

Dezember 2013 **FLASH**

Neue Regeln zur Vergütung
Seite 1

Weitere gesellschaftsrechtliche Auswirkungen
Seite 3

Handlungsbedarf – Agenda
Seite 6

Die Praxisteams stellen sich vor
Seite 7

Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften

Am 3. März 2013 wurde die Volksinitiative «gegen die Abzockerei» (sog. Minder-Initiative) deutlich angenommen. Am 20. November 2013 hat der Bundesrat nun die Ausführungsbestimmungen verabschiedet. Die **«Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften»** («VegüV») tritt am **1. Januar 2014 in Kraft**.

Ziel der VegüV ist es, die **Vergütungen** des obersten Managements von börsenkotierten Aktiengesellschaften zu **begrenzen**. Zu diesem Zweck soll die Corporate Governance verbessert werden, indem dem Aktionariat mehr Einfluss auf die Vergütungspolitik des obersten Kaders des Unternehmens gegeben wird.

Von den neuen Regeln sind allerdings nur **Aktiengesellschaften** mit Sitz in der **Schweiz** betroffen, deren Aktien an einer in- oder ausländischen **Börse kotiert** sind. Diese sind nun verpflichtet, ihr Wahlprozedere sowie ihre Statuten und Reglemente den neuen Bestimmungen **anzupassen**. Zudem sind die betroffenen Unternehmen sowie ihre Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder und Beiräte gut beraten, ihre **Verträge** auf **Gesetzeskonformität** zu **überprüfen**.

Neue Regeln zur Vergütung

Zur Begrenzung der Vergütungen für das oberste Unternehmenskader (Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder und Beiräte) werden einerseits Kontrollmechanismen eingeführt und andererseits gewisse Vergütungsformen verboten.



Vergütungsbericht und Abstimmung über die Vergütungen

Neu hat der Verwaltungsrat bzw. der Vergütungsausschuss jährlich einen **schriftlichen Vergütungsbericht** zu erstellen, in welchem sämtliche Vergütungen an den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und den Beirat aufzuführen sind. Früher genügte eine Auflistung im Anhang zur Jahresrechnung. Der Vergütungsbericht ist von der Revisionsstelle zu prüfen und dient der Generalversammlung als Grundlage für die Abstimmung über die Vergütungen.

Die **Generalversammlung** hat anlässlich der jährlichen ordentlichen Generalversammlung über die **Vergütungen** an Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und Beirat **abzustimmen**. Die Abstimmung erfolgt für die genannten Gremien je gesondert, jedoch immer für alle betreffenden Mitglieder zusammen (Gesamtvergütung). Die Einzelheiten zur Abstimmung sind durch die Statuten zu regeln. Die Abstimmung kann **prospektiv** (im darauffolgenden Jahr auszurichtende Vergütungen) oder **retrospektiv** (im vergangenen Jahr ausgerichtete Vergütungen) oder kombiniert retro-/prospektiv ausgestaltet werden. Auch kann die Gesellschaft durch die Ausgestaltung der Statuten wählen, ob Aktionäre zur Höhe der Gesamtvergütungen **Anträge** stellen können. Fakultativ kann in den Statuten auch das Vorgehen bei einer Ablehnung der Vergütungen durch die Generalversammlung festgehalten werden. Die Aufnahme einer entsprechenden Regelung in die Statuten erscheint empfehlenswert, um unklare Situationen im Falle einer Ablehnung der Vergütungen durch die Generalversammlung zu vermeiden. Der Entscheid über die Vergütungen muss jedoch immer bei der Generalversammlung liegen und kann im Ablehnungsfall nicht an ein anderes Gremium delegiert oder durch die Weitergeltung der Vorjahresvergütung ersetzt werden.

Unzulässige Vergütungsformen

Zukünftig sind gewisse Vergütungsformen gänzlich verboten oder nur noch zulässig, wenn sie in den Statuten vorgesehen sind.

Absolut verboten sind **Abgangsentschädigungen** (sog. *golden parachutes*) und **Provisionen für die konzerninterne Übernahme oder Übertragung von Unternehmen** (-steilen) sowie **Vergütungen im Voraus** (z.B. Lohnzahlungen vor Arbeitsbeginn), es sei denn, es handelt sich um so genannte Antrittsprämien, welche die Arbeitnehmer für die durch die Kündigung der alten Stelle verlorenen Vorteile entschädigt (z.B. weggefallene Boni).

Nur noch mit einer entsprechenden **Grundlage** in den **Statuten** zulässig sind **Darlehen, Kredite, Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge** und **leistungsabhängige**

Vergütungen (Boni) sowie die **Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten**.

Ebenfalls statutarisch abgestützt sein müssen **Vergütungen von Gruppengesellschaften**, welche ein Kadermitglied aufgrund einer Doppelfunktion im Konzern erhält.

Die bestehenden Verträge der Gesellschaft mit Verwaltungsräten, Geschäftsleitungsmitgliedern und Beiräten sind an die neue Rechtslage anzupassen. Absolut verbotene Vergütungen sind **aus den bestehenden Verträgen zu streichen** und dürfen in neu abgeschlossenen Verträgen nicht enthalten sein. Für Vergütungen, welche nur noch mit entsprechender Statutenbestimmung zulässig sind, müssen entsprechende **statutarische Grundlagen** geschaffen werden. Bei Bonus- oder Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen sind mindestens deren **Grundsätze** in den Statuten festzuhalten. Je leichter nachvollziehbar diese Programme ausgestaltet sind, desto höher dürften die Chancen sein, dass die Generalversammlung der Statutenänderung zustimmt.

Dauer von Verträgen und Kündigungsfristen

Die Verträge, welche den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung zugrunde liegen, dürfen neu eine Vertragsdauer von maximal einem Jahr haben. Bei unbefristeten Verträgen ist entsprechend eine **Kündigungsfrist von maximal einem Jahr** zulässig. Diese Regelung bezweckt unter anderem die Vermeidung einer Umgehung des Verbotes von Abgangsentschädigungen. Die konkrete Dauer der Verträge bzw. der Kündigungsfristen (von maximal einem Jahr) muss in den Statuten der Gesellschaft geregelt sein.

Anzahl zulässiger Mandate

Das oberste Kader von börsenkotierten schweizerischen Aktiengesellschaften kann in Zukunft nicht mehr beliebig viele entsprechende Mandate ausserhalb des Konzerns innehaben. Damit die Aktionäre abschätzen können, wie stark das oberste Kader der Gesellschaft durch Mandate bei konzernexternen Gesellschaften belastet ist, muss

die Gesellschaft neu in den Statuten bestimmen, wie hoch die **Anzahl der zulässigen Mandate** in obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von in- oder ausländischen Gesellschaften ausserhalb des Konzerns ist.

Weitere gesellschaftsrechtliche Auswirkungen

Generalversammlung

In Zukunft erhält die Generalversammlung die unübertragbare Befugnis, (i) den Präsidenten des Verwaltungsrates, (ii) je einzeln die Mitglieder des Verwaltungsrates, (iii) die Mitglieder des Vergütungsausschusses sowie (iv) einen unabhängigen Stimmrechtsvertreter zu wählen.

Verwaltungsrat

Die Amtsdauer der Mitglieder des Verwaltungsrats beträgt neu generell **ein Jahr** und endet mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Wiederwahl ist möglich. Für den Fall, dass das Amt des Verwaltungsratspräsidenten vakant ist, kann der Verwaltungsrat für die verbleibende Amtsdauer einen neuen Präsidenten ernennen, soweit die Statuten der Gesellschaft keine anders lautende Regelung vorsehen. Zudem erhält der Verwaltungsrat die unübertragbare und unentziehbare Aufgabe, den **Vergütungsbericht zu erstellen**.

Vergütungsausschuss

In den Vergütungsausschuss können nur Mitglieder des Verwaltungsrates gewählt werden. Auch wenn die VegüV keine Anforderungen an die Mitglieder des Vergütungsausschusses bestimmt, sollten diese im Sinne der Empfehlung des *Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance* unabhängig sein.

Die **Statuten bestimmen die Grundsätze** über die Aufgaben und Zuständigkeiten des Vergütungsausschusses, wobei die Gesellschaft in der Ausgestaltung des Ausschusses grundsätzlich frei ist. Hierdurch soll eine flexible und auf den Einzelfall abgestimmte Lösung ermöglicht werden.

Delegation der Geschäftsführung

Der Verwaltungsrat kann die Geschäftsführung nur noch an **natürliche Personen** übertragen. Neu ist somit eine Delegation der Geschäftsführung an eine konzerninterne Gesellschaft nicht mehr zulässig. Lediglich in Bezug auf die Vermögensverwaltung ist eine Übertragung an juristische Personen daher noch möglich.

Unabhängiger Stimmrechtsvertreter

Die **Depot- und Organstimmrechtsvertretung** wurde abgeschafft. Die nunmehr einzig zulässige Art der institutionellen Stimmrechtsvertretung erfolgt durch den von der Generalversammlung jährlich gewählten Stimmrechtsvertreter. Der unabhängige Stimmrechtsvertreter ist verpflichtet, die ihm von den Aktionären übertragenen **Stimmrechte weisungsgemäss auszuüben**. Für den Fall, dass er keine Weisungen erhalten hat, muss er sich der Stimme enthalten.

Die Gesellschaft muss sicherstellen, dass die Aktionäre dem unabhängigen Stimmrechtsvertreter auch **elektronisch Vollmachten und Weisungen** erteilen können. Eine elektronische Signatur wird für die elektronische Vollmachten- und Weisungserteilung indes nicht erforderlich sein. Darüber hinaus ist die Gesellschaft nicht verpflichtet, die elektronische Stimmabgabe an der Generalversammlung zuzulassen.

Statutenbestimmungen

Die Statuten müssen neu bestimmte Angaben zu den Aktivitäten und Anstellungsverhältnissen der Organe sowie zu den Vergütungen und den Abstimmungsmechanismen enthalten. Obligatorisch sind daher in die Statuten Bestimmungen aufzunehmen (i) zur **Anzahl der zulässigen Tätigkeiten** ausserhalb des Konzerns, (ii) zur maximalen **Dauer der Verträge und der Kündigungsfristen** für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates, (iii) zu den Grundsätzen über die **Aufgaben und Zuständigkeiten des Vergütungsausschusses** (iv) und zu den **Einzelheiten zur Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen**.

Stimm- und Offenlegungspflicht für Vorsorgeeinrichtungen

Die Vorsorgeeinrichtungen müssen ihre **Stimmrechte** aus börsenkotierten Aktien hinsichtlich bestimmter Vergütungsfragen **im Interesse der Versicherten ausüben** und gegenüber ihren Versicherten **offen legen, wie sie abgestimmt haben**. Dabei ist durch das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung festzuhalten, allenfalls durch entsprechende Konkretisierungen im Organisationsreglement, nach welchen Grundsätzen das Interesse der Versicherten bei der Ausübung des Stimmrechts bestimmt wird.



Die Stimm- und Offenlegungspflicht erfasst alle von der Einrichtung gehaltenen börsenkotierten Aktien von schweizerischen Gesellschaften. Entsprechend müssen sich die Vorsorgeeinrichtungen in den jeweiligen Aktienbüchern der Gesellschaften eintragen lassen, um ihre Stimmrechte ausüben zu können. Allerdings besteht der Stimmzwang **nur bei direkt gehaltenen Aktien**. Indirekte Anlagen, wie beispielsweise das Halten von Anteilen an einer Anlagestiftung, begründen keine Stimmpflicht.

Strafbestimmungen

Einige der neuen Verbote und Pflichten stehen unter Strafandrohung. Direkt vorsätzliches Handeln wider besseres Wissen wird je nach strafbarer Handlung mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren und/oder mit Geldstrafe sanktioniert.

Im Bereich der Vergütungen sind sowohl die **Ausrichtung** als auch der **Bezug** von **absolut ver-**

Fallbeispiel 1:

Herr A ist Geschäftsleitungsmitglied der X AG (Sitz in der CH, börsenkotierte Aktien). Der Vertrag zwischen A und der X AG sieht im Falle der Kündigung des Vertrages durch die Gesellschaft eine beträchtliche Abgangsentschädigung zu Gunsten von Herrn A vor. Die X AG teilt Herrn A Anfang 2014 mit, dass sie den Vertrag auf Ende des Jahres 2014 kündigt und den Abschluss des beiliegenden angepassten Vertrages anbiete, worin nach den Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) bei börsenkotierten Aktiengesellschaften die Abgangsentschädigung nicht mehr enthalten sei. Herr A ist nicht einverstanden. Was sind seine Möglichkeiten?

Das Schreiben der X AG stellt eine Änderungskündigung dar. Will Herr A weiterhin in der Geschäftsleitung der X AG tätig sein, so bleibt ihm nichts anderes übrig, als den geänderten Vertrag zu akzeptieren und somit auf die Abgangsentschädigung zu verzichten. Damit wird das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn A und der X AG unter den neuen Bedingungen fortgesetzt. Will Herr A zu diesen Bedingungen nicht mehr in der X AG tätig sein, so muss er den angebotenen angepassten Vertrag ablehnen, womit die Kündigung ihre volle Wirkung entfaltet. Da die Kündigung per Ende 2014 erfolgt und das Verbot der Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für bestehende Verträge erst per 1. Januar 2016 gilt, erhält Herr A die vertraglich vereinbarte Abgangsentschädigung, ohne dass er oder die Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder der Gesellschaft sich dadurch strafbar machen.

botenen Vergütungen (Abgangsentschädigungen, Provisionen für Umstrukturierungen und Vergütungen im Voraus) an **Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder und Beiräte** unter Strafe gestellt. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Vergütung von der Gesellschaft selber oder von einer solchen desselben Konzerns ausgerichtet wird. Strafbar sind diejenigen Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder und Beiräte, welche

die Vergütung beziehen oder ausrichten bzw. die Zustimmung zu deren Ausrichtung geben. Die Strafe umfasst **Freiheits- und Geldstrafe**.

Im Bereich der Mitwirkungsrechte der Aktionäre ist der Kreis der möglichen Täter auf **Verwaltungsratsmitglieder** beschränkt. Ein Verwaltungsrat macht sich strafbar, wenn er die **Geschäftsleitung an juristische Personen überträgt** oder eine **Depot- oder Organstimmrechtsvertretung einsetzt**; entsprechend steht die **Verhinderung der Erteilung von Vollmachten und Weisungen** durch Aktionäre an den **unabhängigen Stimmrechtsvertreter** ebenfalls unter Strafe. Des Weiteren ist der Verwaltungsrat strafbar, welcher die **Wahl** der Verwaltungsräte, des Vergütungsausschusses und des unabhängigen Stimmrechtsvertreterers oder die **Abstimmung** über die Vergütungen durch die Generalversammlung **verhindert**. Schliesslich darf ein Verwaltungsrat auch nicht die **Aufnahme der Statutenbestimmung** über die Anzahl zulässiger Mandate ausserhalb des Konzerns und über die Dauer der Verträge und Kündigungsfristen **verhindern**. Voraussetzung für die Strafbarkeit ist, dass die genannten Ereignisse aufgrund der Verhinderung tatsächlich nicht stattfinden. Die Strafe umfasst **Freiheits- oder Geldstrafe**.

Schliesslich können auch die Mitglieder des obersten Organs oder die mit der Geschäftsführung betrauten Personen von **Vorsorgeeinrichtungen** bei der **Nichtbefolgung der Stimm- und Offenlegungspflichten** mit **Geldstrafe** bestraft werden.

Offene Fragen

Noch nicht abschliessend bestimmbar ist, in welchem **Detaillierungsgrad** die erfolgsabhängigen Vergütungen und die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten in den Statuten festgehalten werden müssen. Zwar darf aufgrund der Verwendung des Begriffs «Grundsätze» davon ausgegangen werden, dass den Aktionären lediglich die Möglichkeit eingeräumt werden soll, die wichtigsten Voraussetzungen und Grundlagen zu bestimmen und gewisse Leit-

planken für die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems vorzugeben. Vor dem Hintergrund der zivil- und strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Organe kann jedoch eine allzu rudimentäre Regelung nicht empfohlen werden. Ferner wird durch die Gerichte zu klären sein, welche konkreten Rechtsfolgen eintreten, wenn die bestehenden Verträge mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsführung und des Beirats per Ende 2015 nicht an das geltende Recht angepasst würden.

Fallbeispiel 2:

Frau B ist Verwaltungsrätin von acht Aktiengesellschaften. Zwei davon (Y AG und Z AG) sind Gruppengesellschaften desselben Konzerns, wobei die Z AG die Muttergesellschaft der Y AG ist. Eine Gesellschaft (F AG) hat ihren Sitz im Ausland. Was muss Frau B in Bezug auf ihr Mandate-Portfolio ab 1. Januar 2014 beachten?

Frau B muss überprüfen, ob die Gesellschaften, in deren Verwaltungsrat sie Einsitz hat, in den Anwendungsbereich der VegüV fallen. Sind Aktiengesellschaften mit Sitz in der Schweiz darunter, deren Aktien an der Börse kotiert sind, so hat sie deren Statuten zu konsultieren. Die Statuten sollten spätestens an der zweiten ordentlichen Generalversammlung nach Inkrafttreten der VegüV an die neue Rechtslage angepasst werden. Liegt die Anzahl ihrer Verwaltungsratsmandate (inklusive dem Mandat bei der ausländischen Gesellschaft F AG) über der dort angegebenen Höchstzahl der zulässigen Tätigkeiten in obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen, so hat sie die überzähligen Mandate zu kündigen.

Fällt die Z AG in den Anwendungsbereich der VegüV, so hat Frau B bei der Beurteilung, ob sie die entsprechende Höchstzahl in den Statuten der Gesellschaft einhält, das Mandat in der Tochtergesellschaft Y AG nicht mitzurechnen. Allerdings müssen die Vergütungen, welche sie von der Y AG erhält, in den Statuten der Z AG vorgesehen sein und von der Generalversammlung der Z AG genehmigt werden.

Handlungsbedarf – Agenda

Aufgrund der neuen Rechtslage besteht einerseits Handlungsbedarf für die betroffenen schweizerischen Aktiengesellschaften sowie andererseits für deren Verwaltungsräte, Geschäftsführungsmitglieder und Beiräte. Konkret ist folgendes zu beachten:

ab 1. Januar 2014	Geltung VegüV für neu geschlossene Verträge
vor 1. ordentl. GV nach Inkrafttreten VegüV	Bestimmung unabhängiger Stimmrechtsvertreter durch VR (wenn nicht bereits von GV gewählt) Traktandierung folgender Wahlen für nächste GV: <ul style="list-style-type: none">▪ VR-Präsident▪ einzelne Mitglieder des VR▪ Mitglieder des Vergütungsausschusses▪ unabhängiger Stimmrechtsvertreter
1. ordentl. GV nach Inkrafttreten VegüV	Umsetzung neue Wahlvorschriften
ab 1. Januar 2015	Stimm- und Offenlegungspflichten für Vorsorgeeinrichtungen
vor 2. ordentl. GV nach Inkrafttreten VegüV	Erstellung Vergütungsbericht (inkl. Prüfung durch Revisionsstelle) Bereitstellen der Infrastruktur für elektronische Erteilung von Vollmachten und Weisungen an unabhängigen Stimmrechtsvertreter
2. ordentl. GV nach Inkrafttreten VegüV	Abstimmung über Vergütungen Anpassung bestehende Statuten/Reglemente (Empfehlung: die Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich Vergütungsstrukturen sollten zeitnah geprüft und die erforderlichen Änderungen – wenn möglich – bereits auf die nächste ordentliche Generalversammlung zusammen mit einer umfassenden Statutenrevision traktandiert werden)
bis 31. Dezember 2015	Anpassung bestehender Verträge
ab 1. Januar 2016	Geltung VegüV für bestehende Verträge

Autorenteam



Milena Müntz Burger
lic. iur., LL.M., Rechtsanwältin,
Senior Associate, Mitglied der
Fachgruppe Arbeitsrecht



Robert von Rosen
ass. iur., Rechtsanwalt,
Senior Associate, Mitglied der
Fachgruppe Gesellschaftsrecht
und M&A

Die Praxisteams «Arbeitsrecht» und «Gesellschaftsrecht und M&A» stellen sich vor

Das Praxisteam Arbeitsrecht von Wenger Plattner verfügt über ausgewiesene arbeitsrechtliche Spezialisten und kann auf grosses Know-how und langjährige, reiche Erfahrung aus der eigenen Beratungs- und Prozessführungstätigkeit zurückgreifen. Das Praxisteam Arbeitsrecht berät und vertritt Grosskonzerne sowie kleine und mittlere Unternehmen und Verwaltungsabteilungen sowie Privatpersonen, insbesondere Kaderangestellte, in allen arbeitsrechtlichen Belangen. Durch die Präsenz an den drei Standorten Basel, Zürich und Bern und die Repräsentanz in Genf ist die geographische Nähe zu den Kunden in der Schweiz gewährleistet. Das Praxisteam verfügt über ein gutes Netz von Korrespondenzanwältinnen im Ausland und vertritt auch ausländische Unternehmen bei Fragen des Arbeits- und Bewilligungsrechts.

Das Praxisteam Arbeitsrecht erbringt insbesondere folgende Leistungen:

- Beratung von Unternehmen und Privatpersonen in allen Belangen des Arbeits- und öffentlichen Dienstrechts
- Prozessvertretung im Arbeits- und öffentlichen Dienstrecht sowie in Gleichstellungsfragen
- Gestaltung von Arbeits- und Gesamtarbeitsverträgen
- Beratung bei Bonus- und Mitarbeiterbeteiligungsmodellen
- Beratung bei Entsendung von Arbeitnehmenden und bei Personalverleih
- Beratung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Massenentlassungen und Sozialplänen
- Arbeitsrechtliche Fragen bei M&A-Transaktionen und bei Outsourcing-Projekten
- Einholung von Arbeitsbewilligungen und anderen Bewilligungen
- Beratung bei Arbeitszeitmodellen
- Beratung bei Sozialversicherungsfragen
- Schulung von Personalfachleuten

Das Praxisteam setzt sich insbesondere aus folgenden Teammitgliedern an den drei Standorten zusammen:

Basel: Peter Mosimann, Philippe Nordmann, Pascal Stoll, Fabian Looser

Zürich: Yves Meili, Cristina Solo de Zaldívar, Milena Münst Burger

Bern: Christoph Zimmerli, Cécile Matter

Leiter des Praxisteams «Arbeitsrecht»



Philippe Nordmann

Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt,
Partner, Leiter der Fachgruppe
Arbeitsrecht

Leiter des Praxisteams «Gesellschaftsrecht und M&A»



Marc Nater

Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt,
Partner, Leiter der Fachgruppe
Gesellschaftsrecht und M&A
Zürich



Reto Vonzun

Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt,
Partner, Leiter der Fachgruppe
Gesellschaftsrecht und M&A
Basel

Das Praxisteam Gesellschaftsrecht und M&A von Wenger Plattner umfasst über 20 ausgewiesene Spezialisten, die resultierend aus ihrer langjährigen Beratung von kotierten und nicht kotierten Unternehmen (einschliesslich KMU) mit Sitz in der Schweiz oder im Ausland über ein profundes gesellschaftsrechtliches Know-how verfügen. WENGER PLATTNER hat in den letzten 12 Monaten diverse M&A-Transaktionen, Finanzierungsrunden und Umstrukturierungen begleitet und half beim Aufbau von Corporate-Governance- und Compliance-Strukturen.

Das Praxisteam Gesellschaftsrecht und M&A berät unter anderem in folgenden Themenkomplexen:

- Unternehmenszusammenschlüsse, Restrukturierungen und Sanierungen
- Kauf und Verkauf von Unternehmen oder Beteiligungen, Aktienrückkäufe, öffentliche Übernahmen, Management Buy-outs und alle damit zusammenhängenden Finanzierungen
- Abschluss von Joint Ventures (insbesondere auch Public Private Partnerships)
- Abschluss von Aktionärbindungsverträgen
- Durchführung von Due Diligence Prüfungen
- Errichtung von Gesellschaften und Vertriebsstrukturen
- Corporate Governance
- Compliance
- Internal Investigations

Das Praxisteam setzt sich insbesondere aus folgenden Teammitgliedern an den drei Standorten zusammen:

Basel: Alexander Gutmans, Reto Vonzun, Stephan Cueni, Dieter Gränicher, Bernhard Heusler, Ayesha Curmally, Robert von Rosen, Manuel Mohler

Zürich: Marc Nater, Yves Meili, Roland Burkhalter, Suzanne Eckert, Oliver Künzler, Stefan Bossart

Bern: Christoph Zimmerli, Fritz Rothenbühler, Jürg Bickel

WENGER PLATTNER

B A S E L · Z Ü R I C H · B E R N



Advokatur und Notariat
Aeschenvorstadt 55
CH-4010 Basel
T +41 61 279 70 00
F +41 61 279 70 01
basel@wenger-plattner.ch



Rechtsanwälte
Seestrasse 39, Postfach
CH-8700 Küsnacht-Zürich
T +41 43 222 38 00
F +41 43 222 38 01
zuerich@wenger-plattner.ch



Rechtsanwälte
Jungfraustrasse 1
CH-3000 Bern 6
T +41 31 357 00 00
F +41 31 357 00 01
bern@wenger-plattner.ch

Repräsentanz
11, rue du Général Dufour
CH-1204 Genève
T +41 22 800 32 70
F +41 22 800 32 71
geneve@wenger-plattner.ch

www.wenger-plattner.ch

Die Kanzlei mit Kultur.