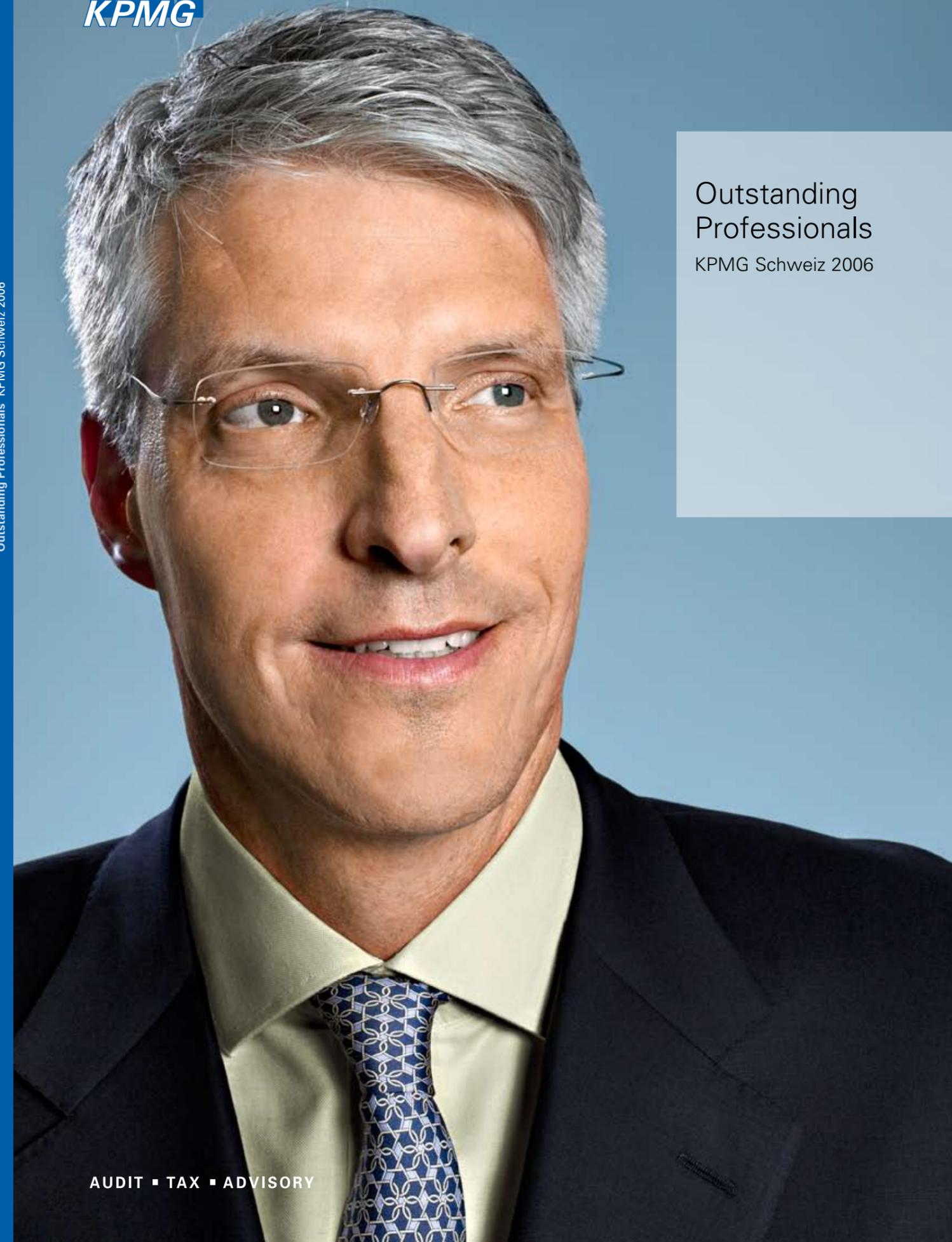


Outstanding  
Professionals

KPMG Schweiz 2006

Outstanding Professionals KPMG Schweiz 2006



#### KPMG International

KPMG International koordiniert ein globales Netzwerk von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften, die in den Bereichen Audit, Tax und Advisory branchenorientiert tätig sind. Ziel der Mitgliederfirmen von KPMG International ist es, Wissen in Wert zu wandeln – zum Nutzen ihrer Kunden, ihrer Mitarbeitenden und der Kapitalmärkte. Mit rund 113 000 Mitarbeitenden weltweit erbringen die Mitgliederfirmen ihre Dienstleistungen in über 700 Städten und 148 Ländern in Audit, Tax und Advisory. Hubert Achermann, CEO und Senior Partner von KPMG Schweiz, ist Mitglied der internationalen Führungsgremien.

Weiterführende Informationen:  
[www.kpmg.com](http://www.kpmg.com)

#### KPMG Schweiz

Die Tätigkeiten von KPMG Schweiz sind in der KPMG Holding (dem Schweizer Mitglied von KPMG International) zusammengefasst. In der Schweiz gehört KPMG mit 1503 Mitarbeitenden an 13 Standorten zu den führenden Anbietern von Audit, Tax und Advisory: Audit zur Schaffung von Transparenz und Vertrauen im Zeichen der Corporate Governance, Tax und Advisory Services für eine erfolgreiche und ganzheitliche Unternehmensführung. KPMG Schweiz erwirtschaftete 2006 einen Betriebsertrag von 401 Mio. CHF.

Weiterführende Informationen:  
[www.kpmg.ch](http://www.kpmg.ch)  
+41 800 08 KPMG

#### K, P, M & G

Die Initialen von KPMG stehen für die Gründer der Gesellschaft.

#### K

Piet Klynveld gründete Klynveld Kraayenhof & Co., Amsterdam, 1917.

#### P

William Barclay Peat gründete William Barclay Peat & Co., London, 1870.

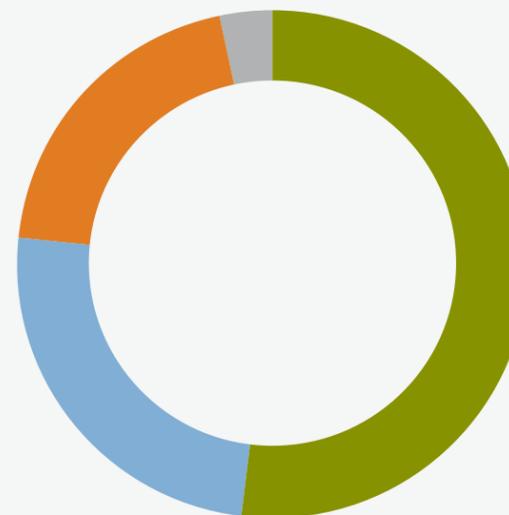
#### M

James Marwick gründete Marwick, Mitchell & Co. mit Roger Mitchell, New York City, 1897.

#### G

Dr. Reinhard Goerdeler war massgeblich an der Gründung von Klynveld Main Goerdeler (KMG) beteiligt, Amsterdam, 1979.

Ertrag 2006 nach Dienstleistungen



■ Audit 209,5 Mio. CHF  
■ Tax, Legal 100,1 Mio. CHF  
■ Advisory 79,2 Mio. CHF  
■ Übrige 12,6 Mio. CHF

# 9,3%

Der Betriebsertrag von KPMG Schweiz konnte im Berichtsjahr um 9,3% gesteigert werden.

# 10

KPMG gehört zu den Top Ten der attraktivsten Arbeitgeber in der Schweiz.

# 42

Bei KPMG Schweiz arbeiten 42 Nationalitäten miteinander.

# 401,4

Im Berichtsjahr betrug der Betriebsertrag von KPMG Schweiz 401,4 Mio. CHF.

# Inhalt

02 Editorial

07 Fokus

11 Märkte

23 Trends

31 People

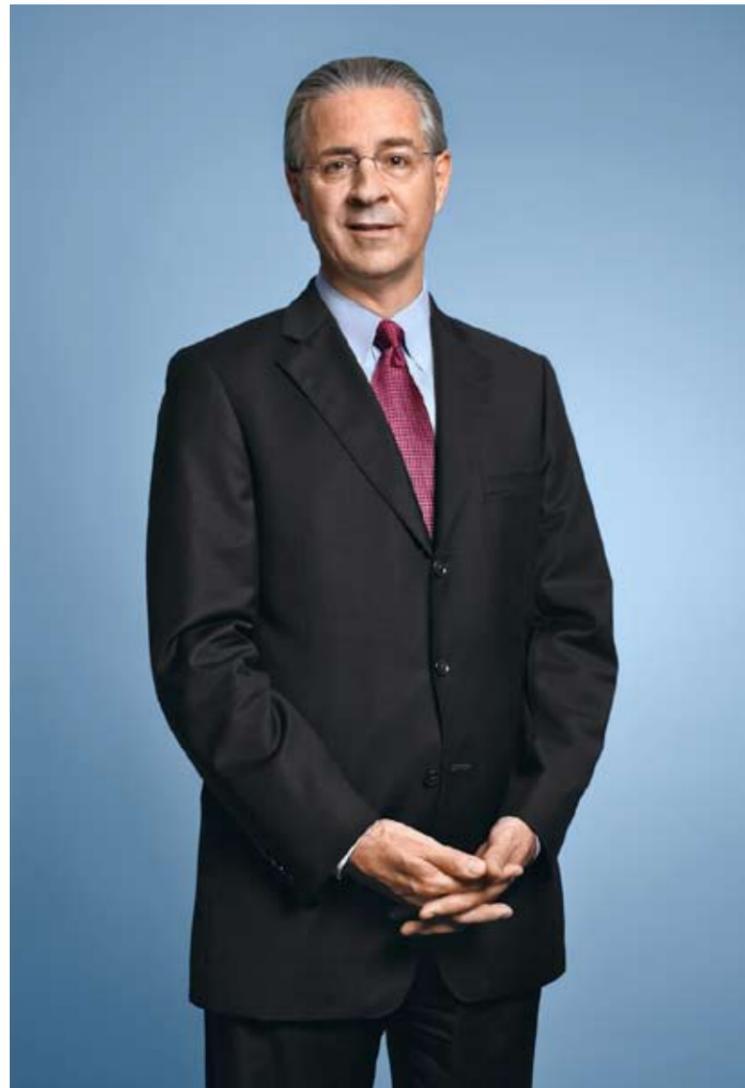
37 Verantwortung

41 Führung und  
Finanzen

## Erfolg kommt von den Mitarbeitenden

### Liebe Leserin, lieber Leser

Wir haben wiederum ein sehr gutes Jahr hinter uns und konnten unsere Ziele zum grossen Teil erreichen. Ein profitables Wachstum von nahezu 10 Prozent zeigt deutlich, dass wir unsere starke Stellung im Markt weiter ausbauen. Nachdem bereits das Vorjahr mit einer Umsatzsteigerung von knapp 13 Prozent unsere Bemühungen im Markt und im Umgang mit unseren Mitarbeitenden unterstrichen hat, bestätigen die nun vorliegenden Zahlen die gesunde und wachstumsorientierte Ausrichtung unserer Strategie in einem langfristigen Kontext. Es freut mich besonders für unsere Mitarbeitenden, dass wir dieses Jahr die Marke von 400 Millionen CHF Umsatz überschreiten konnten. Das ist eine grossartige Leistung und zeigt uns den Weg in die Zukunft!



Neben dem erneuten Zuwachs an sehr dynamischen und grossen Kunden in der Wirtschaftsprüfung wie der Bank Julius Bär, Barry Callebaut, Kardex oder der PubliGroupe trugen vor allem verschiedene Dienstleistungen im Bereich Advisory Services zu diesem starken Wachstum bei. Der Erfolg und unsere kompetitive Stellung in der Beratung sind Zeichen einer klaren, multidisziplinären Ausrichtung in den Sparten Audit, Tax und Advisory.

Wir schaffen für die Besten in Audit, Tax und Advisory ein Arbeitsumfeld, das die Entwicklung und die Persönlichkeit jedes Einzelnen ernst nimmt und fördert. Das stabile Wachstum gibt uns nicht nur die Basis für weitere Erfolge, sondern auch die Gewissheit, dass unsere Unternehmenskultur mit Fokus auf Markt, Mitarbeitende und Gesellschaft zum Wettbewerbsvorteil gereift ist. Am Anfang des 21. Jahrhunderts stehen wir mitten in einem Werte- und Generationenwechsel in unserer Gesellschaft. Der Wettbewerb findet heute wieder verstärkt im Arbeitsmarkt statt. So fehlen in der Schweiz in den verschiedensten Branchen hoch qualifizierte Fachleute, welche die Basis für das mögliche und angestrebte Wachstum der ganzen Wirtschaft sind.

Deshalb müssen wir uns öffnen und neue, kreative, gebildete und starke Persönlichkeiten aus verschiedenen Kulturen in unsere Arbeitswelt und in unsere Gesellschaft integrieren. KPMG macht dies bereits seit vielen Jahren. Wir sind stolz, 42 Nationalitäten in unserem Unternehmen zu wissen. Wir lernen, mit unterschiedlichen Erfahrungen, Lebensweisen, Sprachen und Weltanschauungen umzugehen. Diese Diversität, kombiniert mit multidisziplinären und vielseitigen Aufgaben, bietet nicht nur unseren Kunden eine optimale Zusammenarbeit, sondern schafft auch intern ein Umfeld, das gewinnend, innovativ, offen und international ist. Dieser Trend wird sich in Zukunft noch verstärken. Wir freuen uns darauf!

Dr. Hubert Achermann  
CEO

Im Dezember 2006

## Kultur bewegt

### Liebe Leserin, lieber Leser

Kultur bewegt. Nicht nur die Gesellschaft – auch unser Unternehmen, unsere Kunden und Mitarbeitenden. Am 11. August durften wir über 140 Gäste im KKL in Luzern begrüßen, um mit ihnen einen unvergesslichen Abend am Lucerne Festival zu erleben und uns damit für die erfolgreiche Zusammenarbeit zu bedanken. Der geschäftliche Alltag ist oft von Hektik geprägt. Unsere Berater erarbeiten unter Zeitdruck Vorschläge zur Lösung vielfältiger und komplexer Problemstellungen. Unsere Rolle als Wirtschaftsprüfer im Spannungsfeld des Kapitalmarkts erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen von Kunden, Investoren, Kreditgebern und Aufsichtsbehörden. Umso mehr genossen wir mit unseren Geschäftspartnern einen Abend, an dem die Kultur im Vordergrund stand, bei deren Interpretation mehr Ermessensspielraum besteht als vielleicht in der modernen Rechnungslegung.



Danke sagen und unsere kulturellen Werte pflegen waren auch Gegenstand unseres Mitarbeiterfests im vergangenen Sommer. In Teams gemeinsame Ziele zu erreichen, einen offenen Dialog zu führen und Verantwortung zu übernehmen sind nicht leere Worte, sondern Werte, die bei uns gelebt werden – von der Partnerschaft, der Geschäftsleitung und unseren Mitarbeitenden. Unsere Mitarbeitenden spüren diese Kultur und lassen sie in ihre tägliche Arbeit einfließen. Für dieses Umfeld suchen wir die Besten, entwickeln sie und spornen sie an, für unsere Kunden herausragende Leistungen zu erbringen. Das ist denn auch das Erfolgsgeheimnis für den kontinuierlichen Zuwachs an neuen, bedeutenden Mandaten, den wir seit Jahren verzeichnen können.

Wir wollen im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility zunehmend auch einen Beitrag an die Gesellschaft leisten. Erstmals haben wir im November 2006 an einem schweizweit durchgeführten «Make a difference day» die Büros hinter uns gelassen und an verschiedensten Projekten im Umwelt- und sozialen Bereich Hand angelegt.

Die Vielfalt unserer öffentlichen Engagements und Kundenbeziehungen, aber auch die für uns so wichtige Multidisziplinarität innerhalb von Audit, Tax und Advisory prägen unsere Kultur, motivieren uns zu Höchstleistungen. Dies in einem herausfordernden Umfeld begrenzter personeller Ressourcen sowie zunehmender Regulierung, in dem Risikomanagement, Integrität und Qualitätssicherung grosse Bedeutung erhalten. Mit unseren Investitionen in unsere Mitarbeitenden, unsere Dienstleistungen, unsere kulturellen Werte und unsere Marke KPMG haben wir den Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft gelegt.

Ich danke allen Mitarbeitenden für ihre grosse Leistung, unseren Kunden für ihr Vertrauen und freue mich auf ein weiteres, spannendes Geschäftsjahr.

Philipp Hallauer  
Präsident des Verwaltungsrates

Im Dezember 2006



## Fokus

Das Unternehmen lebt. Es entwickelt sich mit den Aktivitäten der Menschen, die sich für den Unternehmenserfolg einsetzen. Die Verantwortung tragen. Die unter Leistungs- und Zeitdruck stehen. Die Fehler machen. Der Mensch ist per se ein Risikofaktor. Ob er nun eine Produktionsanlage überwacht, vor dem Bildschirm eine Absatzstrategie erarbeitet oder in der Führungsetage Entscheidungen trifft. Die Orientierung auf den Markt ist für die Unternehmensentwicklung von fundamentaler Bedeutung. Aber auch im Innern des Unternehmens lauern Risiken. Oft im Verborgenen. Nur wer sie erkennt, kann sich vor unliebsamen Überraschungen schützen. Und die Chancen wahrnehmen, die im professionellen Umgang mit Risiken stecken.

# Interne Kontrolle als Chance

Die gesetzlich vorgeschriebene Existenz eines Internen Kontrollsystems (IKS) stellt Unternehmen und Wirtschaftsprüfer vor neue Herausforderungen, bietet aber auch die Chance, Führungsverantwortung zu beweisen.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Diese ebenso einfache wie allgemeingültige Erkenntnis wird im Unternehmensalltag immer wichtiger. Wo finanzielle Risiken bestehen und die Regulierungsdichte zunimmt, wo Beschäftigte und Verantwortliche auf allen Ebenen immer komplexere Aufgaben übernehmen, ist Kontrolle nicht länger ein von Misstrauen geprägter Vorgang. Im Gegenteil: Das konstruktive Begleiten und Überprüfen individueller Handlungen wird immer mehr zur grundlegenden Voraussetzung für Leistung und Ertrag – und somit für den Erfolg.

Wie aber die konkrete Ausgestaltung der Führungsverantwortung auszusehen hat, darüber herrscht – nicht nur in den Unternehmungen – oft Unklarheit. Klar ist dagegen, dass dem IKS und generell dem Risikomanagement eine besondere Rolle zukommt. Ein Umstand, der die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat der Unternehmen und die Revisionsgesellschaften stärker in die Pflicht ruft als zuvor. Grössere Unternehmungen werden künftig von Gesetzes wegen ein IKS etablieren oder ihr bestehendes System den Anforderungen einer modernen, risikobewussten Wirtschaft anpassen müssen.

**Angemessenes Kontrollsystem**  
Für die Definition, Umsetzung und Überwachung eines angemessenen IKS sind Verwaltungsrat und Geschäftsleitung der Unternehmung verantwortlich. Zu den Aufgaben der Revisionsstelle gehört dagegen, die Art und den Ausbaugrad des IKS für die Planung und Durchführung der Jahresabschlussprüfung zu berücksichtigen. Mit der Änderung des Obligationenrechts wird die Revisionsstelle künftig auch prüfen müssen, ob ein solches System existiert. Darauf basierend muss die Revisionsstelle prüfen, ob das IKS angemessen schriftlich dokumentiert ist und ob es in der Praxis auch umgesetzt und gelebt wird. Dazu muss die Prüfungsgesellschaft im Revisionsbericht an die Generalversammlung und in einem zusätzlichen umfassenden Bericht an den Verwaltungsrat Stellung nehmen.

Die Neuerung, von der – wenn auch in unterschiedlichem Ausmass – alle Branchen betroffen sind, bedeutet zusätzlichen Aufwand, primär für die Unternehmen wie sekundär für die Wirtschaftsprüfer. Sie bringt aber auch Vorteile: Ein richtig implementiertes IKS führt zu Effizienzgewinnen und zur Vermeidung unnötiger Risiken, indem es auf die effektiven Risiken ausgerichtet ist und diese auch prüft. Überall dort, wo es möglich ist, kann eine präventive, zuweilen sogar automatisierte Kontrolle die manuelle, meist unnötige detektivische Überprüfung ablösen. Doppelspurigkeiten und Kontrolllücken lassen sich so vermeiden.

**Risikoanalyse und -management**  
Gerade in mittelgrossen, nicht selten Inhaber-geführten Firmen ist bei der Risikoanalyse und der Einführung von adäquaten Risikomanagement-Systemen, die ein IKS einschliessen, Nachholbedarf festzustellen. Dass ein gut eingeführtes und etabliertes Risikomanagement dem wirtschaftlichen Erfolg nicht im Wege steht, beweisen all jene Unternehmungen, die über vorbildliche Strukturen verfügen und in ihren – meist international ausgerichteten – Märkten erfolgreich agieren.

Ein Risikomanagement ohne vorausgehende Risikoanalyse macht keinen Sinn. Die Führungsverantwortlichen einer Unternehmung müssen die grössten Risiken kennen und sich darauf einstellen. Wichtig ist, dass strategische, finanzielle und operative Risiken in die Analyse einfliessen. Ein gutes Risikomanagement ist daher nicht nur sauber auf die Unternehmensstrategie abgestimmt, sondern wird von den Führungsgremien und den Mitarbeitenden

gleichermassen getragen. Sind die wichtigsten Risiken erst einmal definiert und die Kontrollprozesse etabliert, kann der Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Revision viel besser und effizienter auf die besonders risikorelevanten Bereiche fokussieren.

Eine systematische Auseinandersetzung mit den unternehmerischen Risiken hilft zudem, Überraschungen und Verlusten vorzubeugen und gleichzeitig neue Chancen zu identifizieren. Konsequenter umgesetzt, verspricht ein gutes Risikomanagement mehr Transparenz und bildet die Basis für fundierte, zukunftsgerichtete Führungsentscheidungen.

**Aus Fehlern lernen**  
Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Eine der wichtigsten unternehmerischen Führungsaufgaben besteht darin, Fehler möglichst zu vermeiden und dort, wo sie trotzdem vorkommen, frühzeitig zu erkennen resp. rechtzeitig korrigierend einzugreifen. Die Revisionsgesellschaft hat zu prüfen,

ob diese Aufgabe von der Unternehmensführung richtig und umfassend wahrgenommen wird. Sie kann und soll aber weder direkt noch indirekt für Managementfehler haftbar gemacht werden, für die sie kein Verschulden trifft. Vor diesem Hintergrund kommt der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der internen Kontrolle eine zentrale Bedeutung zu. Denn wer seine spezifischen Risiken kennt und sie in seiner Unternehmensstrategie berücksichtigt, profitiert doppelt: Der anfängliche Mehraufwand für die Implementation eines Risikomanagements und eines IKS führt längerfristig zu mehr Effizienz und Transparenz sowie zu einer klareren Trennung der Verantwortungsbereiche zwischen der Unternehmung und dem Wirtschaftsprüfer.

## Entwicklungsstufen der internen Kontrolle





# Märkte

Im Modell stellen sich Märkte als abstrakte Gebilde dar. Sie werden theoretisch fassbar über Definitionskriterien wie geografische Ausdehnung, Kundensegmentierung, Branchenfokus, Kompetenzen. Das ist die Anbietersicht. Dem gegenüber steht das individuelle Bedürfnis des einzelnen Kunden, der sich nicht um Kategorisierungen schert. Der dort betreut sein will, wo er dies wünscht. Und das bekommen will, was er braucht. Spätestens beim Kunden verliert das Marktmodell seine abstrakten Züge. Weil hier die Realität einer Zusammenarbeit beginnt, die sich nicht über Marketingtheorien steuern lässt. Sondern einzig über Empathie, Professionalität und Leistung.

## Weltweite Vernetzung, lokale Verbundenheit und konsequente Kundenorientierung

Das Netzwerk von KPMG erbringt Dienstleistungen rund um den Globus. In der Schweiz ist KPMG Drehscheibe für die weltumspannende, multidisziplinäre Betreuung von sowohl internationalen als auch nationalen Mandaten.

### Drei Disziplinen – Audit, Tax und Advisory

Das Tätigkeitsspektrum von KPMG ist klar definiert. Die Gliederung des Dienstleistungsangebots erfolgt in drei Disziplinen:

#### Audit

Im Bereich Audit stehen für KPMG Integrität, Qualität und Unabhängigkeit an erster Stelle. Nach diesen Prinzipien führen die Wirtschaftsprüfer durch den Prüfungsprozess. Sie gehen dabei auf unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden ein, die sich je nach Branche oder Börsenkotierung voneinander unterscheiden. Um Prüfungs- und Beratungsleistungen anbieten zu können, die dem Unternehmen und seinem Marktumfeld gerecht werden, sind die Wirtschaftsprüfer von KPMG in Branchenteams tätig.

Mittelgrosse Unternehmen setzen naturgemäss andere Prioritäten als global tätige Konzerne. Bei KPMG finden beide Gesprächspartner, die wissen, worauf es im jeweiligen Geschäftsumfeld ankommt. Je nach Anforderungen des Mandats werden Teams aus erfahrenen Generalisten und qualifizierten Fachleuten gebildet. So profitiert der Kunde in jedem Fall von einem individuellen Angebot.

#### Tax

Der Bereich Tax nimmt sich mit seinen Fachleuten der Steuerthemen an. Der weltweite Wissensaustausch stellt sicher, dass Steuerfragen aus den verschiedensten Blickwinkeln risikoorientiert betrachtet werden. Tax wird heute auf Stufe Verwaltungsrat diskutiert und ist integrierter Bestandteil einer nachhaltigen finanziellen Unternehmensführung geworden.

KPMG verfügt über zuverlässige und kompetente Professionals, welche alle Bereiche der internationalen und nationalen Unternehmensbesteuerung abdecken. Der Bereich Steuern bietet grossen und mittleren Unternehmen aller Branchen ein klares, auf spezielle Steuerthemen (Mehrwertsteuer, interne Verrechnungspreise, Mergers & Acquisitions etc.) fokussiertes Kompetenzportfolio und unterstützt auch Unternehmer in privaten steuerlichen Belangen.

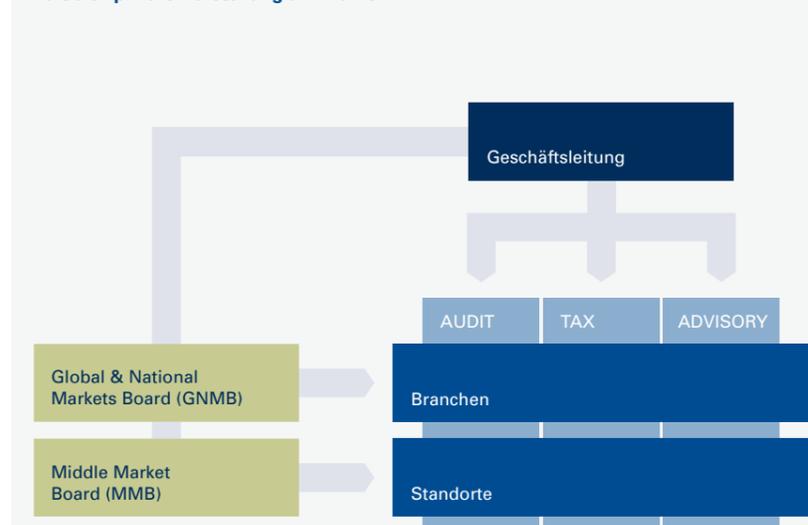
#### Advisory

Mit den Advisory Services unterstützt KPMG Unternehmen, in einem dynamischen, durch Internationalisierung und Wachstum geprägten Umfeld Chancen zu ergreifen und Risiken zu erkennen. Im Zentrum stehen dabei Fragen zur Governance respektive zu gesetzlichen Anforderungen. Die

Palette des Beratungsangebots begegnet zudem den unternehmerischen Herausforderungen in der operativen Performance, in M&A, den neuen Märkten und selbstverständlich dem Risikomanagement. Der Bereich Advisory bündelt fachliches Know-how zu betriebswirtschaftlichen, regulatorischen und transaktionsorientierten Themen und integriert auch die Rechtsberatung.

Um Interessenskonflikte zwischen Audit, Tax und Advisory auszuschliessen, folgt der multidisziplinäre Ansatz von KPMG einem klaren Leitgedanken: «Prüfe nicht, was du selber erstellt hast.»

### Multidisziplinäre Aufstellung am Markt



**Aufstellung am Markt**

Für KPMG in der Schweiz ist die Betreuung zweier Marktsegmente von zentraler Bedeutung. Auf der einen Seite stehen die globalen und nationalen Kunden, deren Anforderungen rund um den Globus durch das internationale Netzwerk von herausragenden Professionals befriedigt werden. Andererseits leisten im Middle Market zwei Millionen Menschen (rund zwei Drittel aller Arbeitnehmenden) in über 300 000 kleineren und mittleren Unternehmen Beachtliches für den wirtschaftlichen Fortschritt der Schweiz. Auch dem wirtschaftlichen Rückgrat der Schweiz stehen an 13 nationalen Standorten 1500 Fachkräfte in den unterschiedlichsten Disziplinen tatkräftig zur Seite.

Ein erklärtes Ziel von KPMG ist, den Bedürfnissen der Segmente Global & National Markets sowie Middle Market ein individuell zugeschnittenes Angebot zu machen. Daraus leitet sich die Aufstellung im Markt ab.

**Global & National Markets**

Das Global & National Markets Board bespricht die Herausforderungen von national und global agierenden Kunden. Es entwickelt auf deren Bedürfnisse zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen für eine branchenorientierte Prüfung und Beratung.

**Middle Market**

Im Middle Market Board stehen Analysen zum Marktumfeld und Problemstellungen von mittelgrossen Unternehmen im Vordergrund. Es setzt bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen geografische Schwerpunkte und unterstützt so die 13 Standorte von KPMG in der Schweiz.

**Branchen und Kompetenzzentren**

KPMG unterhält weltweit ein Netzwerk, welches das Wissen zu den Wirtschaftszweigen in folgende Branchen unterteilt:

- Financial Services
- Information, Communications & Entertainment
- Industrial Markets
- Chemicals, Pharmaceuticals & Biotech
- Consumer Markets
- Infrastructure, Government & Health Care

**Chemie, Pharma & Biotech**

Um in Chemie, Pharma & Biotech neue und richtige Wege zu beschreiten, befasst sich das internationale Pharma- und Chemienetzwerk intensiv mit Problemstellungen dieser Branche, die diesen Markt heute und morgen beschäftigen. Ein eigens dazu eingerichtetes Kompetenzzentrum in Basel trägt globales Wissen und internationale Erfahrungen zusammen, um neben den Standarddienstleistungen spezifische Beratung zu erbringen.

**Financial Services**

Dass auch der Bedeutung des Finanzplatzes für die Schweiz Rechnung getragen wird, ist keine Frage. In diesem sich rasch wandelnden Umfeld ist Flexibilität gefragt, damit man an der Spitze mithalten kann. Im Geschäftsbereich Financial Services wird das banken- und versicherungsspezifische Know-how konzentriert. Rund 200 Mitarbeitende in Zürich und Genf sind dafür besorgt, Trends frühzeitig zu erkennen, um sie in das Kompetenzzentrum Financial Services einfließen zu lassen.

**Dienstleistungen von KPMG im Überblick**

AUDIT	TAX	ADVISORY		Legal	Treuhand (Business & Outsourcing Services)
Financial Statements Audit	Corporate Tax	Financial Advisory Services	Risk Advisory Services		
Consolidated Financial Statements Audit	International Corporate Tax	Corporate Finance	Internal Audit Services		
International Accounting	Financial Services Tax	Restructuring & Performance Services	Information Risk Management		
Pension Fund Audit	M&A Tax	Forensic	Regulatory & Compliance Services		
Regulatory Audit	Global Transfer Pricing Services	Transaction Services	Financial Risk Management		
	Indirect Tax	Real Estate			
	International Executive Services (IES)				
	HNI Tax Services				
	German Tax Center				

**Branchen-Know-how**

Financial Services	Information, Communications & Entertainment	Industrial Markets	Chemicals, Pharmaceuticals & Biotech	Consumer Markets	Infrastructure, Government & Health Care
Banking	Communications	Industrial & Automotive Products	Chemicals	Retail	Government
Retail Banking	Electronics		Pharmaceuticals	Food & Drink	Health Care
Investment Management & Funds	Media	Energy & Natural Resources	Biotech	Consumer Products	Transport
Insurance	Software & Business Services				Building, Construction & Real Estate

Weiterführende Informationen und Studien zu Märkten und Trends:  
[www.kpmg.ch/library](http://www.kpmg.ch/library)  
[www.kpmgnews.ch](http://www.kpmgnews.ch)

## Wirtschaftsprüfung mit Branchenfokus für Lonza

---

### AUDIT

Der Basler Chemie- und Biotechnologie-Konzern Lonza ist in den Bereichen Biopharmazeutika & Exklusivsynthese, Organische Feinchemikalien & Performance Chemicals sowie Polymer Intermediates tätig. Mit seinen weltweit 23 Produktions- und Forschungsstandorten hat das Unternehmen 2005 2,52 Mia. CHF umgesetzt. Über 2500 der 6400 Mitarbeitenden sind in der Schweiz angestellt.

1999 spaltete die damalige Alusuisse Lonza Group den Chemieteil ab, verselbständigte ihn unter dem Namen Lonza und kotierte die Aktien an der Schweizer Börse. Seither ist KPMG Revisionsstelle und Konzernprüfer von Lonza sowie sämtlicher Tochtergesellschaften im In- und Ausland.

KPMG steht Lonza bei Fragen zur finanziellen Berichterstattung und bei Änderungen im regulatorischen Umfeld zur Seite und informiert proaktiv über neue Standards. Um eine qualitativ hochstehende Prüfung durchführen zu können, wird das Audit-Team von Fachleuten für Steuern, Information Technology, Bewertungen, Rechtsfragen und IFRS unterstützt. Fach- und Branchenkompetenz und langjährige persönliche Kontakte zwischen dem Kunden und KPMG stellen eine effiziente Zusammenarbeit mit allen Lonza-Ländergesellschaften sicher. Sie basiert auf regelmässigen Betriebsbesichtigungen und der aktiven Teilnahme an einem jährlichen Controller Meeting. Beim risiko- und lösungsorientierten Prüfungsansatz spielt die laufende mündliche und schriftliche Kommunikation auf allen Stufen eine wichtige Rolle. KPMG und Lonza pflegen eine sehr offene, ehrliche und zeitnahe Kommunikation.



Lonza-Werk, Visp,  
658 m ü. M.

## Steuerberatung mit Weitsicht für die Bank Sarasin

---

### TAX

Die Privatbank Sarasin blickt auf eine 166-jährige Firmengeschichte zurück. Zum Kerngeschäft gehören die Anlageberatung und die Vermögensverwaltung für private und institutionelle Kunden sowie das Fondsgeschäft. Ende Geschäftsjahr 2005 betreute das Finanzinstitut Kundenvermögen von 63,5 Mia. CHF und steigerte den Konzerngewinn auf 116 Mio. CHF. An ihren vier nationalen und acht internationalen Standorten beschäftigt die Sarasin Gruppe über 1100 Mitarbeitende.

Am 1. Juli 2005 trat im Rahmen der Bilateralen II ein von der Schweiz eingeführter Steuerrückbehalt zugunsten der EU-Mitgliedstaaten in Kraft, die so genannte Zahlstellensteuer. Sie soll die effektive Besteuerung der Zinseinkommen von EU-Bürgern sicherstellen. In der Pflicht sind insbesondere die Banken – auf betroffene Zinszahlungen müssen Steuern einbehalten oder auf Kundenwunsch muss eine freiwillige Meldung an den zuständigen Fiskus vorgenommen werden. KPMG wurde von der Bank Sarasin beauftragt, die Einführung dieser Zahlstellensteuer zu begleiten: insbesondere die Anpassung der Prozesse und der Informatiksysteme, der Aufbau der vorgeschriebenen Dokumentationen sowie die Klassifizierung von Produkten.

Die Zusammenarbeit zwischen der Bank Sarasin und KPMG basierte auf dem umfassenden Know-how verschiedener Fachteams. Der gute und vertrauensvolle Umgang von Markt-, Compliance- und IT-Spezialisten der Bank und den steuerlichen Bankfachleuten von KPMG haben massgeblich zur reibungslosen Umsetzung der neuen gesetzlichen Anforderungen beigetragen.

## Einführung einer wirksamen internen Kontrolle für Atel

---

### ADVISORY

Atel (Aare-Tessin AG für Elektrizität) ist eine führende Schweizer Energiedienstleisterin mit Sitz in Olten. Kernkompetenzen der Atel sind der Energiehandel und die Energieservices. Das Unternehmen verfügt zudem über eigene Netze und Produktionsanlagen. Der geografische Fokus liegt in Europa in den Schwerpunktländern Schweiz, Italien, Deutschland, im mittel- und osteuropäischen Raum sowie Frankreich und Skandinavien. Im Geschäftsjahr 2005 erwirtschaftete die Atel-Gruppe einen Nettoumsatz von 8,58 Mia. CHF. Atel beschäftigt mehr als 8300 Mitarbeitende.

Als ehemalige Tochtergesellschaft der UBS war Atel den SOX-404-Vorschriften verpflichtet. KPMG half dem Energieunternehmen und seinen Gesellschaften bei der Dokumentation und Implementierung ausgewählter Finanzprozesse. Die Unternehmensgruppe operiert in einem sich ständig verändernden Marktumfeld und expandiert zunehmend im In- und Ausland. Eine wichtige Bedeutung kommt dabei einem gut funktionierenden internen Kontrollsystem zu. Zur weiteren Stärkung des Kontrollsystems hat sich die Energiedienstleisterin für die Einführung einer internen Revision entschieden. Der strukturierte Aufbau dieser internen Überwachungsfunktion wurde von KPMG begleitet, die interne Revision wird im Rahmen eines Co-Sourcing-Mandates durch KPMG kontinuierlich unterstützt.

Die erfolgreiche und effiziente Umsetzung dieser Projekte ist das Resultat einer engen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Kunden in den letzten zwei Jahren. Bei zukünftigen Herausforderungen im Bereich interne Kontrolle bietet KPMG dem Kunden Atel weiterhin mit massgeschneiderten Dienstleistungen tatkräftige Unterstützung.



## Trends

Ambitiose Ziele treiben an. Erfordern einen breiten Handlungsspielraum. Verlangen nach neuen Dimensionen im Denken. Potenziale sind vorhanden. In Strukturen, die auf Effizienz getrimmt sind und Agilität ermöglichen. In Märkten, die sich zunehmend öffnen. In neuen Geschäftsfeldern diesseits und jenseits der Grenzen. Im Verbund von Kräften, der Synergien entstehen lässt und die Gewichte im Wettbewerb verschiebt. Auf der anderen Seite stecken in jeder Opportunität auch Gefahren. Das Risiko ist stets mit an Bord und verlangt höchste Aufmerksamkeit. Wachstum ist machbar. Aber die Wege dazu bieten sich nicht einfach an. Sie wollen erschlossen werden.

# Wachstum durch Übernahmen und Fusionen

Die Botschaft ist seit Jahren die gleiche: Schweizer Unternehmen müssen wachsen, um im Wettbewerb zu bestehen. Entsprechend häufig wird Wachstum durch Übernahmen angestrebt.

Dass sich Grossunternehmen dieser Entwicklung nicht entziehen können, davon zeugen regelmässig spektakuläre Transaktionen. Schweizer Konzerne verstärken sich im Ausland, umgekehrt engagieren sich ausländische Investoren in der Schweiz, unabhängig von der Branche. Den Wunsch nach Wachstum hegen jedoch nicht nur Grosskonzerne, sondern auch kleine und mittlere Unternehmen. Die Globalisierung zwingt auch sie zur Konzentration aufs Kerngeschäft und zur laufenden Überprüfung der eigenen Strategie. Die Problemstellung ist aber für alle ähnlich. Organisches Wachstum wird erschwert durch gesättigte Heimmärkte und in den neuen Märkten gelingt es oftmals nicht, aus eigener Kraft und genügend rasch Fuss zu fassen. Gleichzeitig werden grosse wie kleinere Unternehmen mit verschärften Wettbewerbsbedingungen konfrontiert. Der damit verbundene Margendruck zwingt sie, laufend Kosteneinsparungspotenziale zu realisieren. Hinzu kommt die Geschwindigkeit, mit der sich Märkte entwickeln. Kürzere Produktlebenszyklen verhindern, dass mit eigenen Neuentwicklungen zum grossen Sprung angesetzt werden kann.

## Akquirieren oder veräussern?

So unterschiedlich die Gründe sind, letztlich sehen sich Unternehmen mit der gleichen Frage konfrontiert: akquirieren, die eigenen Aktivitäten bereinigen oder selber zum Übernahmeobjekt werden? Vereinfacht lässt sich sagen: Wer in seinem Tätigkeitsfeld nicht führend ist, bei dem besteht Handlungsbedarf. Unternehmen, die sich zu einem Kauf entschliessen, haben gute Chancen, aus dieser Situation auszubrechen. So werden M&A-Transaktionen zu einem wichtigen Instrument für Unternehmen, die gewählte Strategie rasch und zielgerichtet umzusetzen. Mit einer Firmenübernahme lässt sich oftmals die kritische Grösse auf einen Schlag erreichen oder eine strategische Neuausrichtung realisieren und so die Basis für ein zukünftiges Wachstum legen. Zudem kann eine gezielte Übernahme einem Unternehmen eine Reihe von Vorteilen bescheren. Die Angebotspalette erweitert sich, zusätzliches Know-how ergänzt Bestehendes. Auch hinsichtlich der Produktions- und Beschaffungsmöglichkeiten lassen sich neue Perspektiven eröffnen.

## Nicht ohne Risiko

Doch wo Licht ist, ist auch Schatten: Eine Unternehmenstransaktion ist alles andere als ein «quick fix». Wichtige Fragen müssen geklärt, Risiken abgewogen und Strategien überarbeitet werden. Bis zur erfolgreichen Umsetzung einer Transaktion sind einige Hürden zu nehmen. Neben den sorgfältigen Vorabklärungen im Zusammenhang mit einer Akquisition und der Beurteilung von Werttreibern und Synergien belegen aktuellste Studien, dass es entscheidend ist, die effektive Kontrolle über das Transaktionsobjekt zu erlangen. Entsprechend ist es wichtig, mit der Integrationsplanung bereits am Anfang der Verhandlungen zu beginnen.

## Erfolg durch strukturiertes Vorgehen

Viele Unternehmen haben finanzielle Mittel zur Verfügung, um durch Übernahmen zu expandieren. Um jedoch in einem Umfeld des intensivierten Wettbewerbs und der verstärkten Professionalisierung von Unternehmenstransaktionen wertschöpfende – und damit erfolgreiche – Akquisitionen tätigen zu können, bedarf es einer sorgfältigen Planung und Durchführung.

Die Tatsache, dass heute viele Transaktionen über einen Auktionsprozess mit mehreren Interessenten abgewickelt werden, sowie die gestiegene Bedeutung von kapitalkräftigen Finanzinvestoren treiben den Übernahmepreis in die Höhe – der Verkäufer bestimmt seinen Preis. In dieser Situation werden gemäss Studien durchschnittlich 43% der angestrebten Synergien bereits in den Kaufpreis gerechnet. Dies bedeutet, dass

ein gewichtiger Teil des vom Käufer in der Zukunft zu schaffenden Mehrwertes aus der Akquisition zum Zeitpunkt der Übernahme bereits an den Verkäufer abgetreten wird. Folglich ist eine sorgfältige Analyse dieser Synergien unabdingbar. Hinzu kommt, dass jede Transaktion Managementkapazität absorbiert und so das operative Tagesgeschäft beeinträchtigt.

Damit eine Unternehmenstransaktion tatsächlich Mehrwert für die Stakeholder schaffen kann, sind ein klar definierter Prozess sowie eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dem «morning after» das A und O jeder Transaktion.

## Phasen einer Akquisition



## Risiken und Chancen erkennen

Weder Unternehmen noch die öffentliche Hand oder nichtgewinnorientierte Organisationen agieren in einem risikofreien Raum. Unternehmerisches Handeln beinhaltet beide Seiten einer Medaille – Risiko und Gewinn. Das Risikomanagement muss dafür sorgen, dass Risiken erkannt und beherrscht werden. Trotz implementierten Risikomanagement-Ansätzen kommt es in Unternehmen immer wieder zu folgenschweren Grosszwischenfällen, die entweder nicht erwartet wurden oder nicht vermieden werden konnten. Um Management- oder strategische Entscheidungen richtig treffen zu können, müssen die damit verbundenen Risiken bekannt sein.

In der jüngsten Vergangenheit hat sich auch der Gesetzgeber mit diesem Thema auseinandergesetzt. Das Obligationenrecht fordert detaillierte Angaben zur Risikobeurteilung durch den Verwaltungsrat sowie eine entsprechende Überprüfung durch die externe Revisionsstelle.

Die grössten Herausforderungen des Risikomanagements sind:

- Einführen eines funktionierenden und effizienten Risikomanagement-Ansatzes
- Identifizierung und Kategorisierung von Risiken
- Kombination eines lückenlosen «top-down»- und «bottom-up»-Ansatzes
- Abbildung von komplexen Unternehmensstrukturen im Risikomanagement
- Nutzenstiftende Einhaltung von regulatorischen Anforderungen

### Verankerung in der Unternehmenskultur

Ein Erfolg versprechendes Risikomanagement besteht aus einem auf die Unternehmensstrategie abgestimmten Zusammenspiel eines vom Management getragenen «top-down»- und «bottom-up»-Ansatzes. Dabei gilt es, die Risiken auf strategischer, finanzieller und operativer Ebene in die Analyse einzubeziehen. Konsequenterweise umgesetzt, verspricht Risikomanagement eine verbesserte Transparenz und somit die Basis für fundierte zukunftsgerichtete Führungsentscheidungen. Neben der Verminderung von Überraschungen und Verlusten erleichtert die systematische Auseinandersetzung mit Risiken die Identifikation von unternehmerischen Chancen.

### Zyklus des Risikomanagements



## Märkte erweitern und erschliessen

Um ihre Wettbewerbsfähigkeit im Inland zu stärken und neue Wachstumspotenziale zu erschliessen, sehen sich viele Unternehmen vor die Herausforderung gestellt, grenzüberschreitende Aktivitäten zu entwickeln und neue Märkte im Ausland zu erschliessen. Insbesondere schnell wachsende Märkte wie China und Indien, aber auch Russland und Mittel- und Osteuropa stehen zunehmend auf der Agenda der Unternehmen.

Es gilt, zu überlegen, wie ein Engagement im Ausland vorbereitet werden kann. Möglich sind die Etablierung eines Vertriebskanals, die Verlagerung oder Erweiterung der Produktion, der Kauf eines ausländischen Unternehmens oder eine Kooperation im In- oder Ausland. Zudem sollte die Optimierung des bestehenden Standortes nicht vernachlässigt werden.

Um eine fürs Unternehmen auch langfristig richtige Entscheidung treffen und realisieren zu können, sollte die Vorgehensweise die folgenden Punkte beinhalten:

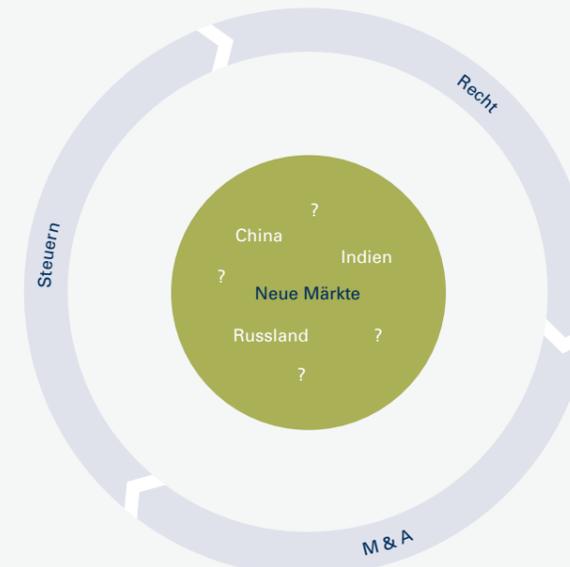
- Ermittlung und Beurteilung der steuerlichen und rechtlichen Chancen und Risiken aus der Standortentscheidung
- Bewertung der unterschiedlichen Handlungsalternativen und Auswahl der besten, d. h. zum Gesamtkonzept passenden Alternative
- Ausgestaltung einer möglichen Standortverlagerung in steuerlicher, rechtlicher und organisatorischer Hinsicht
- Bewertung eines späteren Exit-szenarios

### Managing Markets – potenzielle Risiken identifizieren und einschränken

Standortentscheidungen sind generell mit Risiken verbunden. Ziel sollte es daher sein, vor der endgültigen Standortentscheidung einen realistischen Eindruck davon zu haben, wie das Investment strukturiert sein soll und welche Folgekosten sich daraus ergeben.

Um Unternehmen bereits im Voraus ein detailliertes Bild davon vermitteln zu können, werden die zur Wahl stehenden Optionen ganzheitlich und interdisziplinär aus den Fachdisziplinen Steuern, Recht und Mergers & Acquisitions betrachtet.

### Prüfung der Standortentscheidung



## Wertschöpfung mittels operativer Effizienz

Der Markt setzt viele Unternehmen durch zunehmenden Wettbewerb und schmale Margen unter Druck. Zugleich sind Flexibilität und Schnelligkeit gefragt. Unter diesen Rahmenbedingungen sind international verbesserte Strukturen sowie weltweit integrierte Prozesse erforderlich. Die Veränderung der Prozesse wirkt sich umgehend auch auf die operationellen Abläufe und die Wahrnehmung der Kunden aus.

Unternehmen jeder Grösse sehen sich damit Unsicherheiten hinsichtlich des Handlungsbedarfs und der Auswahl der zur Verfügung stehenden Optionen konfrontiert. Bei Grossunternehmen stehen dabei Fragen der Strukturanpassung und -integration sowie des Supply Chain Management im Zentrum. Für mittelgrosse Unternehmen in der Schweiz ist die Frage nach der Aufstellung in internationalen Märkten beziehungsweise hinsichtlich des Umgangs mit der internationalen Konkurrenz ein viel versprechender Erfolgsfaktor.

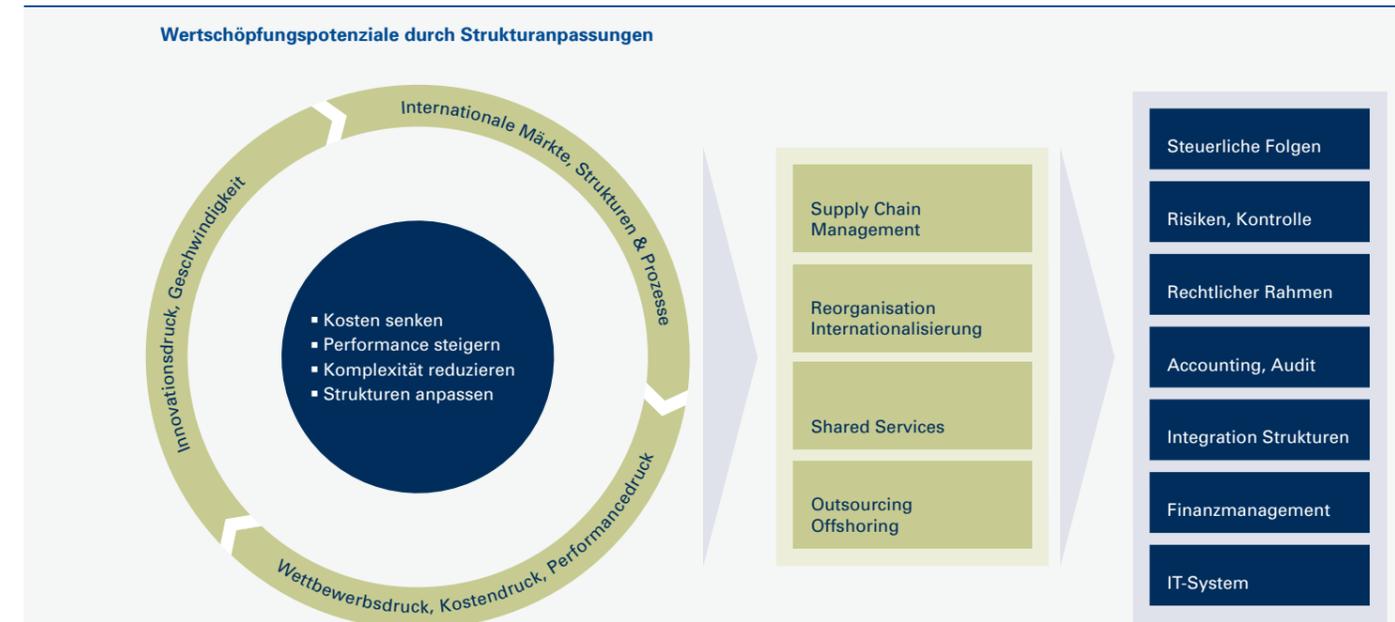
Unternehmen mit komplexen Strukturen, schnellem Wachstum, aber auch solche mit Performanceschwächen sind oft besonders stark von den sich konstant verändernden Rahmenbedingungen betroffen.

Als Folge dieser Entwicklungen gibt es vielfältige Herausforderungen zu bewältigen:

- Kostensenkungen zur Verbesserung der Performance
- Aufbau komplexer, grenzüberschreitender Lösungen wie Outsourcing/ Offshoring und Shared Services Centers sowie Global Sourcing, um sich neue Wertschöpfungschancen zu eröffnen
- Reduktion von schwer überschaubaren, suboptimal integrierten Strukturen
- Überwindung von Unsicherheiten rechtlicher und steuerlicher Natur
- Anpassung der Rechnungslegung und Revision

### Ganzheitliches Kosten- und Performance Management

Kostensenkungs- und Effizienzsteigerungsprogramme isoliert anzugehen alleine genügt nicht. Unabdingbar sind ganzheitliche Lösungsansätze, welche auch auf das Potenzial der eigenen Anpassungsfähigkeit und die Verbesserung der Organisationsstrukturen eingehen. Zudem gilt es, steuerliche Fragen vertieft zu betrachten, rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zu berücksichtigen sowie Performance- und Kostenanalysen durchzuführen. Nicht vernachlässigt werden dürfen in diesem Kontext aber auch der Umgang mit Risiko und Kontrolle sowie der IT. Für den Group Audit ist ein effizientes, auf Koordination fokussiertes Vorgehen wichtig.





## People

Persönlichkeit formt sich aus Charakter. Aus Temperament. Aus Lebenserfahrung. Fachliche und methodische Fähigkeiten lassen sich erlernen und schulen. Soziale Kompetenzen lassen sich aneignen und einüben. Persönlichkeit nicht. Die Persönlichkeit reift durch Anwendung des kritischen Verstands. Durch Aufnahme- und Reflexionsfähigkeit. Durch kritische Wahrnehmung des Selbstbildes. Durch die Befähigung, sich zu verändern und zu entwickeln. In unserer Zeit agieren die Unternehmen in einem komplexen Umfeld und stehen vor Aufgaben, die anspruchsvoller sind denn je. Sie verdienen es, von Beratern unterstützt zu werden, die nicht nur ihre Kompetenzen in die Zusammenarbeit einbringen. Sondern auch ihre Persönlichkeit.

## Wir suchen die Besten

KPMG ist ein attraktiver Arbeitgeber. Hier arbeiten Persönlichkeiten, die Fachwissen und Leistungsorientierung mit Sozialkompetenz vereinen.

Für Kunden nur das Beste. Deshalb sucht KPMG die Besten und ist in der Folge für viele Unternehmen auch die bevorzugte Prüf- und Beratungsgesellschaft. KPMG wächst und hat sehr attraktive Aufgaben anzubieten. Die Besten machen schnell Karriere und übernehmen umgehend Verantwortung. KPMG ist auch der Überzeugung, dass sehr gute Leistung sehr gut honoriert werden soll. Nicht nur finanziell, sondern auch in Form von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung. Die partnerschaftliche Organisationsform lässt dem Individuum und seiner Persönlichkeit zudem viel Freiraum, was Unternehmertum und Spitzenleistungen fördert. Dabei sorgen die gemeinsam gepflegte gesellschaftliche Verantwortung und die Diversität für ein inspirierendes Umfeld.

### Personalentwicklung

Der Erfolg von KPMG baut auf die Persönlichkeit ihrer Professionals. Deshalb steht die Auswahl neuer Mitarbeitenden im Zentrum. Spezifische Fähigkeiten und persönliche Stärken jedes Einzelnen werden systematisch gefördert. Dazu gehören nicht nur Austausch und Teamarbeit, sondern auch die Laufbahnplanung und Einsätze im Ausland in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern. Bei KPMG eröffnen sich für die Besten immer wieder neue Perspektiven.

Nachstehend die vier Aktionsfelder, auf welche sich KPMG konzentriert:

- Winning People
- Developing People
- Deploying People
- Retaining People

Die Besten gewinnen, die Besten entwickeln, die Besten einsetzen und die Besten halten. Doch wer sind die Besten? Die «Besten» sind Persönlichkeiten, die fachlich herausragend sind und die Wertvorstellungen von KPMG leben.

### Wertvorstellungen

Die Unternehmenskultur ist für KPMG der Schlüssel zum Erfolg. Deshalb investieren die Mitarbeitenden viel Energie und Zeit in die Diskussion und die Lebendigkeit des Wertesystems: Wir gehen mit gutem Beispiel voran. Wir arbeiten zusammen. Wir achten den Einzelnen. Wir suchen die Fakten und bieten Erkenntnisse. Wir kommunizieren offen und ehrlich. Wir sind der Gesellschaft gegenüber verpflichtet. Vor allem handeln wir integer. Diese offene und teamorientierte Unternehmenskultur heisst bei KPMG «Human Professionalism». Ein Fundament, mit dem sich gemeinsam viel bewegen lässt und das einen substantziellen Beitrag zum Geschäftserfolg leistet.

Weiterführende Informationen:

[www.kpmg.ch/careers](http://www.kpmg.ch/careers)

Hélène Béguin, 40,  
Partner, Audit



Hélène Béguin trat vor 19 Jahren bei KPMG in der französischsprachigen Schweiz ein. Ihre Karriere führte sie von Genf nach Freiburg und schliesslich nach Lausanne. 2004 wurde Hélène Partner bei KPMG und seit Sommer 2006 fungiert sie als Managing Partner in Lausanne. Im Oktober wurde sie ausserdem zum Team Leader des Audit Department in Lausanne berufen. Hélène ist Mutter zweier Töchter. Sie hat 1987 ihr Universitätsstudium in Management und Accounting an der HEC abgeschlossen und fünf Jahre später die Prüfung zum Certified Public Accountant absolviert.

Innerhalb von KPMG findet Hélène das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen und Geisteshaltungen spannend, was ihren beruflichen Alltag immer wieder bereichert. Sie lacht auch gerne bei Gelegenheit mit anderen Teammitgliedern und findet dies sehr wichtig, um Leistungen auf hohem Niveau zu erbringen. Diese Aspekte waren für ihre Entscheidung, bei KPMG einzutreten, ebenso wichtig wie die Möglichkeit der Weiterentwicklung auf fachlichem und persönlichem Gebiet. Als eine grössere Herausforderung, der sie heute gegenübersteht, empfindet sie es, die Anforderungen des Familienlebens, die Bedürfnisse ihrer Mandanten und die Erwartungen der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen. Sicherlich eine Mehrfachaufgabe, die jeden Tag neue Vorgehensweisen erfordert.

Markus Wyss, 44,  
Senior Manager, Tax



Der Werdegang von Markus Wyss ist alles andere als stromlinienförmig verlaufen. Nach einem Zoologiestudium Ende der 80er Jahre war Markus als selbständiger Berater im Natur- und Artenschutz tätig. In den 90er Jahren absolvierte er dann parallel zu einer Stelle als Verkaufsleiter in der Textilmaschinenbranche ein Zweitstudium der Wirtschaftswissenschaften. Von 2001 bis 2004 war der Betriebsökonom unter anderem Gastdozent für betriebswirtschaftliche Steuerlehre an der Universität Zürich. Schliesslich führte ihn sein Weg in die Abteilung Transfer Pricing bei KPMG.

Für KPMG entschieden hat sich Markus, weil ihn die internationale Ausrichtung mit einem klaren Fokus auf Beratungsdienstleistungen reizte. «Think globally, act locally», nach diesem Motto erbringt er in seinem Arbeitsalltag Beratungsleistungen sowohl für externe wie interne Kunden. Die sich laufend und schnell wandelnden gesetzlichen Rahmenbedingungen in Europa, Asien und den USA fordern den Steuerfachmann täglich von neuem heraus. Es gilt stets auf dem neuesten Stand zu sein, um den Job an der Schnittstelle zwischen Steuerberatung, Transfer Pricing und Wissensmanagement der Sparte Tax Erfolg versprechend ausüben zu können.

Dania Widmann, 27,  
Manager, Advisory



Dania Widmann arbeitet als Managerin in einem zehnköpfigen Team bei Transaction Services in Zürich im Bereich IFRS Advisory Services. Nach ihrem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Basel hat Dania im Mai 2002 in der Sparte Audit in Basel ihren Berufseinstieg gefunden. Im Oktober 2005 wechselte sie zu Transaction Services nach Zürich. Beweggründe, für KPMG zu arbeiten, waren die Aussicht auf eine zusätzliche Weiterbildung zur eidgenössisch diplomierten Wirtschaftsprüferin und das zu erwartende herausfordernde internationale Arbeitsumfeld.

Nach ersten Kontakten mit KPMG an einem Absolventenkongress hat sie sich von der Unternehmenskultur bei KPMG sehr angesprochen gefühlt. 2005 schloss Dania ihre Ausbildung zur Wirtschaftsprüferin erfolgreich ab. Heute agiert Dania als Fachspezialistin in Rechnungslegungsfragen. Das IFRS Advisory Services Team befasst sich eingehend mit der Interpretation und der Anwendung der Rechnungslegungsstandards IFRS. Dania berät Kunden bei rechnungslegungsrelevanten Fragen in M&A-Transaktionen, prüft die Anwendung des Standards bei Prüfungskunden und gibt ihr Wissen als Referentin im KPMG internen Training an ihre Kolleginnen und Kollegen weiter. Dem Ziel, sich in IFRS weiter zu spezialisieren, kommt sie jeden Tag etwas näher.



# Verantwortung

Ein Unternehmen hat seine Kunden. Seine Mitarbeitenden. Seine Partner. Es ist aber auch ein Teil der Gesellschaft. Seine Aktivitäten und Handlungen wirken über den engeren Kreis der geschäftlichen Beziehungen hinaus. Aber in gleichem Mass auch seine Verantwortlichkeit für das, was es tut, und das, was es unterlässt. Ökonomie hat ihre eigenen Gesetzmässigkeiten, aber sie ist kein in sich geschlossenes System. Sie ist eingebettet in ein soziales und ökologisches Umfeld, mit dem sie sich permanent austauscht. Die Abhängigkeit ist gegenseitig. Und die Balance muss stimmen. Wer Ressourcen nutzt, muss auch Ressourcen schaffen. Wer nimmt, muss auch geben.

## Gelebte Corporate Social Responsibility

Dass ein Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, wird als gegeben vorausgesetzt. Der Umgang mit diesem Themenbereich jedoch muss von innen erfolgen.

Corporate Social Responsibility (CSR) setzt den Austausch eines Unternehmens mit der Gesellschaft voraus. Bei KPMG kommt die soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft von innen. Auf den ersten Blick ein scheinbarer Widerspruch. Ein verantwortungsvolles Unternehmen schafft jedoch die notwendigen Voraussetzungen und Möglichkeiten, damit Menschen ihre Kenntnisse, Energien und Fähigkeiten gezielt einsetzen können. Dabei geht es nicht alleine um die Gewinnmaximierung, sondern auch um die Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden. CSR ist integrierter Teil der KPMG Kultur und des weltweit gelebten «Human Professionalism» – oder anders ausgedrückt: der Kombination der fachlichen Begabungen mit dem persönlichen Engagement der Mitarbeitenden, im Markt und in der Gesellschaft etwas bewegen zu wollen und zu können. Diese Kultur basiert auf sieben Werten. Und einer davon bringt die Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft auf den Punkt: «We are committed to our communities.»

KPMG Schweiz ist Mitglied von KPMGs European, Middle East and African CSR Network. Es handelt sich dabei um einen Verbund von KPMG Gesellschaften, die das gemeinsame Ziel verfolgen, eine grenzüberschreitende, effektive und konsistente Corporate Responsibility zu leben. In gemeinsamen Prinzipien wird die gesellschaftliche Verantwortung beschrieben. Richtlinien helfen, die höchsten ethischen Standards zu erfüllen.

Zudem arbeitet KPMG in der Schweiz mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Unternehmen zusammen, um auf die Bedürfnisse der Gesellschaft besser reagieren zu können. Diese Erfahrungen und Best Practices werden laufend mit den Anspruchsgruppen von KPMG ausgetauscht. Beispiel einer dieser Kooperationen ist die Mitgliedschaft bei der Philias-Stiftung. Philias ist eine Non-Profit-Organisation, die das Ziel verfolgt, die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen zu fördern und zu entwickeln.

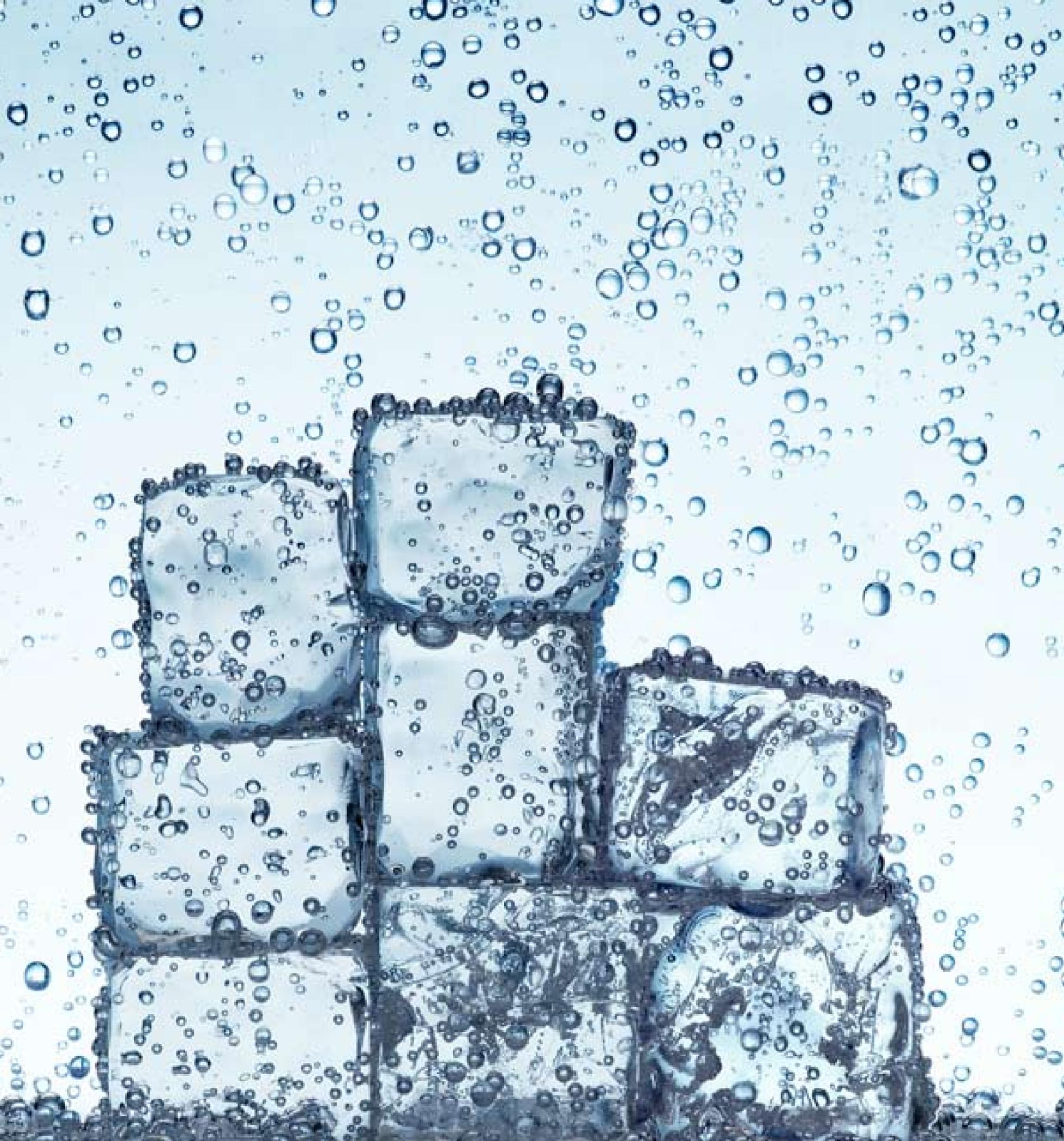
### Auf Worte folgen Taten

Die konkrete Umsetzung der CSR bei KPMG drückt sich einerseits dadurch aus, dass KPMG starke Beziehungen zur Gesellschaft pflegt und die Verantwortung in ihr wahrnimmt. Andererseits bietet KPMG den Mitarbeitenden ein Umfeld, in dem sie sich engagieren, entfalten und persönlich weiterentwickeln können. Die Palette der Aktivitäten im Bereich CSR ist aber breit: Neben monetären Zuwendungen für Kultur, Bildung und in Fällen von Naturkatastrophen stellt KPMG auch Fachkompetenz, Arbeitskraft und persönliches Engagement zur Verfügung.

Beispielsweise der «Make a difference day»: Eine in 14 Ländern gleichzeitig durchgeführte Aktion ermöglicht den Mitarbeitenden in der Schweiz, einen Arbeitstag in sozialen Institutionen zu verbringen. Die durch das European, Middle East and African CSR Network koordinierte Initiative trägt dazu bei, dass Mitarbeitende ihren Erfahrungsschatz in einem anderen als ihrem täglichen Umfeld ehrenamtlich einbringen. Ein positiver Austausch, der beide Seiten prägt und beeinflusst.

### CSR Anspruchsgruppen





## Führung und Finanzen

Prinzipien sind Leitplanken. Definieren Verhaltensnormen. Setzen Massstäbe. Schaffen Ordnung. Sie lassen sich per gesetzliches Dekret verordnen. Sie können aber auch Ausdruck einer Haltung sein, die Integrität über alles stellt. Die finanzielle Performance ist ein wichtiges Kriterium, um die Qualität und die Entwicklung eines Unternehmens zu beurteilen. Aber nicht das einzige. Was ebenso zählt, ist der immaterielle Wert der Glaubwürdigkeit. Bei einem Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen basiert diese auf Unabhängigkeit, Qualität und Objektivität. Und auf einer Führung, die sich ausdrücklich dazu verpflichtet. Weil sie den nachhaltigen Erfolg sucht. Für die Kunden. Aber auch fürs eigene Unternehmen.

# Unternehmensführung im internationalen Netzwerk

Die Aktivitäten von KPMG Schweiz sind unter dem Dach der KPMG Holding zusammengefasst. Die KPMG Holding mit ihren Tochtergesellschaften ist das Schweizer Mitglied des internationalen KPMG Netzwerks.

### KPMG International

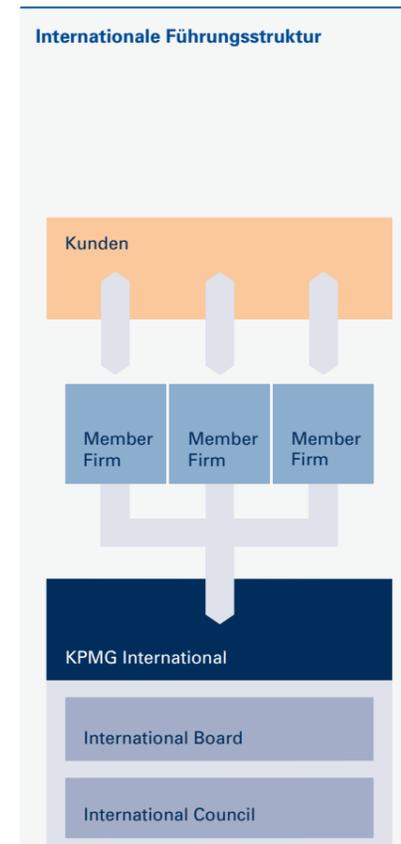
KPMG International ist eine schweizerische Genossenschaft und stellt eine koordinierende Einheit für das Netzwerk der unabhängigen Mitglieder dar. Dienstleistungen für Kunden in den Bereichen Audit, Tax und Advisory werden ausschliesslich von den Mitgliederfirmen angeboten und erbracht. Die rechtliche Unabhängigkeit bedeutet, dass die Ländergesellschaften gegenüber Drittparteien eigenverantwortlich handeln.

Die Ländergesellschaften verpflichten sich gegenüber KPMG International, gewisse vorgegebene Rahmenbedingungen einzuhalten:

- Einhaltung aller KPMG Standards
- Anwendung der KPMG Methodologien
- Weltweites Management von Ressourcen
- Betreuung von internationalen Kunden
- Anbieten der globalen Dienstleistungen
- Management der Berufs- und Haftungsrisiken

### KPMG Schweiz

Die KPMG Holding ist das Schweizer Mitglied des internationalen Netzwerks. Sie ist eine Aktiengesellschaft. Ihr sind die verschiedenen rechtlichen Einheiten von KPMG in der Schweiz angegliedert. Alle Aktien der KPMG Holding werden von den Partnern gehalten. Die Partner wählen den Verwaltungsrat (VR) sowie den VR-Präsidenten der Holding und nehmen die Rechte der Aktionäre wahr.



### Verwaltungsrat

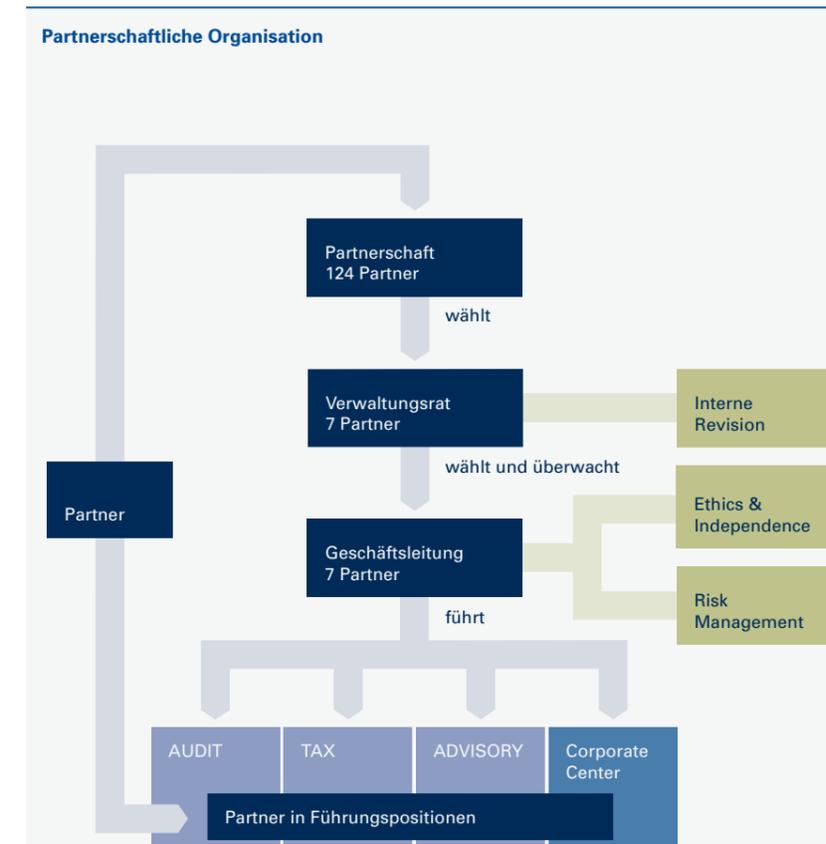
Der Verwaltungsrat legt die Strategie für KPMG in der Schweiz fest. Er unterhält zwei Kommissionen: die Personal- und Partnerschaftskommission (Nomination Committee), welche sich um Personalfragen der höchsten Ebene kümmert, insbesondere um die Aufnahme in die Partnerschaft, und die Finanzkommission (Audit Committee), welche auch die interne Revision einsetzt.

### Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung (GL) ist für die operative Führung der Gesamtunternehmung und für die Umsetzung der Geschäftsstrategie zuständig. Die GL wird durch den CEO geführt und besteht weiter aus den Leitern der wichtigsten Geschäftssparten sowie dem COO/CFO, welcher das Corporate Center führt.

### Partner

Die Partner sind nicht nur Aktionäre, sondern gleichzeitig auch die wichtigsten Führungspersönlichkeiten. Sie leiten je nach Funktion im Unternehmen Organisationseinheiten, wichtige Kundenmandate oder sind Fachspezialisten. Alle Aktionäre und auch alle Verwaltungsräte besetzen also gleichzeitig Kaderpositionen innerhalb der Organisation.



## Die Geschäftsleitung von KPMG Schweiz

Die folgende Aufstellung gibt Aufschluss über die Zusammensetzung der Geschäftsleitung (GL) am 30. September 2006.

### Hubert Achermann (CH),

Dr. iur. und Rechtsanwalt, ist seit 1. Oktober 2004 CEO von KPMG Schweiz und Mitglied des International Board von KPMG. Hubert Achermann ist seit 1982 für KPMG tätig. Nach internationalen Erfahrungen als Rechtsanwalt in der New Yorker Anwaltskanzlei Hunton & Williams ist Hubert Achermann seit 1992 Mitglied der Partnerschaft von KPMG Schweiz und war von 1994 bis 2004 als Mitglied der Geschäftsleitung verantwortlich für die Bereiche Tax und Legal.



**Dr. Hubert Achermann**  
CEO

### Dieter Widmer (CH)

ist dipl. Wirtschaftsprüfer, seit 1986 bei KPMG, seit 2002 Mitglied der GL und seit 2004 Deputy CEO. Er ist zuständig für den Bereich Risk Advisory Services. Sein Schwerpunkt liegt in der Prüfung und Beratung von börsenkotierten und wirtschaftlich bedeutenden Gesellschaften und Konzernen. Er ist zudem seit 2003 Mitglied des Geschäftsleitenden Ausschusses und des Vorstandes der Treuhand-Kammer.

### Stefan Zwicker (CH),

lic. iur. und Rechtsanwalt, ist seit 2000 in der GL, bis 2004 als Leiter Financial Advisory Services und seit Oktober 2004 als COO/CFO von KPMG Schweiz. Zusätzlich ist Stefan Zwicker verantwortlich für den Bereich KPMG Legal.

### Alexander Gut (CH)

ist Leiter Audit Financial Services. Während mehr als zehn Jahren arbeitete er in diesem Bereich in Zürich und London. Der promovierte Betriebswirt und diplomierte Wirtschaftsprüfer ist seit 1991 bei KPMG und wurde 2005 in die GL berufen. Sein Kerntätigkeitsfeld ist die Prüfung von Banken.

### Günter Haag (CH)

arbeitet seit 28 Jahren bei KPMG, ist seit sechs Jahren Mitglied der GL, verantwortlich für den Bereich Audit und Leiter von KPMGs Audit Committee Institute. Er hat sein Studium der Betriebswirtschaft in St. Gallen abgeschlossen.

### Stuart Robertson (GB)

ist seit Oktober 2002 Mitglied der GL und leitet die Sparte Financial Advisory Services. Stuart Robertson trat 1985 bei KPMG ein. 1999 baute er die Abteilung Transaction Services Schweiz auf und leitete diese bis 2002; sein Haupttätigkeitsbereich ist weiterhin Mergers & Acquisitions. Er studierte an der University of St. Andrews und hält ein Diplom in Accounting der Heriot-Watt University.

### Jörg Walker (CH),

lic. iur. HSG, eidg. dipl. Steuerexperte, war vier Jahre am Institut für Finanzwirtschaft und Finanzrecht (IFF) an der Universität St. Gallen tätig und ist 1994 zu KPMG gestossen. Im Oktober 2004 wurde Jörg Walker in die GL berufen und leitet den Geschäftsbereich Tax.



**Dieter Widmer**  
Deputy CEO und  
Head of Risk Advisory Services



**Stefan Zwicker**  
COO/CFO



**Dr. Alexander Gut**  
Head of Audit Financial Services



**Günter Haag**  
Head of Audit



**Stuart Robertson**  
Head of Financial Advisory Services



**Jörg Walker**  
Head of Tax



# Unabhängigkeit der Wirtschaftsprüfung – von der Selbstregulierung zur staatlichen Aufsicht

Die Erwartungen an die Branche der Wirtschaftsprüfer sind hoch, das öffentliche Interesse ist gross. Speziell dann, wenn es um die Unabhängigkeit geht.

Ein charakteristisches Merkmal des Berufsstandes der Wirtschaftsprüfer ist die Anerkennung ihrer Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit. Diese besteht neben dem Prüfungskunden aus Stakeholdern wie Investoren, Gläubigern, Regierungen, Arbeitnehmern. Die Geschäfts- und Finanzwelt muss auf die Objektivität und Integrität der Revisionsstelle vertrauen können. Dadurch soll das ordnungsmässige Funktionieren des Wirtschaftslebens garantiert werden. Dieses Vertrauen auferlegt dem Berufsstand eine besondere Verantwortung.

## Faktische Unabhängigkeit des Prüfers...

Der wichtigste Grundsatz der Integrität und Objektivität des Prüfers beziehungsweise der Prüfungsgesellschaft ist die Unabhängigkeit. Prüfungsaufträge sollen dazu beitragen, die Glaubwürdigkeit von Finanzinformationen von Kunden zu erhöhen. Dabei wird unterschieden zwischen der inneren Unabhängigkeit des einzelnen Prüfers (independence in fact/in mind) und der äusseren Unabhängigkeit (in appearance). Die Erstere hängt stark ab von

der Persönlichkeit, Charakterstärke, Professionalität und Fachkompetenz des einzelnen Prüfers und seinen tiefen Kenntnissen des Kunden und der Branche. Letztlich geht es um die Frage, ob der verantwortliche Prüfungsleiter den Kunden in die Schranken weist, selbst wenn er dabei einen Mandatsverlust riskiert.

## ...und Unabhängigkeit im Auftritt

Während die personenbezogenen Kriterien in der Praxis schwierig zu beurteilen sind, muss sich der Gesetzgeber darauf beschränken, die formellen Aspekte zu regeln. Als Kriterien für diese formale Unabhängigkeit werden von ihm rational nachvollziehbare Abhängigkeiten von einem Prüfungskunden geregelt.

## Umfangreiche und aufwendige Massnahmen bei KPMG weltweit

KPMG hat als internationale Prüfungsgesellschaft weitgehende und umfassende Massnahmen zur Sicherstellung der Unabhängigkeit und Qualitätssicherung ergriffen. Die Einführung solcher Massnahmen wurde von amerikanischen Regulatoren wie der US-Börsenaufsichtsbehörde (SEC) und der Wirtschaftsprüferaufsicht (PCAOB) für US-börsenkotierte Gesellschaften angeregt. Verschiedene andere in- und ausländische Aufsichtsbehörden stellen ähnliche Anforderungen (z.B. die Eidg. Bankkommission).

Die Überwachung der Unabhängigkeitsregeln erfolgt bei KPMG in Form von weltweiten automatisierten Systemen, die allen 113 000 Mitarbeitenden in 148 Ländern zugänglich sind und auf welche sich die Unabhängigkeitsanforderungen von KPMG stützen:

- Monitoring aller börsenkotierten Prüfungskunden von KPMG
- Konfliktprüfungen für alle Kundenbeziehungen und Dienstleistungen
- Überwachung des Wertschriftenbesitzes von KPMG Mitarbeitenden
- Controlling durch ein länderübergreifendes Mandatsabrechnungssystem

Weitere Massnahmen beinhalten:

- Bestätigung der persönlichen Unabhängigkeit der KPMG Mitarbeitenden (jährlich)
- Ausbildung der KPMG Mitarbeitenden in Unabhängigkeitsfragen (jährlich)
- Vorgängige Meldung von beabsichtigten Übertritten von KPMG Mitarbeitenden zu Prüfungskunden
- Disziplinarverfahren bei Widerhandlungen

## Neue gesetzliche Unabhängigkeitsanforderungen

Durch das neue Revisionsgesetz werden verschärfte Vorschriften für die ordentliche Revision gelten. Darin wird ausgeführt, womit sich die gesetzlich vorgeschriebene Unabhängigkeit zwischen Prüfungskunde und Revisionsstelle nicht vereinbaren lässt. Zusammengefasst sind darin enthalten:

- Arbeitsrechtliche Verhältnisse mit dem Prüfungskunden
- Finanzielle Verflechtungen mit dem Prüfungskunden
- Persönliche Beziehungen des Prüfungsleiters zum Management des Prüfungskunden
- Mitwirken bei der Buchführung oder anderen prüfungsrelevanten Dienstleistungen
- Auftragsverhältnisse, die zu wirtschaftlicher Abhängigkeit führen
- Honorierung zu nicht marktkonformen Bedingungen (zu tiefe oder erfolgsabhängige Honorare)
- Verbot der Annahme von Geschenken oder anderer Vorteile
- Rotation des leitenden Prüfers nach sieben Jahren

Die Treuhand-Kammer als Berufsvereinigung der Revisionsstellen hat für ihre Mitglieder bereits im Jahre 2001 Richtlinien zur Unabhängigkeit erlassen. Diese wurden teilweise auch von der SWX und economiesuisse für kotierte Gesellschaften in die Corporate-Governance-Richtlinien übernommen. Die Unabhängigkeitsrichtlinien der Treuhand-Kammer sind in den letzten Monaten umfassend überarbeitet und ausgebaut worden. Dies erfolgte in Konsultation mit den zuständigen Bundesbehörden in Bern.



## Mit Wachstumsstrategie weiterhin auf Erfolgskurs

KPMG Schweiz hat wie in den Vorjahren die Wachstumsstrategie erfolgreich umsetzen können und bleibt im Mehrjahresvergleich das dynamischste Unternehmen der Branche.

### Audit – starker Mandatzuwachs

Besonders eindrücklich ist der Zuwachs 2006 im Bereich Wirtschaftsprüfung ausgefallen, wo sich der seit einigen Jahren anhaltende starke Mandatzufluss in der Rechnungsprüfung in einem erneuten Gewinn von Marktanteilen ausdrückte. Zusätzlich wurden, bedingt durch starke regulatorische Änderungen, Audit-Dienstleistungen vermehrt nachgefragt. Zudem wurde KPMG mit besonders vielen Spezialaufträgen, sowohl von Kundenseite als auch von Regulierungsbehörden, betraut.

### Tax – Konsolidierung nach Wachstumsphase

Das ausgeprägte Wachstum der Steuerberatung in den letzten Jahren ist im Berichtsjahr unterbrochen worden. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass im Vorjahr sehr umfangreiche, einmalige Dienstleistungen für Privatkunden im Zusammenhang mit einer Steueramnestie in Deutschland erbracht worden waren. Die Sparte Steuerberatung spürte zudem besonders den nahezu ausgetrockneten Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Berater.

### Advisory – insgesamt erfreuliches Wachstum

Das insgesamt erfreuliche Wachstum der Advisory Services ist in überdurchschnittlichem Ausmass auf die bedeutende Entwicklung des Information Risk Management, der Internal Audit Services und der forensischen Dienstleistungen zurückzuführen. Trotz einem florierenden M&A-Bereich konnten weniger Erfolgshonorare verrechnet werden.

### Trockener Arbeitsmarkt

Als wachstumsbeschränkender Faktor erwies sich erneut die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Die knappen Ressourcen wurden kurzfristig aus dem internationalen KPMG Netzwerk ausgeglichen. Die Investitionen in die Gewinnung von hoch qualifizierten Mitarbeitenden nehmen dementsprechend weiter zu. Besondere Schwerpunkte bilden die nachhaltigere Kommunikation der Unternehmenskultur nach aussen, die weitere Verstärkung der Ausbildungsanstrengungen und intensive Programme für die Partner und Kader im Bereich Leadership.

Die Entwicklung im Jahr 2006 ist erfreulich. Die Ergebnisse der ersten Monate im neuen Geschäftsjahr stützen die Erwartung eines weiterhin beträchtlichen profitablen Wachstums.

### Ertrag nach Dienstleistungen\*

			2006	2005
	Anteil am Gesamtertrag in %	Veränderung in %	in Mio. CHF	in Mio. CHF
AUDIT	52,2	22,0	209,5	171,7
TAX, Legal	24,9	-6,0	100,1	106,5
ADVISORY	19,7	11,2	79,2	71,2
Übrige	3,2	-28,8	12,6	17,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>9,3</b>	<b>401,4</b>	<b>367,1</b>

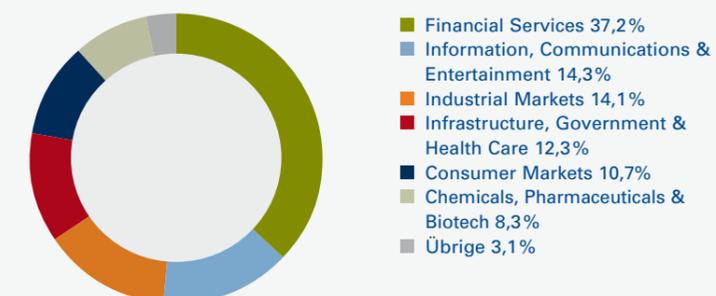
\* Der Ertrag versteht sich einschliesslich Barauslagen und über KPMG Schweiz abgerechneter Leistungen Dritter.

### Personal nach Dienstleistungen

			2006	2005
	Anteil FTE in %	Veränderung in %	Anzahl FTE per 30. September	Anzahl FTE per 30. September
AUDIT	43,4	4,6	609	582
TAX, Legal	22,2	-5,2	311	328
ADVISORY	18,5	8,3	260	240
Übrige	15,9	4,2	223	214
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>2,9</b>	<b>1403</b>	<b>1364</b>

Im Berichtsjahr betragen die Personalkosten 262,1 Mio. CHF und machten 65,3% des Ertrages aus.

### Ertrag 2006 nach Branchen



## Hauptsitz

CH-8026 Zürich  
Badenerstrasse 172  
Postfach  
Telefon +41 44 249 31 31  
Telefax +41 44 249 23 19  
www.kpmg.ch

## Deutschschweiz

CH-5000 Aarau  
Mühlemattstrasse 58  
Postfach 2701  
Telefon +41 62 834 48 00  
Telefax +41 62 834 48 50

CH-4003 Basel  
Steinengraben 5  
Postfach  
Telefon +41 61 286 91 91  
Telefax +41 61 286 92 73

CH-3000 Bern 15  
Hofgut  
Postfach  
Telefon +41 31 384 76 00  
Telefax +41 31 384 76 17

CH-6039 Root/Luzern  
D4 Platz 5  
Telefon +41 41 368 38 38  
Telefax +41 41 368 38 88

CH-9001 St. Gallen  
Bogenstrasse 7  
Postfach 1142  
Telefon +41 71 272 00 11  
Telefax +41 71 272 00 30

CH-6304 Zug  
Landis+Gyr-Strasse 1  
Postfach 4427  
Telefon +41 41 727 74 74  
Telefax +41 41 727 74 00

## Suisse romande

CH-2800 Delémont  
Rue de la Maltière 10  
Case postale 575  
Téléphone +41 32 423 45 10  
Téléfax +41 32 423 45 11

CH-1701 Fribourg  
Rue des Pilettes 1  
Case postale 887  
Téléphone +41 26 347 49 00  
Téléfax +41 26 347 49 01

CH-1211 Genève 12  
Chemin De-Normandie 14  
Case postale 449  
Téléphone +41 22 704 15 15  
Téléfax +41 22 347 73 13

CH-1002 Lausanne  
Avenue de Rumine 37  
Case postale 6663  
Téléphone +41 21 345 01 22  
Téléfax +41 21 320 53 07

CH-2000 Neuchâtel  
Rue du Seyon 1  
Case postale 2572  
Téléphone +41 32 727 61 30  
Téléfax +41 32 727 61 58

## Ticino

CH-6900 Lugano  
Via Balestra 33  
Telefono +41 91 912 12 12  
Telefax +41 91 912 12 13

## Liechtenstein

LI-9494 Schaan  
Landstrasse 99  
Postfach 342  
Telefon +423 237 70 40  
Telefax +423 237 70 50  
www.kpmg.li

Die hierin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, besteht keine Gewähr dafür, dass diese die Situation zum Zeitpunkt der Herausgabe oder eine zukünftige Sachlage widerspiegeln. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Untersuchung und eine professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen.

## Impressum

KPMG  
Badenerstrasse 172  
Postfach  
8026 Zürich

Bestell-Nr. 011624  
kpmgpublications@kpmg.ch  
Telefon +41 44 249 31 31  
Telefax +41 44 249 25 92  
www.kpmg.ch

«Outstanding Professionals»  
erscheint in Deutsch, Englisch  
und Französisch.

**Konzeption:**  
KPMG, Corporate Communications

**Design:**  
Raffinerie AG für Gestaltung, Zürich

**Lektorat:**  
Lektorama, Zürich

**Porträts:**  
Gian Paul Lozza, Zürich

**Wasser:**  
Mathias Hofstetter, Zürich

**Unternehmensporträts:**  
Rolf Siegenthaler, Bern

**Druck:**  
DAZ, Druckerei Albisrieden AG, Zürich



© 2006 KPMG Holding, the Swiss member firm of KPMG International, a Swiss cooperative. All rights reserved. Printed in Switzerland. The KPMG logo and name are trademarks of KPMG International.

KPMG does not offer internal audit outsourcing services to its U.S. SEC-registered financial statement audit clients.

Legal services may not be offered to U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) registrant audit clients or where otherwise prohibited by law.