

Entrepreneur News

November 2006



Liebe Kunden und Geschäftsfreunde

Ernst & Young hat dieses Jahr bereits zum neunten Mal herausragende Unternehmerpersönlichkeiten mit dem Titel «Entrepreneur Of The Year» ausgezeichnet. Es handelt sich bei diesem Wettbewerb um den einzigen nationalen Unternehmerpreis nach weltweit einheitlichen Richtlinien.

Lesen Sie auf Seite 8, wer dieses Jahr das Rennen um diese begehrte Auszeichnung gewonnen hat. Zum dritten Mal in der Geschichte des «Entrepreneur Of The Year» wurde auch ein Master Entrepreneur Award verliehen. Damit wird das Lebenswerk von Domenic Steiner, Gründer, Inhaber und Präsident der Thermo-plan AG aus Weggis, geehrt.

Diese Ausgabe der «Entrepreneur News» gibt Ihnen detailliert Auskunft zu aktuellen Themen, welche für KMU von grosser Bedeutung sind:

So bietet das neue GmbH-Gesetz, welches voraussichtlich Mitte 2007 in Kraft treten wird, zahlreiche Vorteile – für Kleinunternehmen, aber auch für Grosskonzerne. Ein Entscheid des Bundesge-

richts zur indirekten Teilliquidation führte vor zwei Jahren zu einem «Besitzwechsel-Stau». Bald tritt nun jedoch ein neues Bundesgesetz in Kraft, welches die Nachfolgeregelung steuerlich vereinfachen soll. Schliesslich befasst sich dieser Newsletter mit der Rolle der internen Kontrolle bei KMU und bietet Ihnen zudem konkrete Antworten auf Fragen rund um den Neuen Lohnausweis.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Peter Bühler

Partner, Leiter Entrepreneur Markets
peter.buehler@ch.ey.com

Die neue GmbH

Das neue GmbH-Gesetz bietet zahlreiche Vorteile. Vor allem für Kleinstunternehmer – aber auch für Grosskonzerne. Das Gesetz tritt voraussichtlich ab Mitte 2007 in Kraft. Bestehende GmbH passen ihre statutarischen Bestimmungen mit Vorteil bis Ende 2006 an.

René Schwarzenbach, Rechtsanwalt, Dr. iur., Partner, Managing Partner Legal; rene.schwarzenbach@ch.ey.com

Dan Steiner, Rechtsanwalt, lic. iur., Senior, Legal; dan.steiner@ch.ey.com

Am 16. Dezember 2005 haben in der Schweiz Nationalrat und Ständerat einer Totalrevision des GmbH-Rechts zugestimmt. Es wird voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2007 in Kraft treten.

Die 1936 eingeführte Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) konnte lange Zeit nicht richtig Fuss fassen. Dies änderte sich erst mit dem revidierten Aktienrecht per 1. Juli 1992:

Aufgrund der verschärften Bestimmungen für die Aktiengesellschaft (AG) stieg die Anzahl der im Handelsregister eingetragenen GmbH stark an. So waren Ende 1992 rund 3000 GmbH im Handelsregister eingetragen, heute sind es über 70 000. Es hat sich gezeigt, dass die GmbH mit ihren relativ einfachen Strukturen besonders gut auf die Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zugeschnitten ist.

Inhaltsverzeichnis

- 1 Die neue GmbH**
René Schwarzenbach, Dan Steiner
- 4 Nachfolgeregelung steuerlich markant vereinfacht**
Jürg Scheller
- 5 Interne Kontrolle für KMU: Anlass zur Sorge oder Chance?**
Markus Schweizer, Pierre-Alain Cardinaux, Gualtiero Falchini
- 8 Die besten Entrepreneurs der Schweiz 2006 ausgezeichnet**
- 10 Der Neue Lohnausweis (NLA) in der Praxis**
Roman Rinderknecht, Philippe Rubin
- 12 Governance bei Pensionskassen**
www.ey.com/ch/entrepreneur

Die Revision des GmbH-Rechts bestätigt zumindest einmal, dass es richtig ist, in der Schweiz die Rechtsform einer personenbezogenen Kapitalgesellschaft beizubehalten und nicht zu Gunsten einer «kleinen» oder «privaten Aktiengesellschaft» abzuschaffen. Vor diesem Hintergrund will das neue Gesetz Schwachpunkte im seit 1936 unverändert geltenden Recht beseitigen und die GmbH konsequent als personenbezogene Kapitalgesellschaft ausgestalten.

Zahlreiche Vorteile für Kleinunternehmen ...

Anders als im bisherigen Recht erlaubt das neue Gesetz, eine GmbH als Einpersonengesellschaft zu gründen. Der Expertenentwurf schlug ursprünglich vor, aufgrund der Geldentwertung das gesetzlich verlangte Mindestkapital von 20 000 Franken auf 40 000 Franken zu erhöhen. Unter Berücksichtigung der aufgelaufenen Inflation müsste das minimale Stammkapital auf ungefähr 150 000 Franken angehoben werden. Im Interesse von Kleinunternehmen mit geringem Kapitalbedarf wurde jedoch das minimale Stammkapital unverändert auf 20 000 Franken belassen – auch wenn dies im Hinblick auf das knappe Haftungssubstrat nicht unproblematisch erscheint. So beträgt bei der AG das Mindestkapital 100 000 Franken, wovon mindestens 50 000 Franken einbezahlt sein müssen. Zum Schutz der Gläubiger muss jedoch das Stammkapital nach dem neuen Gesetz stets voll liberiert werden. Damit entfällt die bisherige subsidiäre Solidarhaftung der Gesellschafter in der Höhe des nicht einbezahlten Stammkapitals.

Die finanzielle Beteiligung der einzelnen Gesellschafter darf neu aus mehreren Stammanteilen bestehen. Einerseits lockert das neue Gesetz die Formvorschriften für die Übertragung von Stammanteilen, womit das Erfordernis der öffentlichen Urkunde wegfällt. Andererseits hält es an einer starken Vinkulierung fest, wie sie für eine personenbezogene Kapitalgesellschaft typisch ist. Die gesetzliche Regelung der Vinkulierung soll jedoch flexibler und praktikabler ausgestaltet werden, um den unterschiedlichen

Bedürfnissen in der Praxis gerecht zu werden. Sehen die Statuten nichts anderes vor, bedarf die Abtretung der Stammanteile nach dem neuen GmbH-Recht der Zustimmung der Gesellschafterversammlung. Anders als beim Recht der AG soll die Zustimmung ohne Angabe von Gründen verweigert werden können. Diese gesetzliche Vinkulierungsordnung dürfte besonders den Bedürfnissen von Kleingesellschaften entsprechen. Eine aufwendige Regelung in den Statuten wird daher meist unterbleiben können.

Des Weiteren verbessert die GmbH-Revision den Rechtsschutz von Personen mit Minderheitsbeteiligungen, namentlich im Bereich des Auskunfts- und Einsichtsrechts sowie des Bezugsrechts bei Erhöhungen des Stammkapitals. Hinsichtlich Praktikabilität der gesetzlichen Regelung werden das Recht auf Austritt sowie der Ausschluss von Gesellschaftern – als zwei Kennzeichen der GmbH – in manchen Punkten besser geordnet; so zum Beispiel im Rahmen der Abfindung ausscheidender Gesellschafter. Weiter werden im neuen Gesetz die Bestimmungen hinsichtlich statutarischer Nachschuss- und Nebenleistungspflichten genauer geregelt.

Mit Rücksicht auf die Bedürfnisse kleiner Unternehmen wird die Prüfungspflicht der Jahresrechnung einer GmbH durch eine Revisionsstelle nicht generell eingeführt werden, sondern nur für Gesellschaften, welche in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren zwei der Kriterien zur Unternehmensgrösse erfüllen: Dazu gehören eine Bilanzsumme von 10 Millionen Franken, ein Umsatzerlös von 20 Millionen Franken und 50 Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt.

Bei der neuen GmbH lässt sich die Gesellschaftsstruktur weitgehend den Bedürfnissen der beteiligten Personen anpassen. Gestaltungsmöglichkeiten bietet vor allem das Innenverhältnis der Gesellschaft. In flexibler Form können zahlreiche Regelungen statutarisch vorgesehen werden, denen in der AG teilweise das Nebenleistungsverbot der Aktionäre entgegensteht; einzige Pflicht der Aktionäre ist die Liberierung der von ihnen gezeichneten Aktien.

So können die Gesellschafter (finanzielle) Nachschuss- und (nicht finanzielle) Nebenleistungspflichten, Vorhand-, Vorkaufs- und Kaufrechte (als besondere Art von Nebenleistungspflichten) oder Konkurrenzverbote in die Statuten aufnehmen. Ebenso lassen sich stimmrechtsprivilegierte Stammanteile, Stimmrechtsbeschränkungen oder Vetorechte der Gesellschafter statutarisch festlegen. Des Weiteren lassen sich bestimmte Entscheide der Geschäftsführung von der Genehmigung der Gesellschafter abhängig machen. Schliesslich besteht die Möglichkeit, in den Statuten strenge Vinkulierungen oder Austrittsrechte und Ausschlussmöglichkeiten zu stipulieren. Viele dieser Gestaltungsmöglichkeiten kennt im Prinzip auch das geltende GmbH-Recht. Durch die Revision sollen diese jedoch präzisiert und bestehende Lücken geschlossen werden.

... und Joint Ventures bei Konzernen

Es ist durchaus denkbar, dass sich mit der Revision des GmbH-Rechts weitere Verwendungszwecke für die Gesellschaftsform der GmbH eröffnen werden. So könnte – gerade wegen der grossen Gestaltungsfreiheit im Innenverhältnis – die GmbH auch für Joint Ventures von Grossunternehmen in Frage kommen. Was bislang bei Joint Ventures üblicherweise in umfangreichen Aktionärsbindungsverträgen meist mit nur vertraglicher Wirkung unter den Parteien vereinbart werden konnte, könnte nun in der GmbH mit verstärkter Wirkung auch für die Gesellschaft statuiert werden.

Anpassungen bis Ende 2006 einfacher und kostengünstiger

Grundsätzlich sind die neuen Bestimmungen mit ihrem Inkrafttreten auch auf bestehende Gesellschaften anwendbar. Sind deren statutarische Bestimmungen mit dem neuen Recht nicht vereinbar, müssen sie innert einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab Inkrafttreten des revidierten Gesetzes, also voraussichtlich bis zum 30. Juni 2009, angepasst werden. Da diese Anpassungen nach neuem Recht aufwendiger und kostenintensiver sein werden, empfiehlt es

sich, diese noch vor Ablauf dieses Jahres vorzunehmen.

Jede GmbH, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Rechts im Handelsregister eingetragen ist, muss ihr Stammkapital innerhalb der Übergangsfrist voll liberieren, sofern dieses noch nicht voll einbezahlt ist. Wird die Vollliberierung erst nach Inkrafttreten des neuen GmbH-Rechts vorgenommen, muss im Unterschied zum geltenden Recht ein Bericht erstellt werden, der von einem Revisor zu prüfen ist. Zudem muss der Einzahlungsbetrag neu bei einer Bank hinterlegt werden, wodurch zusätzliche Gebühren entstehen. Beachtenswert ist, dass der Rechtszwang zur Durchsetzung der Anpassung sehr zurückhaltend ausgestaltet ist. Für nicht einbezahltes Stammkapital besteht nur die subsidiäre und solidarische Haftung der Gesellschafter gemäss dem bisherigen Recht weiter.

Nachschusspflichten werden künftig auf das Doppelte des Nennwerts der Stammanteile, mit denen sie verbunden sind, beschränkt sein. Unter dem alten Recht begründete Nachschusspflichten, welche die neue gesetzliche Schranke übersteigen, bleiben jedoch rechtsgültig und dürfen nach neuem Recht nur unter Einhaltung der Vorschriften des Kapitalherabsetzungsverfahrens abgeschafft oder herabgesetzt werden. Sieht eine GmbH in der Nachschusspflicht keinen wirtschaftlichen Nutzen mehr, empfiehlt sich auch hier, diese noch unter bisherigem Recht aufzuheben.

Verstärkter Trend zur GmbH

Voraussichtlich wird der Trend zur GmbH aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen noch weiter zunehmen. Durch den Verzicht auf die Beschränkung des Stammkapitals auf 2 Millionen Franken werden künftig auch grössere Unternehmen vermehrt die Rechtsform der GmbH wählen. Aufgrund der grossen Freiheit betreffend die Vinkulierung wird die GmbH auch für Familienunternehmen attraktiv sein, nicht zuletzt im Hinblick auf Nachfolgeregelungen. Schliesslich bietet die GmbH eine einfache und wirkungsvolle Organisationsform für all jene, die ohne Aufbringung von bedeutenden Kapitalbeträgen in der Form einer juristischen Person und ohne persönliche Haftung am Geschäftsleben teilnehmen wollen. ■

Nachfolgeregelung steuerlich markant vereinfacht

Vor zwei Jahren führte ein umstrittener Entscheid des Bundesgerichts zur indirekten Teilliquidation zu einem eigentlichen «Besitzwechsel-Stau». Bereits ab 1. Januar 2007 tritt nun ein neues Bundesgesetz zur Unternehmensbesteuerung in Kraft. Es baut die grössten steuerlichen Hürden bei der Nachfolgeregelung ab – lässt aber auch Fragen offen.

Jürg Scheller, Fürsprecher, LL.M., Partner und Sitzleiter Bern, Tax; juerg.scheller@ch.ey.com

In den nächsten fünf Jahren stehen in der Schweiz mehr als 50 000 Nachfolgeregelungen an. In vielen Fällen veräussert der Unternehmer sein Unternehmen entweder an seine Nachkommen, an das Management oder an (industrielle) Dritte. Gleichzeitig erwartet er, einen steuerfreien privaten Kapitalgewinn zu erzielen.

Solche Transaktionen sind meistens nur mittels Fremdfinanzierung überhaupt realisierbar – also dank einem Bank- oder Verkäuferdarlehen. Um Amortisation und Zinsendienst nicht aus versteuerten Mitteln finanzieren zu müssen, erfolgt der Erwerb der Beteiligungsrechte in der Regel indirekt über eine weitgehend fremdfinanzierte Käufergesellschaft, beispielsweise eine «Erbenholding» oder «Personal Holding» oder eine «Management Holding». Diese greift zur Finanzierung des Kaufpreises auf die Mittel der übernommenen Unternehmung zurück.

Das Bundesgericht hat mit seinem Entscheid vom 24. Juni 2004 solche Nachfolgeregelungen weitgehend verunmöglicht, was in der Folge zu einem eigentlichen «Besitzwechsel-Stau» geführt hat. Bis zu diesem Entscheid wurde ein vermeintlich steuerfreier Kapitalgewinn des verkaufenden Unternehmers immer dann in einen (teilweise) steuerbaren Vermögensertrag umqualifiziert, wenn der Kaufpreis unter Mitwirkung des Verkäufers durch den Erwerber aus der Substanz der übernommenen Gesellschaft finanziert wurde (so genannte indirekte Teilliquidation). Diese Praxis wurde durch das Bundesgericht weiter verschärft, indem es auch die Verwendung und die Ausschüttung der laufenden Gewinne als schädliche Substanzentnahme betrachtete.

Rasche gesetzliche Regelung erreicht

Relativ rasch hat nun das Eidgenössische Parlament auf die zum Teil heftige Kritik aus Beratungs- und Wirtschaftskreisen reagiert und diese Problematik ausserhalb der Unternehmenssteuerreform II separat beraten und behandelt. Nach der letzten Differenzbereinigung durch den Nationalrat an seiner Sitzung vom 21. Juni 2006 wurde das «Bundesgesetz über dringende Anpassungen bei der Unternehmensbesteuerung» am 23. Juli 2006 verabschiedet, das auf den 1. Januar 2007 in Kraft treten wird.

Die neue Regelung lässt sich wie folgt zusammenfassen: Der Erlös aus dem Verkauf einer Beteiligung von mindestens 20% aus dem Privatvermögen in das Geschäftsvermögen eines Dritten gilt dann als indirekte Teilliquidation beziehungsweise steuerbarer privater Vermögensertrag, wenn innert fünf Jahren nach Verkauf unter Mitwirkung des Verkäufers nicht betriebsnotwendige Substanz ausgeschüttet wird, die beim Verkauf bereits vorhanden und handelsrechtlich ausschüttungsfähig war.

Oder positiv ausgedrückt: Der Unternehmer realisiert unter den gegebenen Umständen immer noch einen steuerfreien Kapitalgewinn, wenn in den fünf Jahren nach dem Verkauf der Käufer zur Kaufpreisfinanzierung nicht auf die Substanz, sondern auf die laufenden Gewinne des übernommenen Unternehmens zugreift. Diese Regelung entspricht weitgehend der mehrheitlich angewandten Praxis der Kantone vor dem Entscheid des Bundesgerichts.

Gesetzesbestimmungen lassen einige Fragen offen

Während die neuen Gesetzesbestimmungen ab 1. Januar 2007 für die direkte Bundessteuer in Kraft treten, gelten sie ein Jahr später, also ab 1. Januar 2008, im Rahmen der Steuerharmonisierung auch für die Kantons- und Gemeindesteuern.

Die bis zuletzt in beiden Räten heftig umstrittene Übergangsregelung sieht nun vor, dass die neuen Bestimmungen in Bezug auf die direkte Bundessteuer rückwirkend auch für die noch nicht rechtskräftigen Veranlagungen ab dem Steuerjahr 2001 gelten sollen. Keine Rückwirkung ist jedoch für die Kantons- und Gemeindesteuern vorgesehen.

Obschon die Frage der indirekten Teilliquidation nunmehr gesetzlich verankert wird, ist das Einholen eines Steuerrulings im Rahmen einer Nachfolgeregelung oder eines Unternehmensverkaufs nach wie vor dringend empfohlen. Die Frage der «nicht betriebsnotwendigen Mittel» sowie der «ausschüttungsfähigen Substanz» ist wohl im Einzelfall zu klären.

Offen ist zudem, ob eine schädliche Substanzentnahme auch dann vorliegt, wenn statt einer Dividendenausschüttung nur ein Darlehen gewährt oder nur Aktiven der übernommenen Gesellschaft zur Kaufpreissicherung verpfändet werden. Oder ob eine spätere Fusion der übernommenen mit der übernehmenden Gesellschaft den steuerfreien Kapitalgewinn nachträglich gefährden kann.

Dies sind alles Fälle, welche sich nach der bisherigen Praxis zumindest der Eidgenössischen Steuerverwaltung steuerlich negativ auswirkten. Es bleibt abzuwarten, ob zu den

noch offenen Punkten klärende Ausführungsbestimmungen erlassen werden oder ob die Steuerverwaltung solche Fälle inskünftig allenfalls unter dem Gesichtspunkt der Steuerumgehung aufgreifen wird.

Das neue Gesetz regelt neben der indirekten Teilliquidation gleichzeitig den Fall der so genannten Transponierung, also den Verkauf an sich selbst: Der Erlös aus der Übertragung einer Beteiligung von mindestens 5% aus dem Privatvermögen in das Geschäftsvermögen einer Gesellschaft soll dann (teilweise) steuerbar sein, wenn der Veräussernde nach der Übertragung mit mindestens 50% an der übernehmenden Gesellschaft beteiligt ist.

Steuerliche Hürden sind abgebaut

Mit den neuen Gesetzesbestimmungen hat das Eidgenössische Parlament einen wichtigen Schritt getan. Die hohen steuerlichen Hürden für Nachfolgeregelungen wurden markant abgebaut. Aus unternehmerischer Sicht ist die Lösung zwar nicht ideal, gibt aber doch in zahlreichen Fällen zumindest einen gewissen Freiraum für eine vernünftige und machbare Nachfolgeregelung.

Der eigentliche Hauptteil der Unternehmenssteuerreform II mit dem Ziel, Wachstumsimpulse zu setzen, wurde in der Herbstsession vom Nationalrat als Zweitrat ebenfalls gutgeheissen. Kernstück der KMU-freundlichen Reformvorlage ist neben den steuerlichen Verbesserungen im Zusammenhang mit Personengesellschaften die so genannte Teilbesteuerung von Dividenden. Damit wird künftig wohl auch die Problematik der steuerschädlichen nicht betriebsnotwendigen Substanz beim Firmenverkauf weiter entschärft. Es bleibt zu hoffen, dass die noch bestehenden Differenzen zwischen den beiden Räten nun zügig bereinigt und dass ein allfälliges Referendum in dieser gewichtigen Sache rasch durchgeführt werden kann. ■

Interne Kontrolle für KMU: Anlass zur Sorge oder Chance?

Die neuen Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 728a) sehen für Unternehmen mit einer Revisionspflicht vor, dass ihre Revisionsstelle das Vorhandensein eines internen Kontrollsystems (IKS) überprüft und dem Verwaltungsrat und der Generalversammlung darüber Bericht erstattet.

Markus Schweizer, lic. rer. pol., dipl. Wirtschaftsprüfer, Managing Partner Accounts & Industries und Mitglied der Geschäftsleitung; markus.schweizer@ch.ey.com

Pierre-Alain Cardinaux, dipl. Experte in Finanzwesen und Controlling, Partner und Sitzleiter Lausanne, Assurance & Advisory Business Services; pierre-alain.cardinaux@ch.ey.com

Gualtiero Falchini, Lizenziat in Wirtschaftswissenschaften, Manager, Assurance & Advisory Business Services; gualtiero.falchini@ch.ey.com

Diese neuen gesetzlichen Bestimmungen gelten nicht nur für Publikumsgesellschaften, sondern auch für wirtschaftlich bedeutende Unternehmen, mit anderen Worten auch für zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Was ist unter einem internen Kontrollsystem zu verstehen?

In ihrer Stellungnahme im Rahmen der Änderungen des Obligationenrechts definiert die Schweizerische Treuhand-Kammer das interne Kontrollsystem (IKS) und dessen Ziel wie folgt:

«Das IKS ist ein Managementinstrument zur angemessenen Sicherstellung der Erreichung von Unternehmenszielen in den Bereichen «Verfahren», «Informationen», «Vermögensschutz» und «Compliance». Das IKS umfasst alle dafür von der Geschäftsleitung planmässig angeordneten organisatorischen Methoden und Massnahmen. In Bezug auf die finanzielle Berichterstattung umfasst das IKS alle Verfahren und Massnahmen, die eine ordnungsgemässe Buchführung und Rechnungslegung sicherstellen, welche die Grundlage einer jeden finanziellen Berichterstattung bilden. In diesem Sinne beschränkt sich das IKS bei der Revision von Jahresabschlüssen auf die finanzielle Berichterstattung.»

Weitere Definitionen des Begriffs der internen Kontrolle stammen von verschiedenen Referenzinstitutionen (COSO, IFAC, SEC), sie alle stützen sich im Allgemeinen auf dieselben Grundprinzipien. Die in diesem Bereich bekannteste Definition stammt aus dem Internal Control Framework von COSO¹:

Die interne Kontrolle ist ein Prozess, der vom Verwaltungsrat, vom Management oder von anderen Personen im Unternehmen durchgeführt wird und angemessene Sicherheit bringen soll, dass die Ziele eines Unternehmens in folgenden Kategorien erreicht werden:

- Effektivität und Effizienz von Geschäftsprozessen für die grundlegenden Geschäftsziele eines Unternehmens, u. a. die Leistungs- und Rentabilitätsziele und der Vermögensschutz
- Zuverlässigkeit und Vollständigkeit von Finanzinformationen, einschliesslich der Vorbereitung der zuverlässigen Finanzkonten und aller anderen finanziellen Informationen
- Einhaltung von Gesetzen und Bestimmungen, einschliesslich der Gesetze und Bestimmungen, welchen das Unternehmen unterliegt, um einen Reputationsschaden oder jegliche weiteren negativen Konsequenzen zu vermeiden

Als Prozess ist die interne Kontrolle genau genommen nicht das eigentliche Ziel, sondern ein Mittel zur Erreichung eines Ziels. Dabei ist es wichtig, dass sich diese Kontrolle mit dem Unternehmen und seinem Umfeld weiterentwickeln kann.

Auf allen Ebenen des Unternehmens muss das Personal diese Kontrolle tagtäglich in die Praxis umsetzen, denn es handelt sich hier nicht lediglich um ein Handbuch

¹ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)

zur Beschreibung von Abläufen, das in ein Regal gelegt wird.

Auf organisatorischer Ebene liegt die Verantwortung für das IKS und dessen Kontrolle beim Verwaltungsrat. Die Umsetzung obliegt jedoch der Geschäftsleitung.

Was die Sicherstellung eines effizienten Kosten-Nutzen-Verhältnisses betrifft, kann ein IKS zwar keine absolute Sicherheit, aber eine *angemessene Sicherheit* bieten.

Das COSO-Rahmenwerk wurde in Form eines Würfels dargestellt, bei dem auf den Seiten die drei Kategorien der wichtigsten Unternehmensziele, die fünf Komponenten eines IKS und die Struktur des Unternehmens zu sehen sind.

Der Gesetzgeber hat bei der Neuregelung des Obligationenrechts den Schwerpunkt hauptsächlich auf die Ziele im Zusammenhang mit der Finanzberichterstattung gelegt. In dieser Kategorie müssen zur Gewährleistung einer effizienten Kontrolle die fünf zusammenwirkenden Komponenten vorhanden sein. Zumindest müssen die Elemente *Kontrollumfeld* und *Risikobeurteilung* in Betracht

gezogen werden, damit aus der Umsetzung eines IKS ein deutlicher Mehrwert resultiert. Das COSO-Rahmenwerk zur internen Kontrolle wurde vor kurzem mit einem Ansatz ergänzt, der speziell auf KMU ausgerichtet ist. Darin wird auf angepasste Prinzipien und praktische Beispiele für die Einrichtung eines IKS eingegangen.

Existenz und Funktionsweise der internen Kontrolle

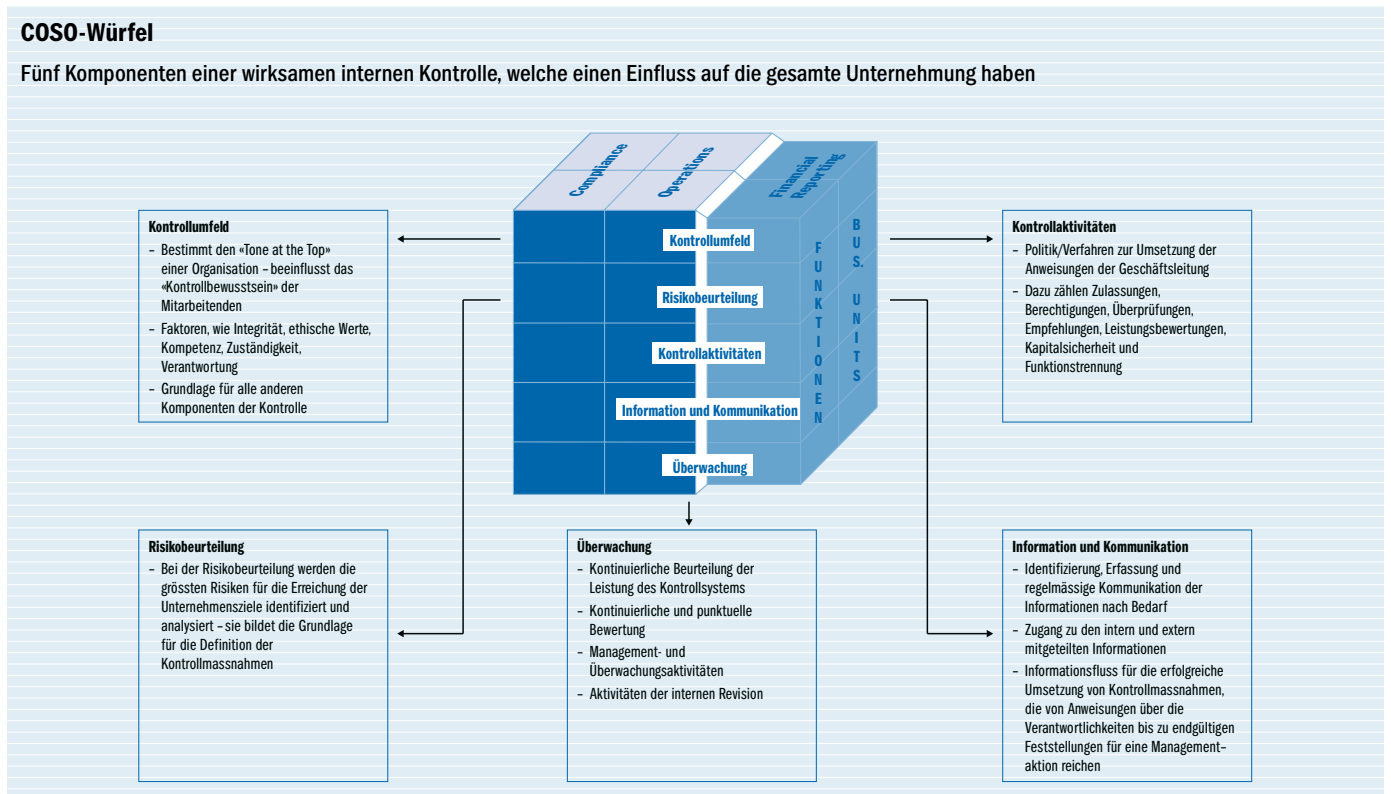
Ist die Bestätigung der Existenz einer internen Kontrolle durch die externe Revisionsstelle ein ausreichender Beweis, dass dieses Kontrollsystem auch funktioniert? Gewiss nicht. Der Gesetzgeber wollte Risiken vermeiden, welche sich durch ein sehr weit gehendes Gesetz vom Typ Sarbanes-Oxley Act mit der Einführung einer Kontrolle über die Wirksamkeit des IKS ergeben hätten können. Der Gesetzgeber wollte jedoch zu Recht betonen, dass ein internes Kontrollsystem für eine gute Unternehmensführung unumgänglich ist.

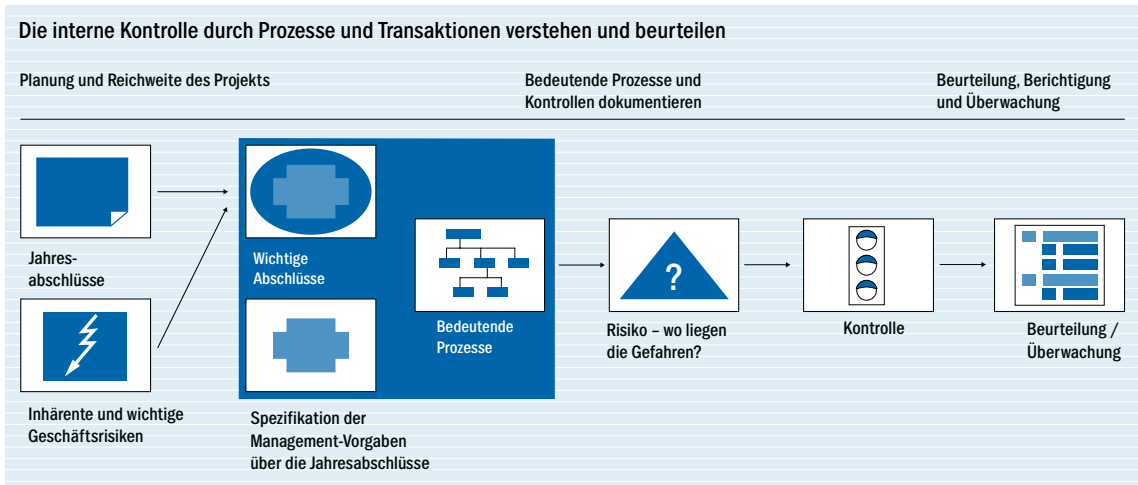
Demnach müssen die Unternehmen zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

die Einrichtung eines IKS nachweisen. Das IKS muss zumindest dokumentiert und in der Lage sein, die Schlüsselrisiken für das Unternehmen im Bereich der finanziellen Berichterstattung abzudecken, sowie von den betroffenen Mitarbeitenden mit genügendem Kontrollbewusstsein angewandt werden, kurz gesagt: Das IKS muss «gelebt werden».

Es versteht sich jedoch von allein, dass die strikte Anwendung aller Prinzipien des Rahmenwerks einen Aufwand erfordert, den sich viele KMU nicht leisten können. Deshalb gilt es, einen pragmatischen Ansatz zu verfolgen. Die Konzepte und die Theorie der internen Kontrolle müssen an die jeweilige Unternehmensrealität angepasst werden (Grösse, Umfeld, Geschäftsbereiche).

In jedem Unternehmen werden bereits interne Kontrollen durchgeführt, die aber nicht immer als solche identifiziert werden. Die bestehende betriebliche Dokumentation muss bei der Bewertung eines IKS ebenfalls in Betracht gezogen werden. Die Treuhänderkammer nennt folgende wichtigsten *organisatorischen Hilfsmittel* des IKS:





- Organigramm
- Diagramme der internen Abläufe und Funktionen
- Stellen- und Verfahrensbeschreibung
- Kompetenzreglemente und Funktionstrennungssysteme
- Reglemente, Richtlinien und Weisungen
- Buchhaltungsplan, Richtlinien zur Verrechnung und Definition der Rechnungslegung
- Handbücher
- sonstige technische Hilfsmittel (Tresore, geschlossene Lager, Zugangskontrolle, Scanner-Kassen usw.)
- Identifizierung wesentlicher Prozesskontrollen und deren Umsetzung

Die Formalisierung des IKS muss durch einen Ansatz ergänzt werden, der in erster Linie den Schwerpunkt auf die Prozesse und Transaktionen legt, die sich auf die einzelnen Jahresabschlüsse auswirken. Im oben stehenden Schema wird ein Überblick über den Ablauf einer solchen Beurteilung mit den Prioritäten, Prozessen und wichtigsten Überlegungen gegeben, die zu berücksichtigen sind. Das Ergebnis dieser Beurteilung wird anschliessend in Form einer Matrix dargestellt, in welcher die Prozesse, die bedeutenden Abschlüsse, Risiken und Kontrollen miteinander verbunden sind. Anhand dieses Überblicks kann überprüft werden, ob für die Ziele und Risiken bereits Kontrollen durchgeführt werden bzw. welche ggf. als erste eingerichtet werden müssen.

Das IKS als Chance

Durch die neue Gesetzgebung werden die Unternehmen gezwungen, eine Überprüfung (Review) und eine Formalisierung ihres IKS einzuführen. Zweifellos wird das IKS einigen unter ihnen Sorgen bereiten. Die Vorteile einer effizienten internen Kontrolle müssen jedoch heute nicht mehr bewiesen werden. Die Einrichtung eines IKS oder die Valorisierung der existierenden Arbeit bietet den Führungsorganen der Unternehmen die Möglichkeit, den Ansatz und die Bearbeitung der Risiken zu erleichtern. So kann ebenfalls den Partnern – Gläubigern, Aufsichtsbehörden, Aktionären, Mitarbeitenden – kommuniziert werden, dass das Unternehmen seine Risiken und seine Jahresabschlüsse im Griff hat. ■

Die besten Entrepreneurs der Schweiz 2006 ausgezeichnet

Herbstzeit ist Erntezeit. Das gilt auch für den «Entrepreneur Of The Year»-Wettbewerb. In gegen 100 Städten der Welt wird in dieser Saison dieser Preis vergeben und gefeiert. So auch in Zürich: Am 20. Oktober 2006 wurden dort die Schweizer Unternehmer des 2006 gekürt.

Peter Athanas, CEO von Ernst & Young Schweiz, eröffnet die Gala. Schon mit den ersten Worten wird seine Wertschätzung für die Hauptattraktion des Abends – die Unternehmerinnen und Unternehmer der Schweiz – klar. Ihre Fähigkeit zur Globalisierung überrasche und begeistere ihn immer wieder. «Kein Wunder», so Athanas, «sind wir als Wirtschaftsstandort wieder Spitze.»

Qualität produzieren. «Ich habe mir», so Borner zu den rund 300 Anwesenden in der Zürcher Maag Event Hall, «mit Zimmerli einen Bubenraum erfüllt.»

Es kann nur einen geben

In der Kategorie Start-up standen 2006 zwar einige gute Kandidaten zur Auswahl, indes konnte nur ein Finalist und damit auch gleich

gen Chief Business Architect des Biotech-Start-ups MondoBiotech. MondoBiotech ist spezialisiert auf die Entwicklung von Medikamenten gegen so genannte Orphan Diseases. Cavalli sagt dazu: «Ich bin froh, dass nach dieser Preisverleihung wieder 300 Menschen mehr wissen, dass es über 6000 solche Krankheiten gibt und dass man dagegen etwas unternehmen kann.»



v.l.n.r.: Walter Borner, Domenic Steiner, Fabio Cavalli, Rudolf Lieberherr

And the Award goes to...

Dann übernimmt die Moderatorin Monika Schärer. Die erste Kategorie steht an. In der Kategorie «Dienstleistung/Handel», machen vier Finalisten den Sieg unter sich aus. Es sind dies: Daniel Eicher vom ABC-Verlag, Walter Borner von Zimmerli of Switzerland, Walter Oberhänsli von der Zur-Rose-Gruppe sowie Michel Jüstrich von Nahrin. Zum EoY 2006 gekürt wird Walter Borner. Er überzeugte die Jury mit seiner unbedingten Branchenkenntnis, seinem «Mut zum Gegenteil» und seiner Konsequenz, nur das zu tun, was sein Team von Textilfachleuten am besten kann: höchste

der Sieger identifiziert werden. Das liege daran, dass in allen Kategorien die Latte für den Finaleinzug höher gelegt worden sei, begründete das Jury-Mitglied Corinne Fischer diese ausserordentliche Situation. «Wer im Final steht, hat eigentlich schon gewonnen», bestätigt Heinrich Christen, Partner bei Ernst & Young, den Jury-Entscheid. «Am Ende kann es aber nur einen Sieger geben.»

In der Kategorie Start-up gibt es diesen einen. Er sei spritzig, kreativ, visionär und überzeugend, ja geradezu die Verkörperung des Start-up-Gedankens. Die Rede ist von Fabio Cavalli, nach eigenen Aussa-

Erfolgreich wirtschaften in Randregionen

In der Kategorie Industrie/High-Tech wird der Sieg zwischen Rudolf Lieberherr, Morga, Domenic Steiner, Thermoplan, Maurice Pasquier, PQH Holding SA, sowie Erich H. Trösch von der Glas Trösch Holding ausgemacht. Durchgesetzt hat sich Ruedi Lieberherr. Der Toggenburger Lebensmittel-Unternehmer kümmert sich bereits in der dritten Generation um gesunde, natürliche und schmackhafte Lebensmittel, und zwar gleichzeitig als Produzent, Importeur und Vermarkter. Lieberherr sei, so die Jury, ein Unternehmer, der mit Herzblut mit seiner Firma verbunden sei. Traditionsbewusst und innovativ, freundlich, offen und ehrlich führe er als Patron die Morga mit nachhaltigem Erfolg, notabene in einer wirtschaftlich bedrohten Randregion. Lieberherr bestätigt: «Es ist eine schöne Aufgabe, für meine Leute da zu sein.»

Ganz einfach weltmeisterlich

Nach den Hauptkategorien steht noch eine Würdigung an. Zum dritten Mal in der langjährigen Geschichte des EoY in der Schweiz wird ein «Master Entrepreneur»-Award verliehen. Damit ehrt die Jury Unternehmer für ihr Lebenswerk. 2006 geht der Preis an Domenic Steiner, Gründer, Inhaber und Präsident der Thermoplan AG aus Weggis. Steiner hat es geschafft, in relativ kurzer Zeit mit seinen Kaffeevollautomaten den

Weltmarkt zu erobern. Er hat sich in die Untiefen der Kaffeemaschinenproduktion vorgewagt und gewonnen: zuerst Starbucks, dann McDonald's, dann Ikea. Noch gibt es Thermoplan-freie Zonen auf der Weltkarte, aber wohl nicht mehr lange. «Ich persönlich kann nur zu etwas «Ja» sagen, wenn ich auch für dessen Umsetzung verantwortlich bin. Und ich liebe es, Verantwortung zu übernehmen», beschreibt Steiner seine unternehmerische Haltung. Ein besonderes Anliegen war es Steiner, festzuhalten, «dass ohne meine Frau Esther mein Weg so nicht möglich gewesen wäre. Diesen Preis verdanke ich allen voran auch ihr.»

Mit dieser Ehrung klingt der Abend aus. Noch gibt es den Berliner Künstler Orfeo zu bewundern und in der Bar den Klängen der Trios Three for the Blues zu lauschen. Dann ist die Gala zu Ende.

Dank für die Zusammenarbeit

Ein grosser Dank für die gelungene Veranstaltung gebührt den Sponsoren Amag, IWC und Swiss. Mit ihrem Engagement bereichern sie die EoY-Gala Jahr für Jahr. Besonders wertvoll für das gesamte EoY-Programm ist die Partnerschaft mit der Credit Suisse. Das Finanzinstitut ergänzt mit dem «Entrepreneur Of The Year» seine Aktivitäten um die Förderung und Bekanntmachung des Unternehmertums in der Schweiz um die nationale und die internationale Ebene. Oder wie es Josef Meier, Head Corporate & Institutional Clients Switzerland von Credit Suisse, ausdrückt: «Wir wollen Spitzenleistung zeigen.»

Eine Spitzenleistung vollbracht hat auch in diesem Jahr die Jury. Insgesamt haben die zehn Mitglieder über einen Monat unentgeltliche und anspruchsvolle Arbeit in die Jurierung investiert. Das ist neben ihrem hohen beruflichen Engagement alles andere als eine Selbstverständlichkeit.

Beim nächsten Mal zum zehnten Mal

Im Herbst 2007 findet der «Entrepreneur Of The Year» zum zehnten Mal statt. Alle werden sich zu diesem Jubiläum etwas Besonderes einfallen lassen. Nur eines wird sein wie in den Vorjahren: die grossartigen Unternehmerinnen und Unternehmer.

www.ey.com/ch/eoy ■

Der Neue Lohnausweis (NLA) in der Praxis

Der Neue Lohnausweis (NLA) wird ab Steuerjahr 2007 eingeführt. Die Umstellung innerhalb der Unternehmen läuft nicht immer ganz problemlos. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte, die in den drei Umsetzungsbereichen des NLA beachtet werden müssen, erörtert und die am häufigsten gestellten Fragen beantwortet.

Roman Rinderknecht, Partner, EY Accounting Services AG; roman.rinderknecht@ch.ey.com

Philippe Rubin, Partner, EY Accounting Services AG; philippe.rubin@ch.ey.com

Der Neue Lohnausweis (NLA) gilt ab dem Steuerjahr 2007 in der ganzen Schweiz. Er wird trotz Vorbehalten einzelner Interessenverbände und Kantone für die Deklaration des im Jahr 2007 erzielten Lohnes verbindlich eingeführt. Ist die Anwendung des NLA für das Steuerjahr 2007 aus technischen Gründen noch nicht möglich, kann für dieses Jahr der «alte» Lohnausweis ein letztes Mal angewendet werden. Ab dem Kalenderjahr 2008 wird dieser nur noch elektronisch zur Verfügung gestellt. Würde ein Kanton den NLA wider Erwarten nicht als obligatorisch erklären, kann er trotzdem freiwillig verwendet werden.

Anlass zur Diskussion gaben hauptsächlich die Behandlung des Geschäftsautos und die Aus- und Weiterbildungsbeiträge. Diese Kontroverse dürfte wohl auch zur Verzögerung der definitiven Einführung des Lohnausweises beigetragen haben. Mit den Änderungen vom 28. August 2006 wurde nun eine klare Situation geschaffen (Auszug vgl. Kasten).

Eine Umsetzung des Neuen Lohnausweises kann in drei verschiedenen Bereichen angegangen werden:

1. Anpassungen in der Lohnverarbeitungssoftware
2. Bewerten und Anpassen bestehender Lohnnebenleistungen
3. Umsetzung innerhalb FIBU/Salärverarbeitung

Erfahrungsgemäss kommt es bei der Umsetzung innerhalb dieser drei Bereiche häufig zu Unklarheiten. Was dabei beachtet werden sollte und welche Unklarheiten daraus resultieren, soll im Folgenden erläutert und geklärt werden.

Anpassungen in der Lohnverarbeitungssoftware

- Die Anpassung des Formulars für den Neuen Lohnausweis muss in der Lohnverarbeitungssoftware direkt erfolgen.
- Die Anpassung von bestehenden oder die Erstellung von neuen Lohnarten muss geplant und umgesetzt werden.
- Die Aktualisierung der Personalstammdaten müssen durch Hinterlegen der Lohnarten in den einzelnen Mitarbeiterfiles umgesetzt werden.
- Es ist davon auszugehen, dass in einer von der Suva anerkannten Lohnverarbeitungssoftware die Formulare bereits angepasst sind. Voraussetzung ist, dass eine aktuelle Softwareversion in Betrieb ist.
- Mit dem in der Lohnverarbeitungssoftware neu integrierten ELM (elektronisches Lohnmeldesystem) werden die erforderlichen Daten schnell und kostengünstig an die Sozialversicherung übermittelt.

Wo erfahre ich, ob meine Software NLA-tauglich ist?

Fragen Sie Ihren Softwarehersteller nach dem Status seiner Lohnverarbeitungssoftware, bevor Sie mit der Umstellung beginnen.

Bewerten und Anpassen von bestehenden Lohnnebenleistungen

- Die bestehenden Spesenregelungen sind im Einzelnen zu prüfen, zu vereinheitlichen und gegebenenfalls anzupassen.
- «Exotische» Einzelvereinbarungen sind zu eliminieren.

- Hat ein Betrieb verschiedene Spesenregelungen für unterschiedliche Mitarbeitendengruppen (Kader, Aussendienst usw.), lohnt sich ein Spesenreglement, das durch die Steuerverwaltung des Sitzkantons zu genehmigen ist.
- Ein bestehendes bewilligtes Spesenreglement ist weiterhin gültig. Falls einzelne Punkte nicht geregelt sind, muss die Steuerbehörde aktiv werden.

Kann die Aufrechnung des Firmenfahrzeuges von 0,8% des Neuwerts vermieden werden?

Bedingung ist, dass kein Privatgebrauch – auch nicht für den Arbeitsweg – stattfindet.

Können Firmenfahrzeuge als Poolfahrzeuge definiert werden und trotzdem durch bezeichnete Manager benutzt werden?

Ja, die Fahrzeuge dürfen aber nur für beruflich bedingte Fahrten benutzt werden. Falls die Poolfahrzeuge auch für den Arbeitsweg benutzt werden, muss ein Vermerk auf dem Lohnausweis (Feld F – unentgeltliche Beförderung) gemacht werden. Die weitere private Nutzung ist jedoch ausgeschlossen.

Gibt es Auswirkungen auf die Quellensteuer betreffend Pauschalspesen, die beachtet werden müssen?

Pauschalspesen sind nicht quellensteuerpflichtig.

Was passiert bei bisher nicht deklarierten Gehaltsnebenleistungen?

(Zitat aus der Medienmitteilung der SSK vom 26. Juni 2006)

«Beim Wechsel vom alten zum Neuen

Lohnausweis wird es vorkommen, dass nun Lohnbestandteile deklariert werden, die bisher nicht deklariert worden sind. Das ist eine Folge der verbesserten Transparenz. Sowohl der Vorstand der Finanzdirektorenkonferenz wie auch der Vorstand SSK (Schweizerische Steuerkonferenz) empfehlen den Kantonen, in solchen Fällen Kulanz walten zu lassen, soweit das Gesetz es zulässt. Das gilt vor allem im Bereich der Deklaration von Gehaltsnebenleistungen, wo bisher wenig Transparenz herrschte. Vor allem dürfen getroffene Ermessensentscheide nicht rückwirkend im Sinne der neuen Wegleitung neu beurteilt werden. Von Steuerbehörden genehmigte Spesenreglemente gelten so lange weiter, bis die Steuerbehörden oder die Unternehmen im Einzelfall eine neue Regelung verlangen. Die AGLA (Arbeitsgruppe Neuer Lohnausweis) wird weiterhin die Einführung des NLA beobachten und kann bei Problemen allgemeiner Art für die Lösung beigezogen werden.»

Umsetzung innerhalb der Finanzbuchhaltung/Salärverarbeitung

- Mit der Umsetzung von veränderten Anforderungen an die Finanzbuchhaltung müssen an der Schnittstelle Finanzbuchhaltung /Lohnverarbeitung gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden.
- Wenn neue Lohnbestandteile in den Lohn gerechnet werden müssen, hat

dies zum Beispiel Einfluss auf die AHV: Der Arbeitgeberbeitrag wird entsprechend steigen.

- Die Auswirkungen sind nicht zu unterschätzen, vor allem auch im Zusammenhang mit ausserordentlichen Leistungen bei Versicherungen und BVG-Leistungen seitens des Arbeitgebers.
- Um unangenehme Überraschungen zu vermeiden, kann die grundsätzliche Überprüfung der Lohnauszahlungsprozesse (Payroll Review) von Vorteil sein.

Wenn ein Arbeitgeber die Nichtbetriebsunfall-Versicherung (NBU) übernimmt, ist dann dieser Betrag in Ziffer 7 aufzurechnen und in Ziffer 9 wieder in Abzug zu bringen?

In Ziffer 9 sind die Prämien für die obligatorische NBUV aufzuführen. Wichtig ist, dass hier nur diejenigen Beiträge deklariert werden, die vom Arbeitnehmer zu tragen sind. Die Beiträge, welche vom Arbeitgeber getragen werden, sind in Ziffer 7 aufzuführen. BU gehen immer zu Lasten des Arbeitgebers und sind nie in Ziffer 9 aufzuführen.

Wie werden die Obergrenzen bei einer UVG-Zusatzversicherung, wo gewisse Mitarbeitende (Kader) namentlich erwähnt sind, gehandhabt?

Gemäss Ziffer 37 sind auch sämtliche Zusatzversicherungen unter Ziffer 7 zu deklarieren, soweit sie dem einzelnen Arbeitnehmer (Kader) zuweisbar sind.

Bei vielen Versicherungen ist die Finanzierung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht geregelt. Muss man bei Kollektivversicherungen keine Aufrechnung gemäss Ziffer 37 vornehmen?

Dies ist richtig – die Beiträge können aber auch nicht abgezogen werden.

Gemäss BVG-Versicherungsvertrag gehen 100% des Betrages zu Lasten des Arbeitgebers. Gibt es eine Aufrechnung eines möglichen Arbeitnehmer-Anteils?

Gemäss gesetzlicher Grundlage (BVG) werden Prämien immer auf der Basis des Arbeitnehmerlohnes zu 100% berechnet. Bei vollständiger Übernahme durch den Arbeitgeber ist der Betrag unter Ziffer 10 aufzuführen, muss aber vorgängig in Ziffer 7 deklariert werden. Beiträge, welche aufgrund eines Reglements oder eines Vertrages vom Arbeitgeber geschuldet sind, sind nicht zu deklarieren. ■

Änderungen vom 28. August 2006 (Auszug aus der neuesten Anleitung)

- **Randziffer 10:** Die Angabe betreffend Spesenentschädigungen für Hauptmahlzeiten während mehr als der Hälfte der Arbeitstage wurde auf Aussendienstmitarbeiter beschränkt.
- **Randziffer 14:** Neu ist ein Hinweis zur Deklaration von Taggeldern aus Versicherungen, die durch den Arbeitgeber ausbezahlt werden.
- **Randziffer 21:** Der Privatanteil Geschäftswagen wurde von 1% pro Monat auf 0,8% reduziert.
- **Randziffer 26:** Es wird präzisiert, dass ein Verzicht auf eine Deklaration von Geschenken aus besonderem Anlass nur bei Naturalgeschenken zulässig ist.
- **Randziffer 52:** Kundeneinladungen sind «ordnungsgemäss» gegen Originalquittung abgerechnet (bisher: mehrwertsteuerkonform). Zudem wird der Hinweis präzisiert, wonach alle Vorgaben einzuhalten sind, damit das Feld zu Ziffer 13.1.1. angekreuzt werden kann.
- **Randziffer 72:** Die nicht zu deklarierenden Leistungen werden präziser umschrieben.

Welche berufliche Vorsorge kann und will sich ein Unternehmen leisten? Governance bei Pensionskassen.

Seit dem Inkrafttreten der Loyalitätsbestimmungen des BVG im Januar 2005 ist die Zahl der Vorsorgeeinrichtungen, die sich dem Verhaltenskodex in der beruflichen Vorsorge unterstellen, immer noch unter den Erwartungen. Dieses einzige umfassende Regelwerk im Bereich der Loyalität in der Vermögensverwaltung soll dazu beitragen, dass Vorsorgevermögen ausschliesslich ihrem Zweck entsprechend eingesetzt und Missbräuche bei Anlage und Verwaltung von Vermögen vermieden werden.

Das Anlageverhalten von Pensionskassen und die Loyalität der handelnden Personen stehen auf dem Prüfstand. Genügen die Vorschriften des Gesetzes und des Verhaltenskodex oder ist eine zusätzliche Verschärfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen notwendig? Die Unternehmen in der Schweiz sind bekannt für die zumeist grosszügige Handhabung der beruflichen Vorsorge. Sie leisten nicht nur grosszügige Beiträge, sie haben systembedingt auch einen grossen Einfluss auf die Durchführung der Vorsorge. Wird das so bleiben?

Unsere kostenlosen Veranstaltungen geben Ihnen Antworten auf Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge.

Ein erster Anlass findet wie folgt statt:

23. November 2006, 16.30 Uhr, SWX Swiss Exchange, ConventionPoint, Zürich.

Weitere Veranstaltungen sind geplant in:

Aarau
Basel
Bern
St. Gallen
Luzern

Für Anmeldungen und weitere Informationen zu dieser Veranstaltungsreihe steht Ihnen Esther Guntern, Tel. 058 286 43 28, esther.guntern@ch.ey.com, gerne zur Verfügung.

Kontakte Regionalleiter

Aarau

Christoph Widmer
christoph.widmer@ch.ey.com
Tel. 058 286 23 72

Basel

Manuel Aeby
manuel.aeby@ch.ey.com
058 286 83 50

Bern

Jürg Scheller
juerg.scheller@ch.ey.com
Tel. 058 286 62 15

Genf/Lausanne

Pierre-Alain Cardinaux
pierre-alain.cardinaux@ch.ey.com
Tel. 058 286 57 82

Lugano

Stefano Caccia
stefano.caccia@ch.ey.com
Tel. 058 286 24 30

Luzern/Zug

Viktor Bucher
viktor.bucher@ch.ey.com
Tel. 058 286 77 26

St. Gallen

Louis Siegrist
louis.siegrist@ch.ey.com
Tel. 058 286 21 31

Zürich

Marco Tagmann
marco.tagmann@ch.ey.com
Tel. 058 286 47 06

Impressum

Entrepreneur News

Newsletter von Ernst & Young AG
Erscheint in deutscher und französischer Sprache

Konzept und Realisation

Ernst & Young AG
Corporate Communications & Marketing
Markus Bernhard und
Anne-Catherine Rüegg
Bleicherweg 21, Postfach, 8022 Zürich
Tel. 058 286 40 85, Fax 058 286 40 50

Abonnemente/Adressänderungen

www.ey.com/ch/newsletter

Gestaltung

Schminke und Team AG, Zürich

© 2006 Ernst & Young

All Rights Reserved.

Ernst & Young is a registered trademark.