



## **Christian Wind**

Dr. iur. HSG, LL.M., EMBA IMD,  
Rechtsanwalt, Partner  
Co-Leiter Compliance und Investigations  
Co-Leiter Wettbewerb und Medien  
Telefon +41 58 258 00 00  
christian.wind@bratschi.ch

## **Der neue “Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance” und seine Compliance-Auswirkungen**

**Nachdem der «Swiss Code» 2014 ein letztes Mal revidiert wurde, erschien am 6. Februar 2023 eine grundlegend überarbeitete Neuauflage, die auch die Compliance klarer und umfassender betont und damit stärkt.**

Speziell adressiert wurden aus Sicht der Compliance die Rollen und Verantwortlichkeiten auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung betreffend Compliance, Unternehmenskultur und Regelung von Interessenkonflikten.

### **1. Compliance**

Der «Swiss Code» regelt die konkreten Compliance-Verantwortlichkeiten auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung.

Ganz allgemein sorgt der Verwaltungsrat für ein dem Unternehmen angepasstes, internes Kontrollsystem, welches Risikomanagement, Compliance und Finanzüberwachung umfasst. Das interne Kontrollsystem dient dem Ziel, die Effektivität und die Effizienz der Geschäftstätigkeit (Operations), die Gesetzes- und Normenkonformität (Compliance) sowie die Verlässlichkeit der finanziellen und neu auch nichtfinanziellen Berichterstattung (Reporting) sicherzustellen.

Insbesondere ist nach dem neuen Swiss Code der Verwaltungsrat dafür besorgt, dass das Unternehmen insgesamt Gesetze und interne Normen einhält (Compliance) und auch darüber hinaus verantwortungsvoll handelt. Der Verwaltungsrat trägt im Rahmen seiner Oberaufsicht dafür Sorge, dass nicht nur seine Mitglieder, sondern das Unternehmen insgesamt, inklusive Management und Mitarbeitende, die Gesetze und internen Normen einhalten (Compliance) und dass auch darüber hinaus verantwortungsvoll gehandelt wird. Damit wird wohl an das Prinzip der umfassenden Integrität, wie es in den «grundzügen des wirksamen compliance managements» von economiesuisse umschrieben ist, angeknüpft.

Der Verwaltungsrat organisiert die Compliance nach den Besonderheiten des Unternehmens und erlässt geeignete Verhaltensrichtlinien. Er orientiert sich dabei an anerkannten Best-Practice-Regeln und beachtet die wichtige Rolle finanzieller wie nichtfinanzieller Anreize für Mitarbeitende und deren Vorgesetzte.

Die Geschäftsleitung trifft Massnahmen zur Einhaltung der Gesetze und internen Normen sowie für ein integriertes Geschäftsgebaren im Unternehmensalltag. Sie gewährt hierfür die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen.

Es empfiehlt sich deshalb, regelmässig das Thema Compliance auf der Traktandenliste der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates aufzuführen und zu dokumentieren, damit der Nachweis erbracht werden kann, dass sowohl der Verwaltungsrat als auch die Geschäftsleitung ihren Compliance-Verantwortlichkeiten und -Rollen nachgekommen sind. Eine Umfrage von Bratschi bei KMUs vor mehreren Jahren brachte zum Vorschein, dass lediglich bei 40 % der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen, dem nachgelebt wurde. D.h. bei rund 60 % gab es keine entsprechenden Traktanden.

## **2. Unternehmenskultur**

Der Verwaltungsrat prägt die Unternehmenskultur, d.h. er fördert eine Kultur, die zu unternehmerischem Handeln ermutigt und von Integrität, Langfristigkeit sowie Verantwortung geprägt ist. Fragen und heikle Themen sollen offen angesprochen werden können. Dies entspricht der allgemeinen empfohlenen und geforderten «Speak up»-Kultur.

Deshalb sorgt der Verwaltungsrat dafür, dass Mitarbeitende die von ihnen festgestellten mutmasslichen Unregelmässigkeiten im Unternehmen bei einer unabhängigen internen oder externen Stelle melden können, ohne mit Nachteilen rechnen zu müssen. Die Meldungen werden geprüft und das Unternehmen reagiert in angemessener Weise auf festgestellte Unregelmässigkeiten.

Damit knüpft der «Swiss Code» indirekt bei der EU-Melderichtlinie an, wonach Unternehmen in der EU, wenn sie in einem Mitgliedstaat tätig sind und 250 oder mehr Mitarbeitende haben, bereits ab 17. Dezember 2022 über ein Meldesystem verfügen müssen. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden besteht noch eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023.

Doch damit nicht genug. Regelmässig soll sich der Verwaltungsrat Rechenschaft über die konsequente Umsetzung einer dem verantwortungsvollen Handeln des Unternehmens verpflichteten Unternehmenskultur geben. Und auch hier empfiehlt es sich, für den Verwaltungsrat, ein entsprechendes Traktandum vorzusehen und die sich ergebenden Einschätzungen, Feststellungen und allfällige Massnahmen zu protokollieren und dadurch zu dokumentieren.

### 3. Interessenkonflikte

Obwohl bereits im alten «Swiss Code» gewisse Empfehlungen betreffend Interessenkonflikte bestanden, wurden diese überarbeitet und erheblich ergänzt. So hat nun jedes Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglied seine persönlichen und geschäftlichen Verhältnisse so zu ordnen, dass Interessenkonflikte mit der Gesellschaft möglichst vermieden werden. Insbesondere schliesst es keine Beteiligungs- und andere Geschäfte ab, bzw. nimmt keine Vorteile an, die seine unabhängige Wahrung der Gesellschaftsinteressen gefährden können. Dabei empfiehlt es sich, neben der inneren auch immer die äussere Unabhängigkeit oder Anscheinsunabhängigkeit zu berücksichtigen, d.h. wie würde ein unbeteiligter Dritter das Ganze beurteilen.

Je nach Schweregrad wird zwischen Interessenberührung und Interessenkonflikt unterschieden. Im ersten Fall sind der/dem Vorsitzenden alle relevanten Umstände offenzulegen und im zweiten trifft das das Gremium einen der Intensität des Interessengegensatzes entsprechenden Entscheid, damit die unabhängige Wahrung der Gesellschaftsinteressen gewährleistet bleibt.

Dieser Entscheid kann folgende Massnahmen beinhalten:

- das betreffende Verwaltungsrats- bzw. Geschäftsleitungsmitglied muss in den Ausstand treten;
- es wird eine doppelte Beschlussfassung mit und ohne das vom Konflikt betroffene Gremiumsmitglied durchgeführt und
- je nach der Intensität des Konflikts – die Person ist nur bei der Beschlussfassung oder zusätzlich auch bei der Beratung auszuschliessen.

Bei einem länger andauernden Interessenkonflikt liegt es in der Verantwortung des Verwaltungsrates zu entscheiden, ob das betreffende Mitglied zum Rücktritt aufgefordert bzw. nicht mehr zur Wiederwahl nominiert werden sollte.

Geschäfte zwischen der Gesellschaft und Organmitgliedern oder zwischen der Gesellschaft und sie kontrollierenden Aktionärinnen und Aktionären oder diesen nahestehenden Personen unterstehen in allen Fällen dem Grundsatz des Abschlusses zu Drittbedingungen, müssen neuerdings im Gesellschaftsinteresse liegen und gegenüber dem Verwaltungsrat offengelegt werden. Sie werden unter Ausstand der Betroffenen beschlossen bzw. genehmigt. Nötigenfalls ist eine unabhängige Beurteilung anzuordnen.

Link: [swisscode\\_d\\_web.pdf](#) (economiesuisse.ch)

**Rolf H. Weber**

Prof. Dr. iur., Prof. an der Universität Zürich  
Rechtsanwalt  
Konsulent  
Telefon +41 58 258 10 00  
rolf.weber@bratschi.ch

## Berichterstattung über Klimabelange

**Am 1. Januar 2024 tritt die neue Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange in Kraft; diese Verordnung wird bei den Unternehmen einen weiteren Vorbereitungs- und Handlungsbedarf im Bereich der nichtfinanziellen Berichterstattung auslösen.**

### 1. Gesetzgeberische Konzeption

Als Gegenvorschlag zu der zwar nicht vom Volk, aber von den Ständen abgelehnten Konzernverantwortungs-Initiative hat das Parlament zwei neue Regelungsbereiche geschaffen, nämlich die Berichterstattungspflichten über nichtfinanzielle Belange sowie die Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten in den Bereichen «Konfliktmineralien» und «Kinderarbeit». Die gesetzlichen Bestimmungen sind seit 1. Januar 2022 in Kraft und deren Nichteinhaltung ist strafbewehrt (Art. 325<sup>bis/ter</sup> StGB). Für den zweiten Bereich hat die Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit bereits eine Konkretisierung eingeführt. Mit Bezug auf Klimabelange im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung (Art. 964a-964c OR) bringt nun die auf den 1. Januar 2024 in Kraft tretende neue Verordnung ebenfalls eine Konkretisierung.

Die neue Verordnung beruht auf den Regelungen in der EU-Richtlinie 2014/95 zur Nachhaltigkeits-Berichterstattung, die zwischenzeitlich zwar durch weitere Reporting-Pflichten ergänzt worden ist. Unternehmen, die auch von den Themen «Konfliktmineralien» und «Kinderarbeit» betroffen sind, haben bei der Erfüllung der Berichterstattungspflichten künftig zwei Verordnungen zu berücksichtigen.

### 2. Inhalt der Verordnung über Klimabelange

Der Kern der neuen Verordnung liegt in der detaillierten Bestimmung von Art. 3 zur Berichterstattung über Klimabelange, die inhaltlich auf den Empfehlungen der «Task Force on Climate-Related Financial Disclosures» (TCFD) beruht. Konkret geht es um die Umsetzung der elf Empfehlungen zu den vier Themen von Governance, Strategie, Risiko-Management sowie

Kennzahlen und Ziele. Bei der Umsetzung der Empfehlungen sind die sektorenübergreifenden und die sektorenspezifischen Orientierungshilfen sowie die Umsetzungshilfe «Guidance on Matrix, Targets, and Transition Plans» zu berücksichtigen. Die unternehmerische Strategie muss somit insbesondere einen sog. Transitionsplan, der mit den Schweizer Klimazielen vergleichbar ist, sowie Angaben in quantitativer Form zu den für die Vergleichbarkeit wesentlichen Grundannahmen und verwendeten Methoden und Standards enthalten. Das Kriterium «Kennzahlen und Ziele» wird konkretisiert durch quantitative CO<sup>2</sup>-Ziele (bzw. Ziele betreffend weiterer Treibhausgase), die Angabe aller Treibhausgasemissionen sowie Informationen in quantitativer Form zu den Grundannahmen, verwendeten Methoden und Standards. Wer auf eine solche Berichterstattung verzichten will, hat eine spezifische «Opt-out»-Möglichkeit (Art. 2 Abs. 2 der Verordnung).

Der Bericht über Klimabelange ist in den Bericht über nichtfinanzielle Belange (Art. 964a-964c OR) zu integrieren (Art. 4). Die elektronische Veröffentlichung hat in je einem für Mensch und einem für Maschinen lesbaren, international verbreiteten elektronischen Format zu erfolgen und ist auf der Website des Unternehmens zugänglich zu machen. Die Verordnung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft (Art. 6); die Veröffentlichung des Berichts ist spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten der Verordnung zu erfüllen (Art. 5), d.h. vor Ende des Jahres 2024.

### **3. Herausforderungen für Unternehmen**

Für die nichtfinanzielle Berichterstattung zu Klimabelangen liegen neben dem Gesetz, das festlegt, welche Unternehmen (nämlich Gesellschaften des öffentlichen Interesses, Konzerne mit mindestens 500 Vollzeitstellen und Konzerne mit einer Bilanzsumme von CHF 20 Mio. oder einem Umsatzerlös von CHF 40 Mio. im Jahr) der Regelung überhaupt unterstehen, künftig auch konkrete Vorgaben der neuen Verordnung vor, was die Vorbereitung der Dokumentation eigentlich erleichtern sollte. Komplexer wird die Vorgehensweise für die Unternehmen aber deshalb, weil die Vorschriften für die nichtfinanzielle Berichterstattung nicht in einem Erlass geregelt sind. Die neuen Vorschriften sind zutreffend auf die allgemein anerkannten internationalen Standards ausgerichtet. Eine Besonderheit bei den Empfehlungen der TCFD besteht indessen darin, dass es, wie der Name besagt, um (ursprünglich für Finanzmarktteilnehmer konzipierte) «Financial Disclosures» geht, nicht jedoch, wie im Fall der neuen Verordnung, um die nichtfinanzielle Berichterstattung. Immerhin lässt sich nicht übersehen, dass die TCFD-Empfehlungen auch nicht-finanzielle Risiken in die finanzielle Berichterstattung zu «übersetzen» beabsichtigen und diese Empfehlungen sich international durchgesetzt haben. Das zu beachtende Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bedeutet, dass die Berichterstattung das finanzielle Risiko, das ein Unternehmen durch klimarelevante Tätigkeiten eingeht, umfasst, aber ebenso offenzulegen ist, welche Auswirkungen die Geschäftstätigkeit auf das Klima hat (Art. 1 Abs. 2 der Verordnung).

Nach Art. 2 Abs. 2 der Verordnung können Unternehmen gemäss dem «Comply or Explain»-Ansatz gänzlich von einer Klimaberichterstattung absehen, wenn die Berichterstattung im Bereich der Klimabelange in anderer Weise erfüllt wird oder wenn der Verzicht auf ein entsprechendes

Konzept klar und begründet erläutert wird. Diese «Opt-out»-Möglichkeit ist in den TCFD-Empfehlungen nicht vorgesehen und sie erscheint sachlich auch als wenig überzeugend. Aus Reputationsgründen ist es deshalb für Unternehmen kaum empfehlenswert, sich auf diese Ausnahmeregelung zu berufen.

Schwierigkeiten könnten sich bei der Feststellung der Vergleichbarkeit des Transitionsplans mit den sog. «Schweizer Klimazielen» ergeben, die in der Verordnung nicht umschrieben sind. Ebenso finden sich in der Verordnung keine Konkretisierungen zu den wichtigen Aufgaben der Governance und des Risikomanagements. Grössere Unternehmen, die auch im EU-Raum tätig sind, werden sich deshalb an den Vorgaben der EU-Richtlinie 2022/2464 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ausrichten.

#### **4. Ausblick**

Ab 2024 wird die neue Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange mit Bezug auf die Schaffung von Transparenz im Klimakontext (finanzielles Risiko für Unternehmen, Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Klima) den Compliance-Bedarf erhöhen; die Vorbereitungen dafür sollten schon im laufenden Jahr an die Hand genommen werden.

**Christian Wind**

Dr. iur. HSG, LL.M., EMBA IMD,  
Rechtsanwalt, Partner  
Co-Leiter Compliance und Investigations  
Co-Leiter Wettbewerb und Medien  
Telefon +41 58 258 00 00  
christian.wind@bratschi.ch

## **Compliance – Was sind die Rollen und Verantwortlichkeiten der Führungskräfte?**

**Häufig ist sowohl auf Stufe Verwaltungsrat, Geschäftsleitung oder Linienvorgesetzten immer noch unklar, was konkret ihre Rollen und Verantwortlichkeiten mit Bezug auf Compliance sind.**

Im nachfolgenden sollen ausgehend von den einschlägigen Gesetzesbestimmungen, wie z.B. Art. 716a Abs. 1 OR, Art. 754 Abs. 1 OR oder Art. 102 Abs. 2 StGB, und von diversen Standards, wie z.B. der «swiss code of best practice for corporate governance», «grundzüge eines wirksamen compliance managements», ISO 37301 Compliance Management Systems, U.S. Department of Justice Evaluation of Corporate Compliance Programs, UK Bribery Act Guidance oder Konstanz Institut für Corporate Governance – CMS Guidance, dargestellt werden, was eigentlich die konkreten Rollen und Verantwortlichkeiten der Führungskräfte mit Bezug auf Compliance sind.

### **1. Was gilt allgemein für alle Führungskräfte?**

Mit Bezug auf Compliance gilt für alle Führungskräfte, d.h. unabhängig ob auf Stufe Verwaltungsrat, Geschäftsleitung oder Linienvorgesetzte, dass das Vorleben und die Vorgabe der Grundwerte des Unternehmens und der Erwartungshaltung betreffend Compliance und Integrität ganz zentral sind. Idealerweise bekennen sich die Führungskräfte in angemessener Form und Regelmässigkeit sowohl intern als auch extern zu Compliance und Integrität. Sie verlangen einen Compliance- und Speak-up-Mind set ein, setzen den um und fördern ihn. Dazu gehören sicherlich Führung durch Vorbild («walk the talk»), die Teilnahme an Compliance-Schulungen und eine regelmässige Kommunikation über Compliance und Integrität («Tone from and at the Top and Middle»), z.B. durch die Festlegung von Compliance als Standardtraktandum in der VR-, GL- oder Teamsitzung. Dazu hilft insbesondere auch die Schaffung eines Bewusstseins und Verständnisses für die Notwendigkeit der Einhaltung von Compliance-Verpflichtungen bei den Mitarbeitenden. Falls eine Compliance-Funktion im Unternehmen vorhanden ist, wäre eine sichtbare und aktive Unterstützung der Compliance-Funktion der Sache sicherlich sehr dienlich und würde die Stellung der Compliance-Funktion entsprechend stärken. Es empfiehlt sich auch für die Führungskräfte,

sich regelmässig ein Bild über ihre einzelnen Teammitglieder zu machen. Verfügen die Teammitglieder über das notwendige Wissen, weshalb Compliance für unser Unternehmen wichtig ist und was es genau bedeutet, und haben diese auch den Willen, dass was von ihnen eingefordert wird, wirklich umzusetzen, d.h. letztendlich compliant zu sein?

## **2. Was gilt konkret für den Verwaltungsrat?**

Dem Verwaltungsrat kommt die Oberaufsicht über die Einhaltung der Compliance, die Festlegung der Compliance-Organisation, z.B. in Form eines Grundkonzepts, und -Grundsätze, z.B. in Form eines Erlasses eines Code of Conducts und von anderen Richtlinien, die Sicherstellung einer angemessenen Überwachung und jährlichen Überprüfung der Compliance-Umsetzung und des Compliance-Management-Systems sowie die Entgegennahme der jährlichen Compliance-Berichterstattung durch die GL zu. Dabei hat der Verwaltungsrat der obersten Geschäftsführung die Compliance-relevanten Fragen zu stellen, so z. B. Fragen nach den wesentlichen Compliance-Risiken im Unternehmen und in den für das Unternehmen relevanten operativen Märkten und über die Integrität von Linienvorgesetzten.

## **3. Was gilt konkret für die Geschäftsleitung?**

Die operative Verantwortung für die Einführung, Dokumentation, konsistente Anwendung im Unternehmen, Überwachung, jährliche Berichterstattung an den Verwaltungsrat und laufende Verbesserung eines Compliance-Management-Systems trägt einzig und allein die Geschäftsleitung. Sie hat in Abstimmung mit dem Verwaltungsrat die geeignete Compliance-Organisation sowie aller zu deren Durchführung notwendigen Funktionen und Kompetenzen im ganzen Unternehmen (z.B. Personal, Einkauf, Verkauf, Finanzen, Forschung, Produktion, Risk Management, IT) festzulegen und angemessene finanzielle und persönliche Ressourcen insbesondere für eine Compliance-Funktion zur Verfügung zu stellen.

## **4. Was gilt konkret für die Linienvorgesetzten?**

Die Linienvorgesetzten tragen die Verantwortung für Compliance in ihrem Zuständigkeits- bzw. Kompetenzbereich. Sie haben ihre Mitarbeitenden stufengerecht über für das Ausüben ihrer Tätigkeit relevanten gesetzlichen, vertraglichen und internen Vorschriften, wie z.B. die Sicherstellung der Kenntnis des Code of Conduct und anderer Vorgaben und deren Inhalte zu informieren. Zudem sind die Linienvorgesetzten die primäre Anlaufstelle ihrer Mitarbeitenden und sie haben diese regelmässig zu ermuntern, bei Fragen, Unklarheiten oder möglichen Beobachtungen von Non-Compliance Vorfällen, an sie zu gelangen.



## 5. Zusammenfassung

Kurz gesagt obliegt die Überwachungsverantwortung betreffend Compliance dem Verwaltungsrat, die Organisationsverantwortung und die Zurverfügungstellung von angemessenen Ressourcen der Geschäftsleitung und die Verantwortung für den eigenen Zuständigkeitsbereich beim jeweiligen Linienvorgesetzten.

In der Praxis hat es sich sehr bewährt, die Führungskräfte in Workshops zu sensibilisieren, weshalb und wieso die Themen Compliance und Integrität für den nachhaltigen Erfolg und den Schutz der Reputation und damit des Vertrauens in das Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind. Dabei ist erstaunlich, wie eine gewisse anfängliche Skepsis und ein grösstenteils fehlendes Bewusstsein mit einer gezielten Schulung, was denn nun die konkreten Rollen und Verantwortlichkeiten sind und wie ein ganzheitliches Compliance-Management-System aufgebaut ist, und einer angemessenen Selbstreflektion, in welchem Ausmass erfülle ich als Führungsperson überhaupt diese Rollen und Verantwortlichkeiten, in ein positives Verständnis und den Willen dreht, sich der Sache aktiv anzunehmen und seinen Beitrag zum Wohl des Unternehmens zu leisten. Und das nicht, weil man es muss, sondern weil man überzeugt ist, dass es das Richtige ist.

In wie weit erfüllen Sie als Führungskraft oder Ihre Führungskräfte die Compliance-Anforderungen?

Machen Sie den Selbsttest für Führungskräfte:

Aufgaben und Verantwortlichkeiten	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Vorgabe der Grundwerte und der Erwartungshaltung betreffend Compliance und Integrität				
Internes und externes Bekenntnis zu Compliance und Integrität				
Einverlangung, Umsetzung und Förderung eines Compliance-, Integritäts- und Speak-up-Mind sets				
Führung durch Vorbild («walk the talk»)				
Regelmässige interne und externe Kommunikation über Compliance und Integrität («Tone from and at the Top and Middle»)				
Erste Anlaufstelle bei Fragen oder Unklarheiten von Mitarbeitenden				
Sichtbare und aktive Unterstützung der Compliance-Funktion				
Teilnahme an Compliance-Schulungen				
Sicherstellung der Compliance im eigenen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich				

---

**Bratschi AG** ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 100 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Der Inhalt dieses Newsletters gibt allgemeine Ansichten der Autorinnen und Autoren zum Zeitpunkt der Publikation wieder, ohne dabei konkrete Fragestellungen oder Umstände zu berücksichtigen. Er ist allgemeiner Natur und ersetzt keine Rechtsauskunft. Jede Haftung für seinen Inhalt wird ausdrücklich ausgeschlossen. Bei für Sie relevanten Fragestellungen stehen Ihnen unsere Expertinnen und Experten gerne zur Verfügung.

**Basel**  
Lange Gasse 15  
Postfach  
CH-4052 Basel  
T +41 58 258 19 00  
F +41 58 258 19 99  
basel@bratschi.ch

**Bern**  
Bollwerk 15  
Postfach  
CH-3001 Bern  
T +41 58 258 16 00  
F +41 58 258 16 99  
bern@bratschi.ch

**Genf**  
Rue du Général-Dufour 20  
1204 Genf  
T +41 58 258 13 00  
F +41 58 258 17 99  
geneva@bratschi.ch

**Lausanne**  
Avenue Mon-Repos 14  
Postfach 5507  
CH-1002 Lausanne  
T +41 58 258 17 00  
T +41 58 258 17 99  
lausanne@bratschi.ch

**St.Gallen**  
Vadianstrasse 44  
Postfach 262  
CH-9001 St. Gallen  
T +41 58 258 14 00  
F +41 58 258 14 99  
stgallen@bratschi.ch

**Zug**  
Gubelstrasse 11  
Postfach 7106  
CH-6302 Zug  
T +41 58 258 18 00  
F +41 58 258 18 99  
zug@bratschi.ch

**Zürich**  
Bahnhofstrasse 70  
Postfach  
CH-8021 Zürich  
T +41 58 258 10 00  
F +41 58 258 10 99  
zuerich@bratschi.ch