



F&P Group

Herbst 2018

NEWSLETTER

Herbst 2018

NEWSLETTER

Einleitung

- 04 -

FRÔTÉ & PARTNER AG

Erste Erfahrungen und Entwicklungen zum Thema Betreuungsunterhalt

- 06 -

FRÔTÉ & PARTNER AG

Europäische Datenschutzverordnung

- 10 -

F&P SERVICES SA

Zuhören und Pragmatismus

- 14 -

SCHOEB FRÔTÉ SA

Verwaltung der Pensionskassen

- 17 -

INTERVIEW

Stéphanie Mérillat Vizepräsidentin des Verwaltungsrats des EHC Biel-Bienne

- 20 -

Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren

In unserem letzten Newsletter konnten wir Ihnen unser neues Konzept «F&P Group» vorstellen. Die F&P Group vereint die Aktivitäten unserer verschiedenen Gesellschaften, der Frôté & Partner AG, der F&P Services SA sowie der Schoeb Frôté SA. Bei dieser Gelegenheit durften wir Ihnen zudem die Erweiterung unserer Aktivitäten im Bereich der Unternehmensberatung, namentlich auf dem Gebiet der Finanzen, ankündigen.

Diese erfreuliche Entwicklung soll nicht vergessen lassen, dass die Gesamtheit unserer Tätigkeiten auf dem Fundament unserer Kanzlei von Anwälten und Notaren beruht, die vor mehr als 80 Jahren in Biel gegründet wurde.

Der vorliegende Newsletter widmet sich deshalb im Besonderen unserer traditionellen Beschäftigung, der Ausübung des Anwaltsberufs. Nebst einem kurzen Überblick über die Auswirkungen der neuen europäischen Datenschutzgrundverordnung auf die schweizerischen KMU werden wir auch auf das Thema der Unterhaltsbeiträge eingehen.



Im Weiteren dürfen wir Sie mit diesen Zeilen darüber informieren, dass sich Rechtsanwalt Andreas Bättig unserer Anwaltskanzlei als Partner angeschlossen hat. Rechtsanwalt Bättig, Inhaber des luzernischen Anwaltspatents sowie Absolvent eines Nachdiplomstudiums (LL.M.) am King's College in London, verfügt über eine Praxiserfahrung von fast 15 Jahren in den Gebieten des Wirtschaftsrechts sowie des Bank- und Finanzmarktrechts. Er berät lokale, schweizerische sowie internationale Unternehmen wie auch Privatpersonen und vertritt diese vor Gericht sowie in Schiedsverfahren. Wir freuen uns ausserordentlich, Rechtsanwalt Bättig in den Reihen von Frôté & Partner willkommen zu heissen.

Kürzlich wurde auch unser Team in Neuchâtel erweitert, und zwar mit den Rechtsanwältinnen Marlène Collette und Liridona Bezeraj. Frau Collette übt den Anwaltsberuf parallel zu ihrer Tätigkeit in der Schweiz als Rechtsanwältin in Paris aus. Ihr Zugang in unserer Anwaltskanzlei verstärkt unsere Kompetenzen in den Gebieten

des internationalen und insbesondere europäischen Rechts. Frau Bezeraj verstärkt unser Team von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die auf dem Gebiet des Prozessrechts tätig sind. Wir freuen uns über diese Beitritte und die damit verbundene Entwicklung von Frôté & Partner.

Diese Ausgabe unseres Newsletters wird abgeschlossen durch einen Bericht zu einem Emblem der Bieler Region. Sie werden im Interview mit Frau Stéphanie Mérillat, Vizepräsidentin des Verwaltungsrats des EHC Biel-Bienne (EHCB) einen Einblick hinter die Kulissen dieses Klubs erhalten, der den ganzen Stolz seiner Stadt ausmacht. Als Partner des EHCB arbeitet F&P Group mit der Gesellschaft F&P Services SA seit mehreren Saisons mit diesem Hockeyclub zusammen, der mit der Bieler Identität untrennbar verbunden ist. Als im Jahr 1936 in Biel gegründete Anwaltskanzlei freuen wir uns sehr über den Erfolg eines der ältesten Hockeyclubs der Schweiz.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Erste Erfahrungen und Entwicklungen zum Thema Betreuungsunterhalt

FRÔTÉ & PARTNER AG

Am 1. Januar 2017 sind die neuen Bestimmungen zum Kinderunterhalt in Kraft getreten. Ziel der Gesetzesreform war es, alle Kinder unabhängig vom Zivilstand ihrer Eltern gleich zu behandeln. Dies sollte durch die Einführung des so genannten Betreuungsunterhalts geschehen. Die Neuerungen im Unterhaltsrecht stellten nicht nur für die Anwälte, sondern auch für die rechtsanwendenden Behörden, d.h. insbesondere die Gerichte sowie Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB), Neuland dar. Entsprechend schwierig war anfänglich die anwaltliche Beratung, konnte doch die Praxis nicht nur von Kanton zu Kanton, sondern auch von Gericht zu Gericht – ja gar von Richter zu Richter – mitunter erheblich variieren. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil der Gesetzgeber keine bestimmte Berechnungsmethode vorgab, was zu zahlreichen Unklarheiten und einem grossen Methodenpluralismus führte. Mittlerweile hatten sowohl Obergerichte verschiedener Kantone, als auch das Bundesgericht die Gelegenheit, sich zur Thematik zu äussern, wodurch einige offene Fragen beantwortet und Unklarheiten beseitigt werden konnten.



FRÔTÉ & PARTNER AG

Unterscheidung zwischen Bar - und Betreuungsunterhalt

Seit dem Inkrafttreten der neuen Gesetzesregelung wird der Kinderunterhalt in zwei Komponenten unterteilt: Einerseits der Barunterhalt, welcher die direkt für das Kind anfallenden Barauslagen (namentlich Nahrung, Kleidung, Wohnkosten, Krankenkasse und allenfalls weitere Auslagen wie Hobbys etc.) abdecken soll, und andererseits der Betreuungsunterhalt, welcher die Kosten des hauptbetreuenden Elternteils ersetzen soll, welche dieser aufgrund der durch die Kinderbetreuung eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten nicht selbst abdecken kann. Bei ungenügenden Mitteln hat der Barunterhalt gegenüber dem Betreuungsunterhalt Vorrang. Zu bemerken ist weiter, dass Drittbetreuungskosten (Tagesschule, Kita etc.) nicht Teil des Betreuungs-, sondern vielmehr des Barunterhalts darstellen.

Berechnungsmethode

Bis Ende 2016 wurde in vielen Kantonen – so namentlich auch in Bern, Solothurn und Neuenburg – für die Berechnung des Kinderunterhalts die so genannte Prozentmethode verwendet, wonach der Kinderunterhaltsbeitrag einem bestimmten Prozentsatz des Einkommens des Unterhaltsschuldners entsprach. Bereits in der Botschaft des Bundesrats zum neuen Unterhaltsrecht wurde diese sehr schematische Methode grundsätzlich verworfen. Dennoch haben gewisse Instanzen im Kanton Bern an dieser Methode festgehalten, was das Obergericht des Kantons Bern nun aber ausdrücklich abgelehnt hat (Entscheid ZK 17 271).

Das Berner Obergericht hat vielmehr ausdrücklich die so genannte Lebenskostenmethode für anwendbar erklärt. Diese besteht darin, dass die Lebenshaltungskosten sämtlicher Familienmitglieder je einzeln im Sinne des familienrechtlichen Bedarfs (betreibungsrechtliches Existenzminimum, welches um gewisse Beträge erweitert wird) berechnet werden und das gesamte Familieneinkommen entsprechend verteilt wird. Verbleibt ein Überschuss, wird dieser grundsätzlich auf die verschiedenen Köpfe verteilt, wobei die Erwachsenen doppelt berücksichtigt werden. Zu beachten ist, dass der hauptbetreuende Elternteil – selbst wenn er ebenfalls ein Einkommen erzielt – im Rahmen des Betreuungsunterhalts keinen Anspruch auf einen Überschussanteil hat: Zweck des Betreuungsunterhalts ist es nämlich nicht, einen Ausgleich zwischen verheirateten bzw. geschiedenen und unverheirateten Eltern herbeizuführen, indem der hauptbetreuende Elternteil am Lebensstandard des unterhaltspflichtigen Elternteils teilhaben kann¹. Vielmehr soll lediglich zwischen den Kindern verheirateter bzw. geschiedener und unverheirateter Eltern eine Gleichberechtigung bestehen, indem es auch für letztere finanziell möglich sein soll, persönlich durch einen Elternteil betreut zu werden (Bundesgerichtsentscheid 5A_454/2017). Der Betreuungsunterhalt stellt die Differenz zwischen einem allfälligen Einkommen und dem Bedarf des hauptbetreuenden Elternteils dar. Sind nicht genügend Mittel vorhanden, ist zunächst das Existenzminimum des Unterhaltsschuldners geschützt, sodann soll der Barbedarf des Kindes und erst zuletzt der Betreuungsunterhalt gedeckt werden.

¹ Ein solcher Ausgleich ist nach wie vor verheirateten bzw. geschiedenen Eltern vorbehalten und wird nicht über den Kinderunterhalt, sondern über den Trennungs- bzw. nachehelichen Unterhalt herbeigeführt.

Die Lebenskostenmethode wird bereits in zahlreichen Kantonen angewandt, so auch in den Kantonen Bern und Solothurn. In seinem zur Publikation vorgesehenen Entscheid 5A_454/2017 vom 17. Mai 2018 hat das Bundesgericht nunmehr ausdrücklich dieser Berechnungsmethode

vollendeten 16. Altersjahr des jüngsten Kindes eine 100%-Tätigkeit. Diese Rechtsprechung ist bereits seit einiger Zeit in Kritik geraten, da sie den effektiven gesellschaftlichen Begebenheiten nicht mehr entspricht und falsche Anreize setzt, indem sie den hauptbetreuenden Eltern-

Diese Regel soll grundsätzlich für sämtliche Konstellationen anwendbar sein, unabhängig davon, ob die Eltern verheiratet sind bzw. waren oder nicht.

den Vorzug gegeben und festgehalten, dass diese dem Willen des Gesetzgebers am besten entspricht. Dabei wurde insbesondere auch die so genannte Betreuungsquotenmethode² verworfen, welche bisher in mehreren Kantonen angewandt wurde.

Anforderungen an die Eigenversorgungskapazität des hauptbetreuenden Elternteils

Bereits unter dem alten Recht war eine wiederkehrende Frage, ob bzw. ab wann und in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit vom hauptbetreuenden Elternteil verlangt werden kann. Das Bundesgericht wandte diesbezüglich seit langem die 10/16-Regel an, wonach bis zum vollendeten 10. Altersjahr des jüngsten Kindes keine Erwerbstätigkeit verlangt werden kann, danach eine solche von 50% und ab dem

teil – in der Praxis meist die Mutter – lange vom Arbeitsmarkt fernhält und dadurch die spätere Wiedereingliederung erschwert.

Auch wenn die neuen Bestimmungen zum Unterhaltsrecht in keinem direkten Zusammenhang zu dieser Thematik stehen, hat die Botschaft des Bundesrats zum neuen Unterhaltsrecht angeregt, die Gesetzesänderung zum Anlass zu nehmen, diese Regelung zu überdenken und zu «modernisieren», wie dies bereits verschiedentlich in der kantonalen Praxis der Fall ist. In diese Richtung hat namentlich auch das Berner Obergericht entschieden, indem es im Entscheid ZK 17 593 den Umfang der einem kinderbetreuenden Elternteil zumutbaren Erwerbstätigkeit anhand der Schulstufen definiert hat.

² Nach der Betreuungsquotenmethode werden die Lebenshaltungskosten des hauptbetreuenden Elternteils berechnet und es wird zwischen Arbeits- und Betreuungsquote unterschieden. Bei einem Arbeitspensum von 40% beträgt die Betreuungsquote 60%. Nach der Betreuungsquotenmethode hätte der Unterhaltsschuldner demnach 60% der Lebenshaltungskosten des hauptbetreuenden Elternteils durch Betreuungsunterhalt zu finanzieren – und zwar unabhängig davon, ob dieser mit seinem Einkommen einen höheren Prozentsatz seines Bedarfs selbst abdecken kann. Dies kann gerade bei hauptbetreuenden Elternteilen mit gutbezahlten Teilzeitstellen zu einer erheblichen Begünstigung gegenüber dem Unterhaltspflichtigen führen, weshalb die Methode vom Bundesgericht verworfen wurde.



Zwischenzeitlich hat nun auch das Bundesgericht die Gelegenheit genutzt, in dieser Frage einen neuen Standard zu definieren und die alte 10/16-Regel aufzugeben. Im zur Publikation vorgesehenen Entscheid 5A_384/2018 vom 21. September 2018 hat sich das Bundesgericht klar für das Schulstufenmodell entschieden. Demnach soll neu ab dem Eintritt des jüngsten Kindes in die obligatorische Schule eine Erwerbstätigkeit von 50%, ab dem Übertritt in die Sekundarstufe I von 80% und ab dem vollendeten 16. Altersjahr von 100% verlangt werden können. Dabei hat das Bundesgericht auch klar festgehalten, dass in jenen Kantonen, in welchen die Schulpflicht bereits mit dem Kindergarteneintritt beginnt, dieser für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit relevant ist und nicht etwa der Eintritt in die Primarschule. Diese Regel soll grundsätzlich für sämtliche Konstellationen anwendbar sein, unabhängig davon, ob die Eltern verheiratet sind bzw. waren oder nicht.

Noch deutlich weiter war das Bundesgericht im Entscheid 5A_98/2016 vom 25. Juni 2018 gegangen, in welchem es unter bestimmten Umständen eine Arbeitstätigkeit bereits nach vollendetem erstem Altersjahr des zu betreuenden Kindes für zumutbar hielt. Dies soll in all jenen Fällen gelten, in welchen sich nicht an ein eheliches Vertrauen bzw. an ein bislang partnerschaftlich gewähltes Konzept der Lastenverteilung anknüpfen lässt, um die Kontinuität der Eigenbetreuung zu begründen. Diese Richtschnur hat das Bundesgericht in seinem jüngsten Entscheid erneut erwähnt, wobei jedoch ausdrücklich auf den Ausnahmecharakter hingewiesen wurde.

Fazit

Nach wie vor ist im Bereich des Unterhaltsrechts Vieles im Fluss und gibt es namentlich in Bezug auf Detailfragen noch viele unterschiedliche Praxen. Zwischenzeitlich konnte jedoch das Bundesgericht in verschiedenen zentralen Bereichen Klärung bringen, was die anwaltliche Beratung erleichtern und die Vorhersehbarkeit von Unterhaltsentscheiden etwas erhöhen dürfte.



Europäische Datenschutzverordnung

FRÔTÉ & PARTNER AG

Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) wurde im April 2016 verabschiedet und ist am 25. Mai 2018 in Kraft getreten. Diese unmittelbar anwendbare Verordnung wirkt sich auf die interne Datenschutzgesetzgebung der Mitgliedstaaten der Europäischen Union aus, indem diese verpflichtet werden, ihre nationalen Gesetze den Anforderungen der DSGVO anzupassen und dadurch die Rechtssicherheit zu verbessern und das Vertrauen der Bürger zu stärken.

Die Digitalisierung von Dienstleistungen und Daten schuf und schafft noch immer neue Probleme beim Schutz personenbezogener Daten. Das Inkrafttreten der DSGVO berücksichtigt die Anliegen der betroffenen Personen, beinhaltet jedoch Veränderungen, welche für die Unternehmen beträchtlich sein können. Der vorliegende Beitrag versteht sich nicht als abschliessende Abhandlung, erlaubt es aber, den Einfluss der DSGVO auf die Schweizer Unternehmen global zu beurteilen, indem ein Überblick über die darin enthaltenen Prinzipien verschafft wird.

Wesentliche Prinzipien

Die DSGVO ist auf sämtliche Unternehmen anwendbar, welche personenbezogene Daten von in der Europäischen Union wohnhaften Personen sammeln und bearbeiten. Wenn ein Unternehmen persönliche Daten sammelt, muss klar vermerkt sein, weshalb und durch wen diese Daten bearbeitet werden und was mit ihnen gemacht wird. Das Unternehmen muss die betroffene Person zudem über ihre

Rechte im Zusammenhang mit der Bearbeitung ihrer persönlichen Daten informieren.

Die persönlichen Daten können nur im Zusammenhang mit demjenigen Zweck gesammelt und bearbeitet werden, für welchen sie erhoben worden sind, und dürfen nur die zu diesem Zweck erforderlichen Informationen enthalten. Im Falle der Aktualisierung persönlicher Daten muss ein für die Verarbeitung Verantwortlicher garantieren, dass die persönlichen Daten richtig

Anforderungen

Unternehmen, welche persönliche Daten sammeln, müssen vorgängig ein klares Einverständnis der betroffenen Person erhalten. Dabei gilt die Registrierung zum Erlangen einer Dienstleistung nicht per se als Einverständnis zur Sammlung von persönlichen Daten. Im Rahmen eines Vertragsverhältnisses ist die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person zur Datenbearbeitung nicht zwingend erforderlich, da der Vertrag selbst als solche gilt.

Die Digitalisierung von Dienstleistungen und Daten schuf und schafft noch immer neue Probleme beim Schutz personenbezogener Daten.

und gültig bleiben. Dieser muss sich ebenfalls versichern, dass die Zustimmung zur Bearbeitung der Daten nach wie vor gültig ist, denn im gegenteiligen Fall muss er um eine erneute Zustimmung der Person nachsuchen, deren persönliche Daten gesammelt worden sind.

Das Unternehmen ist verantwortlich für diese Daten und namentlich für deren Speicherung. Diese Speicherung darf nur so lange erfolgen, als dies für die Erreichung des durch das Unternehmen angestrebten Zwecks erforderlich ist. Das betreffende Unternehmen muss die Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten gegenüber unautorisierten Zugriffen auf ihre Datenbank garantieren. Es muss jederzeit beweisen können, dass die Sammlung persönlicher Daten entsprechend den Grundsätzen der DSGVO gehandhabt wird.

Jedes Unternehmen, welches persönliche Daten bearbeitet, muss einen Datenverantwortlichen benennen, welcher die Aufgabe hat, die Einhaltung der DSGVO zu überprüfen. Bei grossflächiger Datenbearbeitung ist ein Datenschutzbeauftragter, genannt Data Protection Officer, zu benennen.

Personen, deren persönliche Daten bearbeitet werden, können gegen ein Unternehmen Anzeige erstatten, wenn sie der Auffassung sind, dass dieses die DSGVO nicht einhält.

Die DSGVO sieht vor, dass die zuständigen Behörden die Unternehmen, welche ihre Verpflichtungen nicht einhalten, mit Bussen belegen können, welche bis zu einem Betrag von 20 Millionen Franken oder 4% des Jahresumsatzes des Unternehmens gehen können.

Persönliche Rechte

Personen, deren Daten durch ein Unternehmen gesammelt worden sind, haben das Recht, darüber informiert zu werden, welche Bearbeitung vorgenommen und welcher Schutz gewährleistet wird. Sie haben ebenfalls das Recht, jederzeit auf ihre Daten zuzugreifen sowie den Inhalt der persönlichen Informationen und die Einhaltung der Grundsätze der DSGVO zu überprüfen. Sie können zudem vom Unternehmen verlangen, die Daten zu ändern, wenn sie ungenau oder unvollständig sind, oder sie vollständig zu löschen.

Die betroffenen Personen haben das Recht, die sie betreffenden Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, um sie zur persönlichen Verwendung aufzubewahren oder einem anderen Datenbearbeiter weiterzuleiten.

Vorgehensweise in der Praxis

Um die Einhaltung der Grundsätze der DSGVO sicherzustellen, wird die folgende Vorgehensweise vorgeschlagen:

1

Identifikation

Vorab gilt es zu ermitteln, aus welchen Quellen die persönlichen Daten stammen. Ein Unternehmen muss in der Lage sein zu bestimmen, ob es im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen mit juristischen Personen in der Europäischen Union Daten von natürlichen Personen sammelt, diesfalls es der DSGVO unterworfen ist. Es ist am Unternehmen, die Recherchen zu tätigen, welche zur Bearbeitung der persönlichen Daten notwendig sind.

Ist die Herkunft der Daten bestimmt, muss sodann deren Inhalt identifiziert werden, um die persönlichen Daten, wie beispielsweise Namen, E-Mail-Adressen sowie jegliche andere persönliche Angabe, von den übrigen Daten unterscheiden zu können.

2

Bearbeitung

Weiter gilt es, intern sicherzustellen, dass die persönlichen Daten nur autorisierten Personen zugänglich sind. Das Erstellen einer unternehmensinternen Regelung kann sich als notwendig erweisen, um die Verwendung der persönlichen Daten nur durch autorisierte Personen zu gewährleisten.

Das Erstellen einer unternehmensinternen Regelung kann sich als notwendig erweisen.

3

Schutz

Wenn eine Bestandsaufnahme über die persönlichen Daten gemacht und eine interne Regelung erstellt worden ist, gilt es noch, die persönlichen Daten zu schützen. Beispielsweise stellt die Anonymisierung oder Verschlüsselung der Daten ein hinreichendes Schutzniveau und damit die Einhaltung der Grundsätze der DSGVO sicher. Die Unternehmen müssen ebenfalls die regelkonforme Nutzung der persönlichen Daten sicherstellen, welche sie ihren Subunternehmern zur Verfügung stellen.

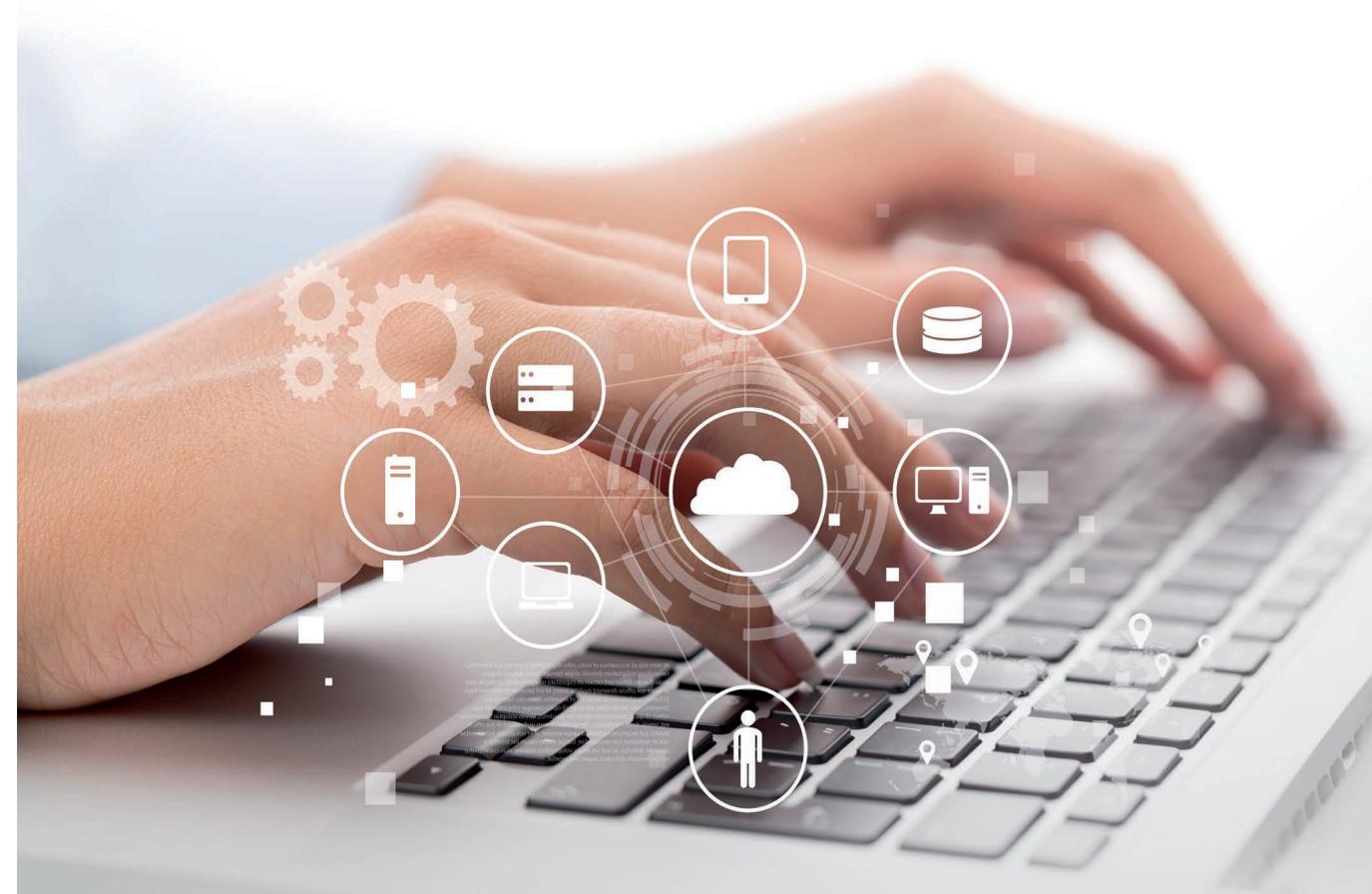
Ist Ihr Unternehmen von der Anwendbarkeit der DSGVO betroffen, steht Ihnen unsere Unternehmensgruppe gerne zur Verfügung, um mit Ihnen Ihre Bedürfnisse und Ihre Möglichkeiten, mit der DSGVO in Einklang zu stehen, zu evaluieren.

4

Überprüfung

Die DSGVO sieht vor, dass die zuständige Behörde jederzeit vom Unternehmen verlangen kann aufzuzeigen:

- wo die sich in ihrem Besitz befindlichen persönlichen Daten gesammelt werden;
- welche persönlichen Daten mit Zustimmung der betroffenen Personen gesammelt werden;
- wie, durch wen und zu welchem Zweck die persönlichen Daten genutzt werden;
- welches Verfahren zur Änderung und Löschung der persönlichen Daten auf Verlangen der betroffenen Personen eingerichtet wurde.



Zuhören und Pragmatismus

F&P SERVICES SA



Zuhören, Bedürfnisse verstehen, passende und einfache Lösungen suchen, sich pragmatisch zeigen, Bescheidenheit zeigen können, sich auf die Erfahrung anderer stützen, fristgerecht leisten, dies sind nur einige der Werte, welche das Verhältnis zwischen F&P Services SA und ihren Kunden charakterisieren.

Um ihren Klienten umfassendere Dienstleistungen aus einer Hand anbieten zu können, war es anfangs der 2000er-Jahre gestützt auf diese Geisteshaltung der Wunsch der Gesellschafter der Kanzlei Frôté & Partner, sich mit Finanzexperten zu umgeben.

Aus diesem Willen ist in Zusammenarbeit mit Herrn Raphaël Queloz das Unternehmen F&P Services SA entstanden, welches auf administrative Dienstleistungen und Beratung in Finanzfragen spezialisiert ist. Knapp zwanzig Jahre später haben sich diese Werte dauerhaft etabliert und bleiben die Grundlage des Dienstleistungsangebots, welches F&P Services SA ihren Klienten bietet.

F&P SERVICES SA

Zuhören

Um eine Dienstleistung anbieten zu können, ist es entscheidend, seinem Gesprächspartner zuzuhören. Der Wille behilflich zu sein, leitet die tägliche Arbeit sämtlicher Mitarbeiter von F&P Services SA.

Bedürfnisse verstehen und nach passenden und einfachen Lösungen suchen

Der Kontext ihrer Gründung und der allgemein-praktische Ansatz der F&P Service SA erlauben dieser, die Bedürfnisse ihrer Klienten ganzheitlich zu verstehen und unter Berücksichtigung dieser Bedürfnisse sowie der geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen die passendste und einfachste Lösung festzulegen.

Sich pragmatisch zeigen

Die Erfahrung zeigt, dass Pragmatismus oftmals der Schlüssel ist, um die durch Fachleute ausgearbeiteten Lösungen realisieren zu können.

Der Auftraggeber wird die vom Beauftragten empfohlenen Lösungen nur unter der Voraussetzung umsetzen, dass sich ihre Implementierung als pragmatisch erweist und ihm erlaubt, rasch einen Mehrwert festzustellen.

Bescheidenheit zeigen können und sich auf die Erfahrungen anderer abstützen

Der Finanz- und Dienstleistungsbereich ist sehr umfangreich und erfordert vielseitige und spezifische Kenntnisse und Erfahrungen in zahlreichen Bereichen.

Neben ihren eigenen Sachkenntnissen stützen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der F&P Services SA auf die Unterstützung von Herrn

Raphaël Queloz, Mitbegründer und Geschäftsführer der F&P Services SA mit einer sehr grossen Erfahrung, sowie von Herrn Blaise Girardin, Verwaltungsratsmitglied der F&P Services SA, welcher nach 37 Jahren Erfahrung bei der PricewaterhouseCoopers AG in die Gesellschaft eingetreten ist.

Um spezifische Anfragen ihrer Klienten, welche manchmal ausserhalb ihrer Kompetenzbereiche liegen, zu beantworten und die richtige Fachperson als Ansprechpartner zu finden, können die Mitarbeiter von F&P Services SA zusätzlich auf die Mitarbeiter der F&P-Group zählen, welche sich aus Juristen, Anwälten, Notaren, Steuerexperten und Vermögensverwaltern zusammensetzt, und wenden sich im Einvernehmen mit ihren Klienten bei Bedarf auch an Fachpersonen ausserhalb der F&P-Group.

Fristgerecht leisten

Dabei handelt es sich um einen der grundlegenden Werte der F&P Services SA: innert der mit dem Klienten vereinbarten Frist leisten.

Von Beginn des Mandats an wird stets mit dem Klienten eine Frist zur Erbringung der Dienstleistung vereinbart und diese wird auch eingehalten.



Verwaltung der Pensionskassen

SCHOEB FRÔTÉ SA

Heute erbringt die F&P Services SA namentlich folgende Dienstleistungen:

Buchhaltung, administrative Dienstleistungen, Steuerwesen

Verantwortlich: Raphaël Queloz

- Führung von Buchhaltungen
- Erstellung von Jahresabschlüssen
- Erstellung von Monatsberichten
- Lohnverwaltung
- Erstellung von Abrechnung von Sozialabgaben
- Zahlungsmanagement
- Liquiditätsmanagement
- Inkassomanagement
- Erstellung von Steuererklärungen
- Erstellung von Mehrwertsteuererklärungen

Beratung

Verantwortlich: Blaise Girardin

- Finanzanalysen von Berichten
- Finanzanalysen von Monats- und Jahresabschlüssen
- Due Diligence
- Unternehmensbewertungen
- Überprüfung interner Abläufe
- Analyse interner Kontrollsysteme
- Beratung in Steuerfragen
- Meinungsaustausch mit den Revisionsstellen

Unsere Pensionskasse oder 2. Säule, und mithin das grösste und umfangreichste Altersvorsorgevermögen ist ein in der Presse oft behandeltes Thema. In zahlreichen Debatten wird erörtert, ob es notwendig ist, unser Vorsorgesystem der aktuellen gesellschaftlichen Realität anzupassen. Die Erhöhung der Lebensdauer, der Kontext der tiefen Zinssätze, das zunehmende Wachstum der Reglementierung oder auch der zunehmende Übertritt ins Rentenalter der „Baby-Boomer“-Generation stellen wichtige Herausforderungen für die Verwaltung der Pensionskassen dar.

Die Portfolios der Pensionskassen haben sich in den letzten neun Jahren gut entwickelt und befinden sich mittlerweile wieder auf dem gleichen Niveau wie 2007, d.h. vor der Finanzkrise. Zu dieser positiven Entwicklung der Aktiven haben sämtliche Klassen von Aktiven und insbesondere die Aktien und Immobilien beigetragen. Der Anteil der Immobilienanlagen hat ständig zugenommen und steht heute in manchen Fällen bezüglich Gesamtexposition an der Spitze der Investitionen mancher Kassen.

Angesichts der guten Entwicklung der Finanzmärkte und des Schweizer Immobiliengeschäfts seit der Finanzkrise ist es nicht überraschend, dass zur Vorsicht mahnende Stimmen bezüglich der Entwicklungen der Märkte in den kommenden Jahren ertönen. Die Pensionskassen verfügen gegenwärtig über solide Deckungsraten und haben nicht gezögert, im Laufe der Zeit eine Senkung der technischen Zinssätze vorzunehmen, doch die Herausforderungen bleiben zahlreich und komplex. Die Frage, welche man sich angesichts der zahlreichen hervorzuhebenden Herausforderungen berech-

*Um eine Dienstleistung anbieten zu können,
ist es entscheidend, seinem Gesprächspartner
zuzuhören.*





tigterweise stellen darf, betrifft die Struktur der Kassen. Sind diese gut organisiert und besitzen sie die Kompetenzen und Kenntnisse, um sich den zahlreichen Herausforderungen stellen zu können?

Um darauf zu antworten, gilt es, sich mit der Organisation der Pensionskassen und namentlich den Personen auseinanderzusetzen, welche die wichtigen Entscheidungen für die Zukunft einer Kasse insbesondere in Bezug auf die Anlagestrategien werden treffen müssen. Die Welt der Pensionskassen ist in einem hohen Masse reguliert und kontrolliert. Nichtsdestotrotz werden die Entscheidungen in den Stiftungsräten oftmals durch Personen gefällt, welche im Unternehmen arbeiten und keine direkte Verbindung zur Wirtschaft und zum Finanzwesen haben.

Diese Vertreter besitzen eigene fachliche Kompetenzen, um ihre Berufe innerhalb des

Unternehmens auszuüben. Eine Funktion in einem Stiftungsrat oder einem Anlageausschuss einer Pensionskasse stellt jedoch ganz andere Aufgaben und Herausforderungen.

Um zumindest eine minimale Rendite erzielen zu können, ist gegenwärtig die Abhängigkeit von den Finanzmärkten ausserordentlich hoch. Eine ungünstige Entscheidung beispielsweise bezüglich der Anlagestrategie könnte erhebliche Auswirkungen auf die Stabilität einer Kasse und ihre Fähigkeit haben, eine positive Rendite zu erzielen und somit die langfristige Beständigkeit der Renten zu gewährleisten.

Die Mitglieder von Stiftungsräten müssen oftmals Entscheidungen über die Zuweisung von Mitteln oder die Wahl des Vermögensverwalters treffen, ohne notwendigerweise das erforderliche Rüstzeug für eine sachlich fundierte Entscheidung mitzubringen. Im Wissen

Die Pensionskassen verfügen gegenwärtig über solide Deckungsraten und haben nicht gezögert, im Laufe der Zeit eine Senkung der technischen Zinssätze vorzunehmen.

darum, dass ein Mitglied des Stiftungsrates für die nachteilige Führung einer Kasse persönlich haftbar gemacht werden kann, stimmt dies nachdenklich.

In einer grossen Mehrzahl der Fälle wird die Vermögensverwaltung der Kasse an Finanzinstitute delegiert, welche vielfältige, immer komplexere und undurchsichtigere Produkte nutzen. Die Stiftungsratsmitglieder sind gezwungen, sich in diesem ihnen wenig vertrauten Umfeld zu bewegen und zu versuchen, dessen Eigenarten zu verstehen.

Schoeb Frôté SA ist dank ihrer Erfahrung auf den Finanzmärkten sowie ihrer Tätigkeit in verschiedenen Stiftungsräten und Anlageausschüssen in der Lage, eine unabhängige und professionelle Unterstützung zu bieten. Wir befürworten für die Zusammensetzung von Anlageausschüssen eine Kombination aus Mitgliedern aus dem Unternehmen einerseits sowie einem professionellen und unabhängigen Berater andererseits. Dies erlaubt der Kasse, ihre Kräfte zu optimieren, um durch das Zusammenbringen verschiedener und komplementärer Ansätze ihren Fortbestand und ihre Entwicklung langfristig sicherzustellen.

Wir sind hauptsächlich in folgenden Bereichen tätig:

· **Stiftungsrat und Anlageausschuss**

Unabhängiges Mitglied eines Rates oder Ausschusses

Sicherstellung einer ständigen Verbindung zwischen den Finanzakteuren und den Mitgliedern

Teilnahme an Sitzungen und Versammlungen

· **Anlage und Strategie**

Erarbeitung der Anlagestrategie

Analyse und Betreuung des Portfolios

Vereinfachte Erklärung der verwendeten Kapitalanlagen

· **Wahl der Vermögensverwalter**

Begleitung bei der Auswahl des Vermögensverwalters und Teilnahme an den Besprechungen

Zurverfügungstellung eines qualitativen und professionellen Netzwerks

· **Risikoanalyse**

Analyse der Risiken im Vergleich zur Entwicklung der Märkte

Erklärung und Analyse der Leistungsunterschiede und der Bewegung der Portfolios



Stéphanie Mérillat

INTERVIEW

Als Partner des EHC Biel-Bienne (EHCB), über die Gesellschaft F&P Services SA, profitiert die F&P Group seit einigen Saisons vom Erfolg des Bieler Eishockeyteams. Diese Partnerschaft erlaubt es uns, eines der ältesten Schweizer Eishockeyteams zu unterstützen und unsere Sichtbarkeit in der Region Seeland zu erhöhen. Aus Anlass dieses Newsletters treffen wir uns mit Frau Stéphanie Mérillat, Vize-Präsidentin des Verwaltungsrats des EHCB.

F&P - Sie sind gegenwärtig Vize-Präsidentin des EHC Biel-Bienne. Seit wann sind Sie für den Club tätig?

Stéphanie Mérillat - Ich habe in dem Jahr begonnen, als wir wieder in die A-Liga aufgestiegen sind, d.h. im Herbst 2008.

F&P - Sie sind die einzige Frau im Verwaltungsrat des EHCB bzw. eine der einzigen in einem Verwaltungsrat in der Schweizer Hockeylandschaft tätigen Frauen. Was sind die Besonderheiten dabei, sich in einem

Umfeld zu bewegen, das man als „Männerwelt“ bezeichnen könnte?

Stéphanie Mérillat - Dies ist eine Frage, welche häufig auftaucht, so dass man meinen könnte, dieser Mann/Frau-Unterschied wäre für jedermann faszinierend, und ich frage mich weshalb. Ja, als Frau bin ich vermutlich als Führungskraft ein bisschen anders als die Männer, aber gleichzeitig ist eine weibliche Präsenz unter den Männern manchmal nützlich. Ich mag keine Konflikte und ich zögere nicht zu versuchen, die Situation zu beruhigen, während die Männer ihrerseits eher

an ihrer Position festhalten. Aber vor allem bin ich ein Mitglied des Verwaltungsrats, welche wegen ihrer Leidenschaft und ihrer Kompetenzen dabei ist, wie jeder von uns im Verwaltungsrat.

F&P - Wie haben Sie angefangen, sich für Eishockey und insbesondere das Bieler Team zu begeistern?

Stéphanie Mérillat - Als Kind hat mich mein Grossvater zu den Hockeymatches mitgenommen und ich mochte das. Als Jugendliche war ich - natürlich platonisch - sehr in Beat Cattaruzza (ehemaliger Spieler von 1985 bis 1995) verliebt. Als Erwachsene ist die Leidenschaft geblieben und als mein Vater – seit jeher Mäzen des EHCB – uns verlassen hat, hatten mein Bruder und ich Lust, das Abenteuer mit dem EHCB fortzusetzen, indem wir uns in die Führung des Clubs involviert haben. Ich habe mich darin mit meiner ganzen Leidenschaft eingebracht.

Hockey ist pure Emotion und ich wäre nicht vollkommen glücklich, wenn man mir diesen Teil meines Lebens wegnehmen würde.

F&P - Ihr Club hat in der vergangenen Saison am Playoff-Halbfinal der National League gespielt, nachdem er seit dem Beginn der 80er-Jahre nicht mehr an einem Halbfinal teilgenommen hatte. Welche Erinnerung bleibt Ihnen von dieser grossartigen Saison?

Stéphanie Mérillat - Pure und unglaubliche Emotion... Zunächst gemischte Gefühle zu Beginn der Saison, als nicht alles optimal lief unter der Führung von Mike McNamara, dem Trainer des Teams.

Danach eine wahre Überraschung mit der Ankunft des Sportchefs Martin Steinegger an der Bande und den Erfolgen, die gefolgt sind. Wir haben gemerkt, dass das Vertrauen zurückkam, und es war sehr angenehm. Danach ein ziemlich unglaubliches Gefühl mit der Ankunft von Antti Törmänen und seiner langen Siegesserie – wir hatten den Eindruck, dass das Team auf einer Wolke war und sie nichts aufhalten konnte. Der Höhepunkt war der Gewinn der Viertelfinal-Serie in Davos... Da muss ich gestehen, dass ich eine Träne der Freude und des Stolzes für das ganze so mutige und kämpfende Team vergossen habe. Und dann die Frustration am Ende der Halbfinal-Serie in Lugano, dieser bittere Geschmack des Unvollendeten und Verpassens eines historischen Exploits. Heute, einige Monate später, ist es vor allem der Stolz auf eine aussergewöhnliche Saison, welcher bleibt, und die Gewissheit, dass wir in die richtige Richtung arbeiten. Diese guten Resultate sind nicht ein Ergebnis, sondern im Gegenteil eine Anfeuerung dazu, noch weiter zu gehen.

F&P - Was hat es dem Club ermöglicht, an die Spitze des Schweizer Eishockeys zurückzukehren?

Stéphanie Mérillat - Arbeit, mühevollen Arbeit, Schritt für Schritt, um das Team zu professionalisieren, Sponsoren und Gönner zu finden, auf die richtigen Spieler setzen und auch ein bisschen Glück.

Aber es ist vor allem die grosse Hingabe einer ganzen Familie, die den Club stets umgibt. Die Füh-

***Arbeit, mühevollen Arbeit, Schritt für Schritt,
um das Team zu professionalisieren, Sponsoren und
Gönner zu finden, auf die richtigen Spieler setzen
und auch ein bisschen Glück***

rungskräfte, die Sponsoren, die Gönner, der Staff und die Freiwilligen leisten alle eine riesige Arbeit, damit dieser Club mit einem äusserst bescheidenen Personalbestand und Budget die Spitze erreicht. Ihnen allen sage ich danke und ziehe vor ihnen meinen Hut, denn sie tun es mit Enthusiasmus und sehr viel Bescheidenheit.

F&P - Was hat Ihnen der Bau der neuen Eishalle, der Tissot Arena, gebracht und haben Sie umgekehrt dabei auch negative Auswirkungen festgestellt?

Stéphanie Mérillat - Wir haben einen Komfort für die Spieler und Zuschauer erhalten, welcher im alten Stadion eines Clubs der National League unwürdig geworden war. Diese Tissot Arena ist ein wahres kleines NHL-Stadion und sie ist ein fantastisches Werkzeug.

Die Kritiker werden sagen, dass wir die Atmosphäre verloren haben... Ich möchte ihnen sagen: „Habt ihr die Playoff-Matches der vergangenen Saison erlebt?“

F&P - Welches waren Ihrer Meinung nach die wichtigsten Entwicklungen im Schweizer Eishockey in den letzten 10 Jahren?

Stéphanie Mérillat - Vermutlich die Schnelligkeit des Spiels, mit leistungsfähigem Material und Spielern, welche immer besser in Form sind; die Spiele sind fesselnd. Dies beinhaltet auch eine Professionalisierung des gesamten Hockeys in der National League. Spieler, welche neben ihrer Tätigkeit als Hockeyspieler eine Arbeit haben, sind in der National League selten.

Leider ist für die kleinen Clubs wie uns der Druck auf die Löhne auch sehr stark geworden und die guten Spieler werden sehr kostspielig... Diese Aufwärtsspirale sollte nicht weitergehen, denn ich bin mir nicht sicher, ob es allen Clubs gelingen würde, an diesem Rennen teilzunehmen.

F&P - Welches sind Ihrer Meinung nach die Führungsmerkmale, welche für die Führung eines Clubs auf diesem Niveau nötig sind?

Stéphanie Mérillat - Sicher Leidenschaft, emotionales Engagement und viel Zeit. Man muss auch mit sich sehr schnell ändernden Situationen oder gar Krisensituationen umgehen können. Es ist

nicht ein Umfeld, in welchem man mit Sicherheit mittel- oder längerfristig planen kann.

F&P - Wie sehen Sie die Zukunft des Clubs in den kommenden Jahren?

Stéphanie Mérillat - Gut! Das Ziel ist klarerweise, uns in der Mitte des Klassements zu stabilisieren, während wir gleichzeitig in die Höhe streben. Finanziell wäre es gut, wenn wir unser Budget ein bisschen erhöhen könnten. Dies sind unsere Ziele für die kommenden Jahre.

F&P - Biel ist eine zweisprachige Stadt mit Deutschschweizer Mehrheit. Ohne die einen oder anderen verletzen zu wollen, würden Sie sagen, dass der Club uns seine Fans eher Westschweizer, Deutschschweizer oder beides sind?

Stéphanie Mérillat - In Biel ist man Romand, Deutschschweizer oder sonstiges... aber man ist vor allem BIELER und das ist einzigartig!

F&P - Wir danken Ihnen für die Beantwortung unserer Fragen und wünschen Ihnen eine gute Saison 2018/2019!



KONTAKT

Biel-Bienne

Zentralplatz 51

Postfach 480

CH-2501 Biel-Bienne

T +41 32 322 25 21

F +41 32 323 18 79

Neuchâtel

Faubourg du Lac 11

Case postale 2333

CH-2001 Neuchâtel

T +41 32 722 17 00

F +41 32 722 17 07

Solothurn

Westbahnhofstrasse 1

Postfach 333

CH-4502 Solothurn

T +41 32 628 26 26

F +41 32 628 26 20

www.fp-group.ch