

Seba Crypto hat grosse Pläne

Zug Anlagemöglichkeiten aus dem Kryptowährungs- und Blockchainbereich sind auch auf dem Radar von institutionellen Anlegern wie Pensionskassen und Investmentfonds. Die Seba Crypto AG mit Sitz in Zug sieht laut Guido Bühler kurz nach ihrer Ankündigung, eine Finma-regulierte «Krypto-Bank» zu schaffen, bereits reges Interesse: «Bisher sind bereits fünf grosse Asset Manager aus dem In- und Ausland bei uns vorstellig geworden,» sagt Bühler.

Die Seba Crypto sieht sich als «Brücke» zwischen der neuen Anlageklasse der Krypto-Assets und der herkömmlichen Finanzwelt. Die von bekannten Persönlichkeiten aus der Schweizer Finanzwelt getragene Bank hat bei Investoren aus dem In- und Ausland rund 100 Millionen Franken eingesammelt (wir berichteten). Sie rechnet mit dem Erhalt einer Finma-Bewilligung im ersten Halbjahr 2019.

Von dem Kapital von 100 Millionen fliesse ein Teil in den Aufbau der Bank, ein weiterer Teil werde für Kapitalreserven verwendet, sagte Bühler. Weiteres Wachstumskapital von bis zu 200 Millionen Franken wolle die Bank in einem sogenannten ICO (Initial Coin Offering) beschaffen. Mit schwarzen Zahlen für die Bank rechnet der CEO bereits nach zwei Betriebsjahren. (sda)

Komax gründet neue Gesellschaft

Marokko Das Industrieunternehmen Komax aus Dierikon will das Nordafrika-Geschäft im Bereich Prüfsysteme stärken. Es hat dazu in der Hafenstadt Tanger die neue Gesellschaft Komax TSK Maroc mit gut 20 Angestellten gegründet. Ziel sei es, im stark wachsenden nordafrikanischen Markt eine noch stärkere Position zu erlangen, teilte Komax gestern mit. Bislang seien Kunden in Marokko von einer Tochterfirmen in Tunesien und der Türkei bedient worden.

Komax hatte in Marokko bereits mit einem Unternehmen zusammengearbeitet. Teile dieser Gesellschaft sowie die Mitarbeiter würden übernommen, hiess es weiter. (sda)

Käufer in Sicht für Vögele Österreich

Mode In Österreich könnte die Modemarke Charles Vögele bald erneut den Besitzer wechseln. Der Sanierer GA Europe, der den österreichischen Ableger von Charles Vögele im September übernommen hatte, nachdem dieser Insolvenz anmelden musste, prüft bereits Angebote von potenziellen Käufern. Der Übergang sei für Anfang 2019 geplant.

Im Sommer hatte die Sempione Fashion, welche den Schwyzer Charles-Vögele-Konzern 2016 kaufte und die Filialen in der Schweiz danach in OVS-Läden umwandelte, Insolvenz angemeldet, alle Läden geschlossen und die Mitarbeitenden entlassen. Wenige Wochen nach dem Mutterkonzern war auch die österreichische Tochtergesellschaft pleite, wurde dann aber vom deutschen Finanzberater und Sanierer GA Europe gekauft. (sda)

Plötzlich Schuhkönig

Handel Daniel Walder übernimmt das Zepter als grösster unabhängiger Schweizer Schuhhändler. Mit seinen zwei Schwestern setzt er auf ein neues Konzept.

Benjamin Weinmann

Bata: verschwunden. Pasito: defizitär und Zukunft ungewiss. Branchenführer Vögele Shoes: seit Mai in polnischer Hand. Der Schweizer Schuhbranche drückt, nun ja, der Schuh. Zusammen mit den Textilhändlern litten die Sneaker- und Stiletto-Verkäufer in den letzten Jahren besonders stark unter den beiden Gross-trends im heimischen Detailhandel: dem Einkaufstourismus und der Verlagerung ins Internet.

Branchenprimus Dosenbach-Ochsner ist schon länger in deutscher Hand. Vögele war mit 219 Filialen somit der grösste unabhängige Schweizer Schuhkönig – bis im Mai die polnische CCC-Gruppe die Mehrheit am Traditionsunternehmen übernahm. Grösster unabhängiger Schuhhändler der Schweiz – mit diesem Titel kann sich nun Daniel Walder schmücken. Der 37-Jährige ist seit 2014 Chef der gleichnamigen Firma mit 39 Filialen, die er zusammen mit seinen Schwestern Sandra (36) und Martina (34) in sechster Generation führt. Letztere sind für den Einkauf verantwortlich.

Die Eltern sitzen im Verwaltungsrat

Für Daniel Walder war Vögeles Verkaufsentscheid keine Überraschung, wie er im Gespräch mit dieser Zeitung sagt. Schon länger machten in der Branche Gerüchte die Runde. Schadenfreude verspüre er keine: «Die ganze Branche hat schliesslich zu kämpfen.» So auch Walder. Betrug die Umsätze 2010 rund 72 Millionen Franken, so waren es im vergangenen Jahr noch 52 Millionen – auch, weil die in Eigenregie geführten Geox-Läden grösstenteils geschlossen werden. Dennoch ist Walder bemüht, Zuversicht zu verbreiten.

Sinnbild dafür ist ein neues Filialkonzept, das Walder daran ist umzusetzen. An 14 Standorten kommt es bereits zum Einsatz: Die modernisierten Geschäfte sind mit einer Lounge ausgestattet. Der Kunde kann Schallplatten auflegen, das Sortiment auf iPads durchstöbern, einen Kaffee trinken – und natürlich Schuhe probieren. Optisch stechen Postkarten, Bücher und Plakate ins Auge. Die alten Werbe-Sujets sollen die lange Firmengeschichte betonen. Zudem werden vermehrt auch Accessoires wie Uhren, Schals, Handschuhe und Ledertaschen



Walder-Chef Daniel Walder (37) mit seinen beiden Schwestern Sandra (36, Mitte) und Martina (34).

Bild: PD

verkauft. Pro Standort kostet das Facelifting durch den Einbau solcher «Wohnzimmer» zwischen 20 000 und 40 000 Franken. Bis in zwei Jahren sollen alle Filialen das neue Konzept vorweisen. Die Rückendeckung der Eltern, die als Verwaltungsräte amten, hat Walder Junior. «Sie sind unsere Sparringpartner, was die Strategie anbelangt», sagt der Junior. «Aus dem operativen Geschäft halten sie sich aber vorbildlich heraus.»

Die Offensive täuscht nicht über die schwierige Situation hinweg, in der sich Walder und die Konkurrenz befinden. «Wir sagen unseren Angestellten regelmässig, wie die Zahlen aussehen, damit es keine Überraschungen gibt.» Die ehrliche Kommunikation habe er von seinen Eltern gelernt. Und wie sieht es dieses Jahr aus? «Es bleibt schwierig, wir liegen insgesamt rund 3 Prozent unter dem Vorjahresniveau, was angesichts des langen und heissen Sommers und Herbstes aber ganz beachtlich ist.» Per Jahresabschluss hoffe er beim Gewinn auf eine schwarze Null.

Man sei bemüht, die Kosten zu senken und die Stundenproduktivität der Angestellten zu steigern. «Wir versuchen, das

Personal effizienter einzusetzen, zum Beispiel je nach Tageszeit in unterschiedlichen Filialen, also dort, wo es sie am meisten braucht», sagt Walder. Zudem setze man mehr Teilzeit- und Aushilfskräfte ein.

Walder sagt von sich selbst, er sei praktisch in der Schuh-schachtel aufgewachsen. «In den «Meine Freunde»-Alben in der Primarschule, in denen an-

«Ein Verkauf ist für uns zurzeit kein Thema.»

Daniel Walder
Chef der Schuhhaus Walder AG

dere schrieben, sie wollen Arzt oder Astronaut werden, stand bei mir immer das Gleiche: Schuhdirektor.» Die Schnupperlehre in einer Bank habe er nur auf Gegenwehr seiner Eltern nicht nach dem ersten Tag abgebrochen; den Detailhandel fand er immer viel faszinierender.

Wo einst die Fabrik stand, gibt es heute Wohnungen

Dass der Job für ihn dereinst so schwierig sein würde wie heute, hätten auch seine Eltern nicht gedacht, sagt Walder. Andererseits sei der Generationenwechsel mit der Digitalisierung gerade zur rechten Zeit gekommen. «Und der Blick auf unsere lange Firmengeschichte rückt vieles ins Verhältnis», sagt Walder. Was er meint: Begonnen hatte Walder vor 144 Jahren als reiner Schuhproduzent in Brüttisellen ZH. Doch dann kamen zwei Weltkriege und man war gezwungen, praktisch nur noch Armeeschuhe zu produzieren. Aus der Not heraus, weil die Schuhfabrikation nicht ausgelastet war, entschied Walders Urgrossvater, ein eigenes Ladennetz aufzubauen.

In den Folgejahren stieg der Importdruck aus Italien. Und

1972 kam der schwierige Ent-scheid, die Schuhfabrik zu schliessen. Aus dem einstigen Hersteller wurde ein reiner Verkäufer. Auf dem einstigen Fabrikareal steht heute das zweite Standbein der Familienfirma: Immobilien mit rund 300 Wohnungen, in denen zum Teil noch die letzten Fabrikarbeitenden von damals wohnen. «Das Vermieten von Wohnungen ist derzeit natürlich etwas gewinnbringender als der Verkauf von Schuhen», sagt Walder. Das Schuhgeschäft werde aber nicht querfinanziert.

Mittelfristig rechnet Walder weiterhin mit rund 40 Filialen – kein grosser Ausbau, kein grosser Abbau. «Vielleicht zügeln wir teilweise aber auf kleinere Flächen.» Und wenn eine grosse Kette anklopft, so wie bei Vögele? «Ein Verkauf ist für uns zurzeit kein Thema», sagt Walder. Seine Schwester Sandra stelle mit drei kleinen Kindern zudem die siebte Firmengeneration sicher. Kooperationen mit Online-marktplätzen wie Galaxus oder in Zukunft Amazon würde er nicht ausschliessen. Priorität habe aber die Modernisierung des eigenen Verkaufsnetzes.

Migros Bank zahlt künftig keine Boni mehr

Löhne Ab dem Geschäftsjahr 2019 entrichtet die Migros Bank keine variablen Vergütungen in Form von Boni mehr. Zur Kompensation werden die Fixlöhne erhöht.

In der Bankenwelt sind Boni traditionell Teil der Entlohnung. Nun schafft die Migros Bank diese ab, weil das Institut sie für «nicht mehr zeitgemäss» hält, wie die Bank in einer Mitteilung schreibt.

Ab dem Geschäftsjahr 2019 entrichte die Migros Bank keine variablen Vergütungen in Form von Boni mehr, teilte sie gestern mit. Schon bislang bezog bei der Migros Bank der Präsident der Geschäftsleitung keinen Bonus. Die übrigen Mitglieder der Ge-

schäftsleitung sowie die Direktions- und Kadermitarbeitenden erhielten anstelle eines 13. Monatslohns für gute Leistungen einen «moderaten Bonus» – in der Regel bis maximal 20 Prozent des Jahreslohns. Dieser wird künftig entfallen.

Zur Kompensation werde den betroffenen Mitarbeitenden das Fixsalär einmalig erhöht, wobei die Anpassung individuell erfolgen soll. Der Systemwechsel sei keine Sparmassnahme, wurde

betont. Vielmehr seien Boni nicht mehr zeitgemäss. Der Erfolg des Unternehmens hänge heute vom Zusammenspiel vieler Akteure an der Kundenfront sowie in zentralen Bereichen ab, hiess es. Dabei berge die variable individuelle Vergütung durch Boni sogar die Gefahr, dass sich Mitarbeitende vor allem auf ihre eigene bonusrelevante Tätigkeit konzentrierten und dabei den Blick fürs Ganze verlieren würden, so die Migros Bank. (sda/mim)

Mehr Lohn und Erfolgsbeteiligung bei Migros Luzern

Auf den 1. Januar 2019 erhöht die Migros Luzern die Lohnsumme ihrer rund 6000 Mitarbeitenden um 1 Prozent. Die Lohnerhöhungen erfolgen individuell, teilt das Unternehmen mit. Die Angestellten erhalten zudem eine Erfolgsprämie. Insgesamt werden dafür 2,4 Prozent der Lohnsumme eingesetzt. Bei Erreichung der Jah-

resziele 2018 wird sämtlichen Mitarbeitenden im Frühjahr 2019 eine Erfolgsprämie von 700 Franken ausbezahlt.

Per 2019 tritt zudem ein neuer Gesamtarbeitsvertrag in Kraft. Teil davon ist unter anderem ein Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen sowie ein Vaterschaftsurlaub von 3 bezahlten Wochen. (mim)