychologischen Sicherheit der Mitarbeitenden und ihre Treiber: Empathie, Einfühlungsvermögen und Verletzbarkeit der Führungsperson. Die Unternehmenskultur ist ein zentraler unternehmerischer Erfolgsfaktor, steht aber in vielen Verwaltungsräten (noch) nicht zuoberst auf der Agenda.**

[MTR] «Culture eats strategy for breakfast» - Diese These von Peter Drucker stand am Anfang des überzeugenden und mitreissenden Referats. Als passende Definition des Begriffs «Unternehmenskultur» nennt Marco Gadola «die Art und Weise, wie (und wo) in einer Organisation Entscheidungen getroffen und umgesetzt werden». Zentraler Pfeiler einer solchen Kultur ist dabei das Konzept der psychologischen Sicherheit für die Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens. Dabei geht es weder um «Kuschel-Voodoo», wie es der Referierende nennt, noch um eine Kultur der Verweichlichung, sondern um ein «Empowerment» der Mitarbeitenden, womit Freiheiten, aber auch Verantwortung und Rechenschaftspflichten jedes und jeder Einzelnen verbunden sind. Psychologische Sicherheit und Eigenverantwortung gehen dabei Hand in Hand und schaffen ein Unternehmensklima, welches Höchstleistungen ermöglicht. Sie ist die Voraussetzung, damit Mitarbeitende sich vertrauen, die Komfort-Zone zu verlassen, Selbstverantwortung

und Selbstinitiative zu übernehmen und so ihr volles Potenzial einzubringen. Damit verbunden ist ein neuer Führungsstil, welcher die Agilität der Organisation und insbesondere auch die Bedürfnisse der Millennials und der Generation Z angemessen berücksichtigt (s. dazu auch Folie Seite 8 «Von Transaktionalem zu Transformationalem Führungsstil»).

Die Unternehmenskultur ist somit das eigentliche Betriebssystem bzw. die Software eines Unternehmens, ohne welche alles Nichts ist. Denn ohne funktionierende Software ist die Hardware - in der Analogie wären dies der Unternehmenszweck (Purpose) in Form von wettbewerbsfähigen Strategien und Umsetzungsplänen - nicht oder nur sehr bedingt funktionsfähig. Die Erfahrungen aus der Straumann Gruppe, von welchen Marco Gadola berichtet, untermauern dies auf eindrückliche Weise: die Unternehmenskultur ist DER Baustein der Unternehmensstruktur und des unternehmerischen Erfolges. Verschiedene Studien belegen es: Firmen, welche in ihre Unternehmenskultur investieren, profitieren davon auch finanziell (gemessen zum Beispiel an der Umsatzentwicklung und der Performance der Aktie). Führungspersönlichkeiten sind somit gut beraten, der Unternehmenskultur die entsprechende Wichtigkeit beizumessen.

Aber wie lässt sich das innovationsfördernde Konzept der psychologischen Sicherheit in einem Unternehmen etablieren? Empathie, Einfühlungsvermögen und Verletzbarkeit

der Führungsperson sind die zentralen Treiber dafür und bilden die Voraussetzungen für ein psychologisch sicheres Umfeld und ein Klima, welches Innovation fördert. Verletzbarkeit der Führungsperson bedeutet, dass diese auch die eigenen Schwächen nicht verstecken, was insbesondere bei jüngeren Mitarbeitenden, welche Wert auf «spürbare» Vorgesetzte legen und dem «Top-Down-Approach» kritisch gegenüberstehen, gut ankommt.

Dies bedeutet aber auch eine Neuausrichtung des Management-Stils. Lange Zeit wurden die Management Ausbildungen einseitig auf die typischen Ausprägungen der linken Gehirnhälfte (Logik, Rationalität) ausgerichtet. Die rechte Gehirnhälfte (Emotionen, Neugier, Engagement, Purpose) sollte aber ebenbürtig betrachtet werden.



#### Zusammengefasst können folgende vier Erkenntnisse festgehalten werden:

1. Die Zeiten, in denen mit «Top Down Führungsstil» nachhaltig hervorragende Geschäftsergebnisse erzielt werden konnten, sind vorbei.
2. Empathie, Einfühlungsvermögen und Verletzbarkeit sind Merkmale moderner und erfolgreicher Führung und die wesentlichen Treiber psychologischer Sicherheit.
3. Psychologische Sicherheit erlaubt Menschen in Unternehmen, sich aus der Komfort-Zone zu bewegen, sich zu entfalten, aktiv zum Unternehmenserfolg beizutragen und dadurch gemeinsam nachhaltig bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.
4. Ein psychologisch sicheres Umfeld zu schaffen ist ein MUSS für jede Führungs-Persönlichkeit.

In internationalen Umfragen, bei welchen Verwaltungsräte gefragt werden, welche Themen das Gremium zeitlich am meisten beschäftigt, fristet das Thema Unternehmenskultur allerdings nach wie vor ein Schattendasein. In der Umfrage von Russell Reynolds Associates «2022 - Global Board Culture and Director Behaviours Survey» wurden 20 Themenbereiche genannt (angeführt von Strategischer Planung oder Review, operative Performance Review und Covid-19 Strategie); das Thema Unternehmenskultur kommt in der Liste nicht vor.

Warum ist das so? Warum ist das Thema in den Verwaltungsräten noch nicht ganz oben auf der Agenda angekommen? Marco Gadola stellt dazu drei Hypothesen auf:

- ➊ **Hypothese 1:** Der Begriff Unternehmenskultur ist unklar definiert und eine Beschäftigung damit somit schwierig.
- ➋ **Hypothese 2:** Es fehlt ein klarer Ansatz, wie die Unternehmenskultur verbessert werden kann, insbesondere fehlen auch die entsprechenden KPIs.
- ➌ **Hypothese 3:** Das Thema liegt ausserhalb der Komfort-Zone von Verwaltungsräten.

Die Hypothese 1 wird von Marco Gadola sogleich widerlegt. Es besteht eine Unmenge von Fachliteratur zum Thema. Eine intuitive, einfache und eingängliche Definition von Unternehmenskultur lautet «Die Art und Weise, wie (und wo) in einer Organisation Entscheidungen getroffen und umgesetzt werden».

Auch Hypothese 2 lässt Marco Gadola nicht gelten. Es gibt in der Fachliteratur zahlreiche «Rezepte». Und KPIs wie unter anderem die psychologische Sicherheit, das Mass an Selbstverantwortung oder der «Growth-Mindset» in einem Unternehmen können mittels Fragebogen und anderen Techniken relativ einfach gemessen werden. Es gibt auch dazu in der Literatur und Praxis zahlreiche erprobte Instrumente und Verfahren.

Bleibt somit die provokative Hypothese 3, welche wahrscheinlich hauptsächlich dafür verantwortlich sein dürfte, dass das Thema (noch) zu wenig Beachtung findet. Die Ausführungen von Marco Gadola in seinem Keynote-Referat haben auf überzeugende und mitreissende Art und Weise aufgezeigt, warum das Thema auch in KMU-Verwaltungsräten deutlich mehr systematische Beachtung verdient hat.



Angaben zur Vita von Marco Gadola finden sich in der Rubrik «In eigener Sache - Unser 600. Mitglied: Marco Gadola». Die Folien zum Keynote-Referat sind im Mitgliederbereich der SwissBoardForum Webseite abgelegt ([Link](#)).

# Cyberangriffe – Wie sie ablaufen und wie Unternehmen sich schützen

Gastbeitrag von Amélie Lustenberger, Communications Manager bei Rochester-Bern Executive Programs, im Interview mit Bettina Zimmermann, Expertin für Krisenmanagement und Sicherheit sowie Gastrednerin bei Rochester-Bern

«Es ist nicht die Frage ob, sondern wann es passiert» – Eine Aussage, die im Zusammenhang mit Cyberangriffen immer wieder fällt. Bettina Zimmermann, Expertin für Krisenmanagement und Sicherheit sowie Gastrednerin bei Rochester-Bern Executive Programs erklärt, was ein Angriff bedeutet und wie Unternehmen richtig reagieren.



Cyberangriffe haben zugenommen. Gründe hierfür sind unter anderem die Corona-Pandemie und der Ukraine-Krieg. «Während der Corona-Pandemie haben viele Unternehmen Homeoffice eingeführt, bevor die ganzen Sicherheitsmassnahmen bereit waren», sagt Zimmermann. Dadurch gab es Sicherheitslücken, die jetzt von Hackern ausgenutzt werden. Seit dem Beginn des Ukraine-Kriegs geht in europäischen Ländern zudem die Angst vor Cyberangriffen aus Russland um. «Cyberangriffe in diesem Zusammenhang können eine Form der hybriden Kriegsführung sein», so Zimmermann.

## Der Ablauf eines Angriffs

Die Hacker wählen in der Regel nicht gezielt ein Unternehmen aus, sondern suchen nach Sicherheitslücken. Wenn sie Lücken gefunden haben, starten sie Angriffe. Bei einem erfolgreichen Angriff verteilt sich die Ransomware – das Schadprogramm – anschliessend im IT-System des Unternehmens, und zwar ohne, dass es das Opfer bemerkt. Bei den heutigen sog. Double Extorsion Angriffen werden zuerst Unternehmensdaten abgezogen und dann verschlüsselt. Die Opfer stellen mit der Zeit oftmals fest, dass sie sich z. B. nicht mehr in gewisse Programms einloggen können. Was folgt, ist der Schrecken jeder Unternehmensführung, die Daten werden verschlüsselt und ein Erpresserscheiben wird auf dem Server gefunden oder als Pop-up angezeigt.

Sollte das angegriffene Unternehmen ein Back-up haben, welches erfolgreich zurückgespielt werden kann und aus diesem Grund nicht auf die Lösegeldforderung der Erpresser eingeht, gehen die Hacker in die zweite Runde und drohen, die abgezogenen Daten zu veröffentlichen. «Dies kann einerseits ein Datenschutzproblem werden und andererseits zu einem grossen Reputationsschaden führen», so Zimmermann. Mittlerweile gibt es auch den Tripple Extorsion Angriff: Dabei werden die Daten abgesaugt, verschlüsselt und anschliessend werden zusätzlich noch mit DDoS-Angriffen weitere Systeme lahmgelegt.

## Gut vorbereiten und richtig reagieren

«Cyberangriffe müssen im Risikomanagement aufgenommen und beurteilt werden. Die Verantwortung über das Riskmanagement obliegt dem Verwaltungsrat», sagt Zimmermann. Um die IT auf einem aktuellen Stand zu halten, ist eine regelmässige Sicherheitsprüfung nötig: Sind die Mitarbeitenden bezüglich Sicherheitsrisiken geschult? Werden Updates zeitnah durchgeführt? Hat das Unternehmen ein effizientes Passwortmanagement? Werden Back-Ups regelmässig zur Überprüfung zurückgespielt? Vorteilhaft ist auch, wenn bereits vor dem Ernstfall der Krisenstab definiert wurde. «Ich empfehle einen so kleinen wie möglich, aber so gross wie nötigen Krisenstab. Massvoll aufgebaut auf die Unternehmensstruktur. Wichtig ist, dass Entscheidungsträger Einsitz haben, die die verschiedenen unternehmensspezifischen Fachbereiche abdecken», so Zimmermann. Der Verwaltungsrat nimmt in Bezug auf den Krisenstab meist die Rolle der Rückfallebene ein. «Krisenmanagement ist grundsätzlich ein operatives Thema. Der Verwaltungsrat soll aber regelmässig informiert werden, damit er über den Fortgang der Krisenbewältigung im Bilde ist und sich einbringen kann, sollte es nötig sein, bspw. wenn es strategische Themen tangiert», sagt Zimmermann.

Ist der Ernstfall eingetroffen, geht es erstmals darum, die IT vom Netz zu nehmen, damit die Ransomware sich nicht weiter ausbreitet. Der Krisenstab sollte umgehend einberufen werden, da die Fragen, die sich bei einem Cyberangriff im Unternehmen stellen mitunter zu den komplexesten gehören. Bezüglich Kommunikation rät Zimmermann Zurückhaltung. «Stakeholder werden in der Regel nur informiert, wenn sie persönlich betroffen sind und eine Information nach aussen an die Medien/Öffentlichkeit soll gut geprüft und abgewogen werden. Auch mit dem Wording würde ich aufpassen: Müssen wir von einem Cyberangriff sprechen?

Oder können wir es auch IT-Vorfall nennen?», so Zimmermann. Nach dem Angriff sollten die Schwachstellen behoben und grundsätzliche Lehren aus dem Vorfall gezogen werden, damit die IT-Sicherheit verbessert werden kann.

### Weitere Gefahren nicht vergessen

«Über Cyberangriffe wird aktuell viel gesprochen und die Bedrohung ist real. Es gibt aber auch weitere Gefahren, die in das Risikomanagement einfließen sollten. Ich denke hier insbesondere an Lieferkettenschwierigkeiten, künstliche Intelligenz oder zukünftige Quantencomputer», sagt Zimmermann. Alle diese Themen bieten neue Chancen und auch Sicherheitsrisiken. Führungskräften und Verwaltungsrät/-innen wird daher empfohlen, sich über diese Themen zu informieren. Ein guter Weg, um in Bezug auf Cybersicherheit und grundsätzlich zu Management-Themen auf dem Laufenden zu bleiben, sind Weiterbildungen, wie jene von Rochester-Bern Executive Programs.



#### Über die Person

##### Bettina Zimmermann

Frau Zimmermann ist CEO und Mitinhaberin der GU Sicherheit & Partner AG, mehrfache Buchautorin und Verwaltungsrätin. Seit über 14 Jahren berät sie Unternehmen und Behörden präventiv in den Bereichen Krisenmanagement, Krisenkommunikation, Risk- und Business Continuity Management sowie Bedrohungsmanagement. Daneben unterstützt sie Unternehmen in akuten Krisensituationen. Bis heute hat sie über 200 Unternehmen in Krisensituationen begleitet. Sie wird als Sparringpartner von Top Führungskräften und Verwaltungsräten vor wichtigen Entscheidungen oder herausfordernden Problemstellungen beigezogen. Zudem ist sie eine gefragte Keynote-Speakerin an Wirtschaftsveranstaltungen und Dozentin an verschiedenen Bildungsinstituten.

## RECHT

# Revision und Revisionsstelle

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

**AUFGABE, QUALIFIKATION UND OPTING-OUT** Die Revisionsstelle ist neben der Generalversammlung und dem Verwaltungsrat das dritte obligatorische Organ der Aktiengesellschaft, sofern nicht gültig darauf verzichtet wurde. Es ist Aufgabe des Verwaltungsrats, die Qualifikation der Revisionsstelle zu prüfen. Fehlt die Revisionsstelle oder ist sie nicht genügend qualifiziert, liegt ein Organisationsmangel vor.



Die Revisionspflicht knüpft an die Grösse und wirtschaftliche Bedeutung des Unternehmens und nicht an seine Rechtsform an («*same business, same risks, same rules*»). Daher sind grundsätzlich alle juristischen Personen verpflichtet, ihre Jahresrechnung und gegebenenfalls ihre Konzernrechnung durch eine Revisionsstelle prüfen zu lassen.

Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen finden sich im Aktienrecht<sup>1</sup>. Für die anderen Rechtsformen verweist das Gesetz auf die aktienrechtlichen Vorschriften und stellt vereinzelt Spezialbestimmungen auf. Konkretisierend gelten zusätzlich zum Aktienrecht das Revisionsaufsichtsgesetz (RAG)<sup>2</sup> und die Revisionsaufsichtsverordnung (RAV)<sup>3</sup>. Je nach Art des Unternehmens<sup>4</sup> sind zudem weitere Vorschriften zu beachten, auf die an dieser Stelle nicht eingegangen wird.

Den vollständigen Fachartikel von Stefanie Meier-Gubser finden Sie im **Mitgliederbereich der SwissBoardForum Webseite unter folgendem [Link](#)**.

Der Fachartikel vermittelt Informationen zu:

- ➔ Revisionsarten: gesetzliche Regelung
- ➔ Ordentliche Revision vs. eingeschränkte Revision
  - Welche Gesellschaften sind wozu verpflichtet?
  - Wahl und Qualifikation der Revisionsstelle
  - Prüfungsumfang
  - Revisionsbericht
- ➔ Verzicht (Opting-out): Voraussetzungen und Regelung bei Kapitalverlust und Überschuldung

<sup>1</sup> Art. 727 ff. OR

<sup>2</sup> Bundesgesetz vom 16. Dezember 2005 über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren, SR 221.302

<sup>3</sup> Verordnung vom 22. August 2007 über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren, SR 221.302.3

<sup>4</sup> z.B. für Banken, Versicherungen, Fonds, Ausgleichskassen, Vorsorgeeinrichtungen, Spielbanken etc.

## Transparenz bei juristischen Personen – Melderegister auch für KMU



[MTR] Am 30. August 2023 hat der Bundesrat die Vernehmlassung zu einem neuen Bundesgesetz über die Transparenz juristischer Personen und die Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Personen eröffnet. Mit der Vorlage soll die Transparenz betreffend die wirtschaftlich Berechtigten von juristischen Personen erhöht und deren Identifikation erleichtert werden. Nebst neuen Sorgfaltspflichten für Anwälte, Notare und Treuhänder (wenn diese für Kunden Immobilien erwerben oder Firmen gründen) oder auch Immobilien- und Goldhändler wünscht sich der Bundesrat ein zentrales, eidgenössisches Register mit allen Personen, welche die Unternehmen, Stiftungen oder Investmentgesellschaften in der Schweiz kontrollieren.

Der Bundesrat betrachtet das aktuelle Abwehrdispositiv gegen die Geldwäscherei in der Schweiz zwar als gut, doch weist gleichzeitig auf Lücken hin, die geschlossen werden müssten, um den Ruf des Finanzplatzes zu schützen. Die neuen Regeln entsprechen der internationalen Stossrichtung und auch den Forderungen der Financial Action Task Force (on Money Laundering (FATF), der internationalen Institution, die Standards zur Bekämpfung von Geldwäscherei, Terrorismusfinanzierung und Finanzierung von Massenvernichtungswaffen (Proliferation) setzt. Das neue Register soll auch dabei helfen, die internationalen Sanktionen zum Beispiel gegen russische Personen, Firmen und Vermögenswerte besser umzusetzen. Zugriff auf die Register sollen nach dem Willen des Bundesrates mit Verweis auf den

Schutz von Persönlichkeitsrechten nur Behörden und Banken erhalten, nicht aber die Öffentlichkeit, die Medien oder NGO.

Auch KMU, Stiftungen und Vereine wären mit dem neuen Gesetz dazu verpflichtet, ihre wirtschaftlich Berechtigten zu verifizieren und der Registerstelle systematisch zu melden. Der Bundesrat hat versprochen, dass sich der Zusatzaufwand für KMU in engen Grenzen halten werde. So sind für Einpersonenfirmer, GmbH, Stiftungen und Vereine vereinfachte Meldeverfahren vorgesehen. Im Rahmen einer Regulierungsfolgenabschätzung schätzt der Bundesrat, dass KMU für die initiale Meldung 20 Minuten und in den Folgejahren noch 5 Minuten aufzuwenden hätten.

Diesen Beteuerungen wollen wir gerne Glauben schenken, doch bleiben gewisse Zweifel. Es wäre nicht das erste Mal, dass über das Ziel hinausgeschossen wird und die Bedürfnisse kleinerer Firmen «for the greater good» vernachlässigt werden. Die Notwendigkeit zur Bekämpfung der Geldwäscherei und die Ziele der FATF in Ehren, doch sollte ebenso darauf geachtet werden, dass sich kommende Zusatzaufwände gerade für kleinere, traditionelle KMU in einem verhältnismässigen Rahmen bewegen.

Die Vernehmlassung läuft bis zum 29. November 2023, die Überweisung an das Parlament ist für Ende 2024 vorgesehen.

## Unsere nächsten Veranstaltungen

16. Oktober 2023

**Gouvernance des fondations : quelles nouvelles pratiques dans un monde en rupture ?****Brigitte Rorive Feytmans**

Présidente de la Fondation Leenaards

**Alexander Barclay**

Membre d'un conseil de fondation et bénéficiaire d'une bourse Board for Good 2022

**Etienne Eichenberger**

Associé-gérant de WISE philanthropy advisors et président de Swiss Philanthropy Foundation

**Prof. Dr. Edgar Philippin** (Modération)

Docteur en droit de l'Université de Lausanne, avocat, associé de Kellerhals Carrard (Lausanne) et professeur à la Faculté de droit de l'Université de Lausanne et membre du comité du SwissBoardForum

Hôtel de la Paix, Lausanne

24. Oktober 2023

**Mergers & Acquisitions: Chancen und Herausforderungen für den KMU-VR****Partneranlass mit unserem Premium-Partner KPMG AG****Timo Knak** (Moderation),

Leiter Deal Advisory und Mergers &amp; Acquisitions bei KPMG Schweiz

**Peter E. Bodmer**

Manager und Mitglied in diversen Verwaltungsräten, u.a. Arbonia Gruppe

**Karel Strub**

Ehemaliger M&amp;A-Berater, Mitgründer von ZETRA International AG und jetzt in diversen Verwaltungsräten tätig

**Eric Trüeb**

Mitgründer von eevolve (Private Equity Fonds für mittelständische Unternehmen), ehemals Partner und Mitglied der Geschäftsleitung von Capvis

KPMG AG, Zürich

8. November 2023

**1 Jahr nach der Zinswende****Ralph P. Siegl**

Partner Experts for Leaders AG, multipler Verwaltungsrat, VR-Delegierter und CEO Hochdorf Swiss Nutrition AG, Präsident SwissBoardForum

**Gian-Luca Lardi**

Inhaber aequilag AG, multipler Verwaltungsrat, Vorstandsmitglied SwissBoardForum

Hotel Schweizerhof, Bern

28. November 2023

**Les richesses humaines au coeur de la stratégie d'entreprise : quels rôles et quels enjeux pour les conseils d'administration ?****Evènement en collaboration avec la Chambre de Commerce France Suisse (CCIFS) et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Genève (CCIG)****Olivier Nicollin**

PDG, Groupe Nicomatic

**Christian Petit**

CEO, Romande Energie

**Joelle Bedat**

Consultante &amp; Doctorante, Gouvernance RH

**Anne Bobillier** (Modération)

Présidente et membre de plusieurs conseils d'administration, membre du comité du SwissBoardForum

**Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève CCIG, Genève**

## IMPRESSUM

**Verantwortliche Redaktoren:**Martin Troxler, Geschäftsführer SwissBoardForum (MTR)  
Fabrice Tedeschi, Secrétaire romand SwissBoardForum (FTE)**Layout:** Silversign GmbH, Bern**Bilder:** www.istock.com

SwissBoardForum | Point erscheint 4x jährlich

**Informationen:** www.swissboardforum.ch

Premium-Partner:

die Mobiliar

RAIFFEISEN

KPMG

CP  
Centre Patronal

Medienpartner:

HANDELSZEITUNG

PME