

Zeitschrift: Shab.ch : schweizerisches Handelsamtsblatt = Fosc.ch : feuille officielle suisse du commerce = Fusc.ch : foglio ufficiale svizzero di commercio

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 138 (2020)

Heft: 207

Anhang: Meldungsanhänge : auf den nachfolgenden Seiten werden alle Meldungen mit unstrukturierten Anhängen aufgeführt

Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.03.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Meldungsanhänge

Auf den nachfolgenden Seiten werden alle Meldungen mit unstrukturierten Anhängen aufgeführt.

Arbeitsvertrag Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Contact- und Callcenter-Branche

Arbeitsvertrag Domanda intesa a prorogare e modificare i decreti del Consiglio federale che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore dei contact center e call center

Arbeitsvertrag Demande de prorogation et modification des arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche des centres de contact et d'appel

Umwandlung von Wertpapieren Società della Funicolare Locarno-Madonna del Sasso SA (FLMS)

Umwandlung von Wertpapieren Télé-Thyon SA

Einladung zur ausserordentlichen Generalversammlung AC Immune SA

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung Heilpädagogische Schule Bezirk Bülach

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung le cinéma Feuerwehrmagazin No 1 AG

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung Fabo SA



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB 23.10.2020

Meldungsnummer: AB04-0000000516

Publizierende Stelle

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Contact- und Callcenter-Branche

Arbeitsvertrag Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Contact- und Callcenter-Branche

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich contactswiss und CallNet.ch (Swiss Contact Center Association) einerseits, die Gewerkschaft syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation andererseits, ersuchen, die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 7. Juni 2018 und vom 16. Januar 2020 (BBl **2018** 3371, **2020** 969) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Contact- und Callcenter-Branche bis zum 31. Dezember 2023 zu verlängern. Ausserdem beantragen sie, folgende Änderungen ihres in der Beilage zu den erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich zu erklären: (Änderungen im PDF ersichtlich)

Rechtliche Hinweise:

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 15 Tage

Ablauf der Frist: 07.11.2020

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Contact- und Callcenter-Branche

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich contactswiss und CallNet.ch (Swiss Contact Center Association) einerseits, die Gewerkschaft syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation andererseits, ersuchen, die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 7. Juni 2018 und vom 16. Januar 2020 (BBl **2018** 3371, **2020** 969) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Contact- und Callcenter-Branche bis zum 31. Dezember 2023 zu verlängern. Ausserdem beantragen sie, folgende Änderungen ihres in der Beilage zu den erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich zu erklären:

Art. 3.6 Bst. h (Vollzugsbestimmungen)

- h. Sanktionen: Stellt die Paritätische Kommission fest, dass Bestimmungen des GAV verletzt wurden, so hat sie den fehlbaren Arbeitgeber aufzufordern, seinen Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die PK ist berechtigt:
- eine Verwarnung auszusprechen;
 - sowohl für nicht-geldwerte wie auch für geldwerte Verfehlungen je eine Konventionalstrafe bis zu 30'000 Franken auszusprechen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bei belegten Nachzahlungen bis zur Höhe von 50 Prozent der geschuldeten Leistung gehen, ansonsten bis zur Höhe von 160 Prozent;
 - die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgeber aufzuerlegen;

Art. 5.5 Kündigungsfristen und Kündigungsschutz

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen wie folgt gekündigt werden:

- Während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf einen beliebigen Zeitpunkt.
- Nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat (Kalendertage).
- Nach vollendetem 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats.
- Nach vollendetem 50. Altersjahr ab 2. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats.

Art. 5.9 Homeoffice

Homeoffice ist die zeitweise Arbeit von zu Hause aus. Es besteht kein Anrecht auf Homeoffice, sondern sie basiert auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der/des zuständigen direkten Vorgesetzten. Die Gewährung von Homeoffice bedingt keiner schriftlichen Vereinbarung.

Arbeitnehmende, die vorübergehend Homeoffice absolvieren, sind Arbeitnehmenden, die kein Homeoffice absolvieren, hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Integration in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation gleich zu stellen. Entsprechend gilt für sie in jedem Fall die Adresse des Arbeitsgebers als Arbeitsort gemäss Einzelarbeitsvertrag, was gewährt, dass sich der Lohn und der Feiertagsanspruch vom Sitz des Arbeitgebers ableiten lässt.

Arbeitnehmende, die vorübergehend Homeoffice absolvieren, sind verpflichtet, sich bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Einhaltung der Sicherheitsaspekte an die dieselben Regeln zu halten wie bei der Arbeit im Büro. Die Soll-Arbeitszeit muss eingehalten werden.

Art. 5.13 Lohn

Das Grundgehalt versteht sich als Grund-Basislohn (exklusive Ferien- und Feiertagsentschädigung für Berechnung Stundenlohn und ohne Provisionen, Incentives, etc).

Jahresgehalt, Monatsgehalt (bei 12 Monatslöhnen) und Stundenlohn in Franken					
	Stufe 1a	Stufe 1b	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Ostschweiz	45 288.–	47 124.–	48 960.–	50 184.–	55 080.–
	3 774.–	3 927.–	4 080.–	4 182.–	4 590.–
	20.74	21.58	22.42	22.98	25.22
Genfersee	49 020.–	51 006.–	52 992.–	54 312.–	59 616.–
	4 085.–	4 250.50	4 416.–	4 526.–	4 968.–
	22.45	23.35	24.26	24.87	27.30
Mittelland	47 712.–	49 650.–	51 588.–	52 872.–	58 032.–
	3 976.–	4 137.50	4 299.–	4 406.–	4 836.–
	21.85	22.73	23.62	24.21	26.57
Nordwestschweiz	51 000.–	53 064.–	55 128.–	56 508.–	62 016.–
	4 250.–	4 422.–	4 594.–	4 709.–	5 168.–
	23.35	24.30	25.24	25.87	28.40
Zürich	51 084.–	53 154.–	55 224.–	56 604.–	62 124.–
	4 257.–	4 429.50	4 602.–	4 717.–	5 177.–
	23.39	24.34	25.29	25.92	28.45

	48 144.–	50 094.–	52 044.–	53 352.–	58 548.–
Zentral- schweiz	4 012.–	4 174.50	4 337.–	4 446.–	4 879.–
	22.04	22.94	23.83	24.43	26.81
	42 840.–	44 676.–	46 512.–	48 960.–	53 244.–
Tessin	3 570.–	3 723.–	3 876.–	4 080.–	4 437.–
	19.62	20.46	21.30	22.42	24.38

Ostschweiz: AR, AI, GL, GR, SG, SH, TG.

Genfersee: GE, VD, VS.

Mittelland: BE, FR, JU, NE, SO.

Nordwestschweiz: AG, BL, BS.

Zürich: ZH.

Zentralschweiz: LU, NW, OW, SZ, UR, ZG.

Tessin: TI.

Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit können auf Gesuch hin besondere Vereinbarungen bewilligt werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der PK vorgängig zur Genehmigung zu unterbreiten.

Art. 5.14 Lohnstruktur / Funktionen

Stufe 1a und 1b	Inbound/Outbound 1 st Level
Stufe 2	Multiskill
Stufe 3	Administrative und unterstützende Funktionen
Stufe 4	Technical Specialist und 2 nd Level

Für Arbeitnehmende, die vor dem 1. Januar 2021 angestellt wurden, erfolgt nach 12 Monaten Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb (und unabhängig davon, zu wie vielen Prozenten Mitarbeitende angestellt sind) die Einstufung mindestens in Stufe 2. Wenn die Summe aller Abwesenheiten eines/einer Mitarbeitenden im ersten Dienstjahr allerdings mehr als 60 Kalendertage beträgt, verschiebt sich die Einstufung in Stufe 2 entsprechend nach hinten.

Für Arbeitnehmende, die ab dem 1. Januar 2021 angestellt werden, erfolgt nach 12 Monaten Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb die Einstufung mindestens in Stufe 1b. Nach weiteren 12 Monaten Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb (und unabhängig davon, zu wie vielen Prozenten Mitarbeitende angestellt sind) erfolgt die Einstufung mindestens in Stufe 2. Wenn die Summe aller Abwesenheiten eines / einer Mitarbeitenden während der ersten beiden Dienstjahre allerdings mehr als 60 Kalendertage beträgt, verschiebt sich die Einstufung in Stufe 1b bzw. in Stufe 2 entsprechend nach hinten.

Für Fachfrauen/Fachmänner Kundendialog EFZ erfolgt die Einstufung ab Anstellung mindestens in Stufe 2.

Art. 5.18 Feiertage

Eidgenössische, kantonale und die am Arbeitsort üblichen Feiertage gelten als bezahlte freie Tage. Pro Jahr werden mindestens 8 bezahlte Feiertage gewährt. Auf einen arbeitsfreien Tag fallende Feiertage können nicht nachbezogen werden.

Art. 5.19 Bezahlte Absenzen

Eigene Hochzeit	3 Tage
Hinschied von Ehepartner/Lebenspartner, Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister	3 Tage
Hinschied von anderen Familienangehörigen	1 Tag
Vaterschaftsurlaub	bis 31. Dezember 2021: 2 Tage / ab 1. Januar 2022: 10 Tage
Militärische Rekrutierung, Inspektion, Entlassung aus der Wehrpflicht	gemäss Aufgebot
Umzug des eigenen Haushalts	1 Tag pro Kalenderjahr
Pflege von kranken Familienangehörigen im eigenen Haushalt, bei ausgewiesenem Bedarf	max. 3 Tage

Art. 5.20 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Die Arbeitgeberin schliesst für ihre Leistungen Kollektivversicherungen für ein Krankentaggeld über 730 Tage zu 80% ab, mit einer Wartefrist von maximal 180 Tagen. Während der Wartefrist hat der Arbeitgeber 100% des Lohnes zu entrichten. Die ersten 2 Kalendertage gelten als unbezahlte Karenztage. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Prämien maximal zur Hälfte.

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin besteht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen, dass die Arbeitnehmenden nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch und ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

Art. 5.21 Mutterschaftsurlaub

Ab vollendetem 2. Dienstjahr beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen.

Art. 5.22 Benachrichtigung / Arztzeugnis

Abwesenheiten sind den Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall ist den Vorgesetzten zuhanden der Personalverantwortlichen ab dem dritten Ausfalltag ein ärztliches Zeugnis zuzustellen.

Der Arbeitgeber kann in begründeten Ausnahmefällen ab dem 1. Ausfalltag ein Arztzeugnis verlangen und/oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

Art. 5.27 Persönlichkeitsschutz und Gleichstellung

Der Arbeitgeber garantiert den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz und den Schutz der Personaldaten. Arbeitnehmende haben insbesondere das Recht, ihr Personaldossier und die sie betreffenden, elektronisch oder anderweitig gespeicherten Daten einzusehen.

Der Arbeitgeber fördert die Chancengerechtigkeit. Er ergreift geeignete Massnahmen zur Verhinderung von direkten und indirekten Diskriminierungen. Zu diesem Zweck bezeichnet der Arbeitgeber interne Ansprechpersonen für Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder sexuell diskriminiert fühlen. Zudem kann der Arbeitgeber eine externe Beratungsstelle bezeichnen, an die sich Mitarbeitende kostenlos und unter Wahrung der Anonymität wenden können.

* * *

Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten unmittelbar für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber) der Contact- und Callcenter-Branche mit mehr als 20 Arbeitnehmenden, inklusive nicht dem GAV unterstellte Beschäftigte. Zur genannten Branche gehören Betriebe und Betriebsteile, die Contactcenter-Dienstleistungen (Inbound, Outbound; Back-Office, E-Mail, Chat, weitere Kommunikationskanäle) für Dritte erbringen.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für Arbeitnehmende in Betrieben und Betriebsteilen gemäss Absatz 2.

Ausgenommen sind:

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung;
- b. Kaderangestellte;
- c. Teamleiter und Supervisoren.

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2023.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 15 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit



Rubrica: Lavoro

Sottorubrica: Contratto di lavoro

Data di pubblicazione: SHAB 23.10.2020

Numero di pubblicazione: AB04-0000000518

Ente di pubblicazione

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Su incarico di:

Parti contraenti Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore dei contact center e call center

Contratto di lavoro Domanda intesa a prorogare e modificare i decreti del Consiglio federale che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore dei contact center e call center

Le associazioni contraenti, cioè Contactswiss e Callnet.ch (Swiss Contact Center Association) da una parte, il sindacato syndicom - sindacato dei media e della comunicazione dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di prorogare, con effetto fino al 31 dicembre 2023 i decreti del Consiglio federale del 7 giugno 2018 e del 16 gennaio 2020 (FF **2018** 2853, 2020 873) che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore dei contact center e call center. Chiedono inoltre di dichiarare d'obbligatorietà generale le seguenti disposizioni, che modificano il contratto collettivo di lavoro, allegato ai decreti sopra menzionati: (Modifiche disponibili sul PDF)

Indicazioni giuridiche:

Pubblicazione secondo la legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro.

Termine: 15 giorni

Scadenza del termine: 07.11.2020

Contratto di lavoro:

Domanda intesa a prorogare e modificare i decreti del Consiglio federale che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore dei contact center e call center

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè Contactswiss e Callnet.ch (Swiss Contact Center Association) da una parte, il sindacato syndicom - sindacato dei media e della comunicazione dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di prorogare, con effetto fino al 31 dicembre 2023 i decreti del Consiglio federale del 7 giugno 2018 e del 16 gennaio 2020 (FF **2018** 2853, 2020 873) che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per il settore dei contact center e call center. Chiedono inoltre di dichiarare d'obbligatorietà generale le seguenti disposizioni, che modificano il contratto collettivo di lavoro, allegato ai decreti sopra menzionati:

Art. 3.6 lett. h (Disposizioni esecutive)

- h. Sanzioni: qualora la commissione paritetica accerti una violazione delle disposizioni del CCL, questa dovrà esortare il datore di lavoro colpevole ad adempiere ai propri obblighi senza indugio. La CP è legittimata a:
 - emettere un avvertimento;
 - pronunciare le penali fino a un importo di 30'000 franchi per violazioni non pecuniarie da un lato e per violazioni pecuniarie dall'altro; nei casi di diritti pecuniari negati, se l'impresa documenta il pagamento a posteriori degli arretrati, la penale può ammontare fino al 50% della prestazione dovuta, altrimenti fino al 160%;
 - imporre i costi dei controlli e di procedimento a carico del datore di lavoro colpevole;

Art. 5.5 Termini di disdetta e protezione dalla disdetta

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti nel rispetto dei seguenti termini di disdetta:

- durante il periodo di prova con un termine di disdetta di 7 giorni per una data qualunque;
- decorso il periodo di prova con un termine di disdetta di un mese (giorni solari);
- dopo il 1° anno di servizio con un termine di disdetta di un mese per la fine di un mese;
- dopo il 50esimo anno di età a partire dal 2° anno di servizio con un termine di disdetta di 3 mesi per la fine di un mese;

*Art. 5.9**Homeoffice*

Homeoffice è il lavoro temporaneo da casa. Non c'è diritto all'Homeoffice, ma è volontario e richiede l'approvazione del diretto superiore responsabile. La concessione dell'Homeoffice non richiede un accordo scritto.

I dipendenti che lavorano nell'Homeoffice temporaneo devono essere messi sullo stesso piano dei dipendenti che non lavorano nell'Homeoffice per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'integrazione nei processi e nell'organizzazione del lavoro. Pertanto, l'indirizzo del datore di lavoro è sempre considerato come il luogo di lavoro ai sensi del contratto di lavoro individuale, il che garantisce che il salario e il diritto ai giorni festivi pagati possano essere ricavati dalla sede del datore di lavoro.

I dipendenti che lavorano nell'Homeoffice temporaneo sono tenuti a rispettare le stesse regole in materia di orari di lavoro, registrazione delle ore di lavoro, disponibilità e rispetto degli aspetti di sicurezza come quando lavorano in ufficio. L'orario di lavoro programmato deve essere rispettato.

*Art. 5.13**Salario*

Il salario fisso è definito come salario di base e non include le provvigioni e bonus eccetera. Il salario orario di base non include l'indennità di vacanze e dei giorni festivi.

Salario annuo, mensile (in caso di 12 stipendi mensili) e orario in CHF					
	Livello 1a	Livello 1b	Livello 2	Livello 3	Livello 4
Svizzera orientale	45 288.–	47 124.–	48 960.–	50 184.–	55 080.–
	3 774.–	3 927.–	4 080.–	4 182.–	4 590.–
	20.74	21.58	22.42	22.98	25.22
Lago Lemano	49 020.–	51 006.–	52 992.–	54 312.–	59 616.–
	4 085.–	4 250.50	4 416.–	4 526.–	4 968.–
	22.45	23.35	24.26	24.87	27.30
Altipiano (Mittelland)	47 712.–	49 650.–	51 588.–	52 872.–	58 032.–
	3 976.–	4 137.50	4 299.–	4 406.–	4 836.–
	21.85	22.73	23.62	24.21	26.57
Svizzera nordoccidentale	51 000.–	53 064.–	55 128.–	56 508.–	62 016.–
	4 250.–	4 422.–	4 594.–	4 709.–	5 168.–
	23.35	24.30	25.24	25.87	28.40
Zurigo	51 084.–	53 154.–	55 224.–	56 604.–	62 124.–
	4 257.–	4 429.50	4 602.–	4 717.–	5 177.–
	23.39	24.34	25.29	25.92	28.45

	48 144.–	50 094.–	52 044.–	53 352.–	58 548.–
Svizzera centrale	4 012.–	4 174.50	4 337.–	4 446.–	4 879.–
	22.04	22.94	23.83	24.43	26.81
	42 840.–	44 676.–	46 512.–	48 960.–	53 244.–
Ticino	3 570.–	3 723.–	3 876.–	4 080.–	4 437.–
	19.62	20.46	21.30	22.42	24.38

Svizzera orientale: AR, AI, GL, GR, SG, SH, TG.

Lago Lemano: GE, VD, VS.

Altipiano (Mittelland): BE, FR, JU, NE, SO.

Svizzera nordoccidentale: AG, BL, BS.

Zurigo: ZH.

Svizzera centrale: LU, NW, OW, SZ, UR, ZG.

Ticino: TI.

Accordi speciali possono essere concessi su richiesta per i dipendenti con capacità ridotta. Questi accordi speciali devono essere sottoposti precedentemente alla CP per ottenere l'autorizzazione.

Art. 5.14 Struttura salariale / funzioni

Livello 1a und 1b	Inbound/Outbound 1 st Level
Livello 2	Multiskill
Livello 3	Funzioni amministrative e sostenibili
Livello 4	Technical Specialist e 2 nd Level

Per i dipendenti assunti prima del 1° gennaio 2021 vale quanto segue: dopo 12 mesi di impiego nella stessa azienda (e indipendentemente dalla percentuale lavorativa degli impiegati), il salario corrisponde almeno al livello 2. Se il totale di tutte le assenze di un salariato durante il primo anno di servizio supera i 60 giorni di calendario, l'assegnazione del livello 2 si sposta di conseguenza secondo il periodo totale delle assenze.

Per i dipendenti assunti a partire dal 1° gennaio 2021, la classificazione è almeno al livello 1b dopo 12 mesi di impiego nella stessa azienda. Dopo altri 12 mesi di lavoro nella stessa azienda (e indipendentemente dalla percentuale di dipendenti occupati), essi vengono classificati almeno al livello 2. Tuttavia, se il totale di tutte le assenze di un dipendente nei primi due anni di servizio è superiore a 60 giorni di calendario, la classificazione nel livello 1b o nel livello 2 viene spostata di conseguenza.

Per operatrici/operatori per la comunicazione con la clientela AFC la classificazione si fa almeno sul livello 2 a partire dall'assunzione.

Art. 5.18 Giorni festivi

I giorni festivi federali, cantonali e d'uso per il luogo di lavoro valgono come giorni liberi retribuiti. Sono concessi almeno 8 giorni festivi pagati all'anno. I giorni festivi

che cadono in un giorno non lavorativo non possono essere presi in considerazione successivamente.

Art. 5.19 Assenze retribuite

Matrimonio proprio	3 giorni
Decesso del coniuge / partner, dei figli, dei genitori, dei suoceri, dei fratelli	3 giorni
Decesso di altri familiari	1 giorno
Congedo paternità	fino al 31 dicembre 2021: 2 giorni; dal 1° gennaio 2022: 10 giorni
Reclutamento, ispezione, congedo dal servizio militare obbligatorio	fa stato la chiamata in servizio
Trasloco della propria abitazione	1 giorno ad anno solare
Cura di familiari malati nella propria casa data prova dell'effettivo bisogno	3 giorni al massimo

Art.5.20 Versamento del salario in caso di malattia e infortunio

Per le sue prestazioni il datore di lavoro stipula un'assicurazione collettiva per l'indennità giornaliera per malattia su 730 giorni all'80%, con un periodo di attesa di massimo 180 giorni. Durante il periodo di attesa il datore di lavoro ha il dovere di pagare 100% del salario. I primi 2 giorni di calendario sono considerati giorni di carenza non pagati. I dipendenti contribuiscono al massimo la metà del premio.

Il diritto alla continuazione del versamento del salario sussiste durante la durata del rapporto d'impiego. Le condizioni assicurative devono prevedere che i dipendenti, una volta abbandonata l'assicurazione collettiva, possano passare senza interruzioni e senza nuove riserve all'assicurazione individuale.

Art. 5.21 Congedo di maternità

Dal 2° anno di servizio il congedo maternità è di 16 settimane.

Art. 5.22 Informazione / certificato medico

Le assenze vanno comunicate immediatamente ai superiori.

In caso di assenze a causa di malattia o infortunio, a partire dal 3° giorno di assenza, va consegnato al superiore va consegnato un certificato medico da inoltrare poi all'ufficio del personale.

In casi eccezionali e giustificati, il datore di lavoro può richiedere un certificato medico già dal primo giorno di assenza e/o ordinare una visita presso un medico di fiducia.

Art. 5.27 Protezione della personalità e pari opportunità

Il datore di lavoro garantisce la tutela della privacy dei dipendenti sul posto di lavoro e la protezione dei dati personali. In particolare, i dipendenti hanno il diritto di prendere visione del proprio dossier personale e dei dati che li riguardano, memorizzati elettronicamente o in altro modo.

Il datore di lavoro promuove le pari opportunità. Adotta misure adeguate onde prevenire la discriminazione diretta e indiretta. A tal fine, il datore di lavoro designa delle persone di contatto interne per i dipendenti che si sentono svantaggiati o sessualmente discriminati. Inoltre, il datore di lavoro può designare un consulente esterno al quale i dipendenti possono rivolgersi gratuitamente e in forma anonima.

* * *

Campo d'applicazione

¹ L'obbligatorietà generale fa stato su tutto il territorio svizzero.

² Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro (CCL) valgono direttamente per tutte le imprese o parti di imprese (datori di lavoro) del settore dei contact center e call center con più di 20 lavoratori, compreso il personale non sottoposto al CCL. Il settore summenzionato comprende imprese o parti di imprese che offrono prestazioni di contact center (inbound, outbound; back-office, e-Mail, chat, altri canali di comunicazione) per terzi.

³ Le disposizioni del CCL dichiarate di obbligatorietà generale valgono per lavoratori delle imprese e parti di imprese secondo il capoverso 2.

Sono esclusi:

- a. i membri della direzione aziendale;
- b. i quadri;
- c. i capigruppo e supervisori.

⁴ La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida fino al 31 dicembre 2023.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere motivate e presentate in 5 esemplari entro 15 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, ...

SECO – Direzione del lavoro



Rubrique: Travail

Sous-rubrique: Contrat de travail

Date de publication: SHAB 23.10.2020

Numéro de publication: AB04-0000000517

Entité de publication

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Sur mandat de:

Parties contractantes Convention collective de travail (CCT) de la branche des centres de contact et d'appel

Contrat de travail Demande de prorogation et modification des arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche des centres de contact et d'appel

Les associations contractantes, soit Contactswiss et Callnet.ch (Swiss Contact Center Association) d'une part, le syndicat syndicom – syndicat des médias et de la communication d'autre part, demandent que le Conseil fédéral proroge jusqu'au 31 décembre 2023 les arrêtés du 7 juin 2018 et du 16 janvier 2020 (FF **2018** 3489, **2020** 929) qui étendent le champ d'application de la convention collective de travail de la branche des centres de contact et d'appel. Elles demandent en outre que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient leur CCT, reproduite dans les arrêtés susmentionnés : (Modifications disponibles sur le PDF)

Remarques juridiques:

Publication selon la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

Délai : 15 jours

Fin du délai: 07.11.2020

Contrat de travail:

Demande de prorogation et modification des arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche des centres de contact et d'appel

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit Contactswiss et Callnet.ch (Swiss Contact Center Association) d'une part, le syndicat syndicom – syndicat des médias et de la communication d'autre part, demandent que le Conseil fédéral proroge jusqu'au 31 décembre 2023 les arrêtés du 7 juin 2018 et du 16 janvier 2020 (FF **2018** 3489, **2020** 929) qui étendent le champ d'application de la convention collective de travail de la branche des centres de contact et d'appel. Elles demandent en outre que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient leur CCT, reproduite dans les arrêtés susmentionnés :

Art. 3.6, let. h (Dispositions d'exécution)

- h. Sanctions: si la commission paritaire constate que des dispositions de la CCT ont été enfreintes par un employeur, celui-ci doit être enjoint à satisfaire immédiatement à ses obligations. La CP est habilitée à :
- prononcer un avertissement;
 - prononcer des peines conventionnelles jusqu'à 30'000 francs au maximum pour des différences non-pécuniaires d'un côté et pour des différences pécuniaires de l'autre ; en cas de différences pécuniaires, le montant de la peine conventionnelle peut atteindre 50% du montant de la prestation due si l'entreprise documente le paiement de la différence, sinon 160%;
 - imputer les frais de contrôle et de procédure à l'employeur qui a contrevenu à ses obligations;

Art. 5.5 Délais de résiliation et protection contre le licenciement

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par les deux parties dans le respect des délais de résiliation suivants :

- pendant la période d'essai : 7 jours pour une date quelconque ;
- après la période d'essai : un mois (jours de calendrier) ;
- après la première année d'engagement : un mois pour la fin d'un mois ;
- avec 50 ans révolu dès la 2^{ème} année d'engagement: 3 mois pour la fin d'un mois ;

Art. 5.9 Travail à domicile

Le Travail à domicile est le travail temporairement effectué à domicile. Il n'y a pas de droit au travail à domicile, il est volontaire et nécessite l'approbation du supérieur compétant. L'octroi du travail à domicile ne nécessite pas d'accord écrit.

Les employé-es qui travaillent à domicile temporairement doivent être mis sur un pied d'égalité avec les employé-es qui ne travaillent pas à domicile en ce qui concerne les conditions de travail et l'intégration dans les processus et l'organisation du travail. Par conséquent, l'adresse de l'employeur est toujours considérée comme le lieu de travail dans le cadre du CIT, ce qui garantit que le salaire et le droit aux jours fériés peuvent être dérivés du siège social de l'employeur.

Les employé-es qui travaillent à domicile temporairement sont tenus de respecter les mêmes règles en matière d'horaires de travail, d'enregistrement des heures de travail, de disponibilité et de respect des aspects de sécurité que lorsqu'ils travaillent au bureau. Les horaires de travail prévus doivent être respectés.

Art. 5.13 Salaire

Le salaire fixé est défini comme salaire de base et ne comprend pas les provisions et les primes etc.. Le salaire horaire de base ne comprend pas les suppléments pour les vacances et les jours fériés.

Salaire annuel, mensuel (en cas de 12 salaires mensuels) et horaire en CHF					
	Niveau 1a	Niveau 1b	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Suisse orientale	45 288.–	47 124.–	48 960.–	50 184.–	55 080.–
	3 774.–	3 927.–	4 080.–	4 182.–	4 590.–
	20.74	21.58	22.42	22.98	25.22
Région lémanique	49 020.–	51 006.–	52 992.–	54 312.–	59 616.–
	4 085.–	4 250.50	4 416.–	4 526.–	4 968.–
	22.45	23.35	24.26	24.87	27.30
Plateau	47 712.–	49 650.–	51 588.–	52 872.–	58 032.–
	3 976.–	4 137.50	4 299.–	4 406.–	4 836.–
	21.85	22.73	23.62	24.21	26.57
Nord-Ouest	51 000.–	53 064.–	55 128.–	56 508.–	62 016.–
	4 250.–	4 422.–	4 594.–	4 709.–	5 168.–
	23.35	24.30	25.24	25.87	28.40
Zurich	51 084.–	53 154.–	55 224.–	56 604.–	62 124.–
	4 257.–	4 429.50	4 602.–	4 717.–	5 177.–
	23.39	24.34	25.29	25.92	28.45

	48 144.–	50 094.–	52 044.–	53 352.–	58 548.–
Suisse centrale	4 012.–	4 174.50	4 337.–	4 446.–	4 879.–
	22.04	22.94	23.83	24.43	26.81
	42 840.–	44 676.–	46 512.–	48 960.–	53 244.–
Tessin	3 570.–	3 723.–	3 876.–	4 080.–	4 437.–
	19.62	20.46	21.30	22.42	24.38

Suisse orientale: AR, AI, GL, GR, SG, SH, TG.

Région lémanique: GE, VD, VS.

Plateau: BE, FR, JU, NE, SO.

Nord-Ouest: AG, BL, BS.

Zurich: ZH.

Suisse centrale: LU, NW, OW, SZ, UR, ZG.

Tessin: TI.

Des accords spéciaux peuvent être approuvés sur demande pour les employés à capacité réduite. Ces accords spéciaux doivent être soumis au préalable auprès de la CP pour approbation.

Art. 5.14 Structure salariale / fonctions

Niveau 1a et 1b	Inbound/Outbound 1 st Level
Niveau 2	Multiskill
Niveau 3	Fonctions administratives et de support
Niveau 4	Spécialiste technique, 2 nd Level

Pour les employé-e-s embauché-e-s avant le 1^{er} janvier 2021, après 12 mois d'engagement dans la même entreprise (et indépendamment du taux de travail des employé-e-s), le salaire correspond au moins au niveau 2. Si le total des absences d'un-e employé-e au cours de la première année de service est supérieur à 60 jours civils, l'attribution au niveau 2 est différée en conséquence.

Pour les employé-e-s embauché-e-s à partir du 1^{er} janvier 2021, après 12 mois d'engagement dans la même entreprise, le salaire correspond au moins au niveau 1b. Après 12 nouveaux mois d'engagement dans la même entreprise (et indépendamment du taux de travail des employé-e-s), le salaire correspond au moins au niveau 2. Si le total des absences d'un-e employé-e au cours des deux premières années de service est supérieur à 60 jours civils, l'attribution au niveau 1b resp. 2 est différée en conséquence.

Pour agentes et agents relation client CFC le classement se fait dès l'engagement au moins sur le niveau 2.

Art. 5.18 Jours fériés

Les jours fériés nationaux et cantonaux, ainsi que les jours fériés usuels dans la localité du lieu de travail valent comme jours de congé payés. Au moins 8 jours

fériés payés sont accordés par an. Les jours fériés tombant un jour non ouvrable ne sont pas compensés.

Art. 5.19 Absences payées

Pour son propre mariage	3 jours
En cas de décès du conjoint/de la conjointe, des enfants, du concubin/de la concubine, des parents, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
En cas de décès d'un autre membre de la famille	1 jour
Congé de paternité	jusqu'au 31 décembre 2021 : 2 jours, dès le 1 ^{er} janvier 2022 : 10 jours
Pour le recrutement militaire, l'inspection, la libération du service militaire	conformément à la convocation
Pour son propre déménagement	1 jour par année civile
Pour soigner un membre malade de la famille vivant dans son propre ménage en cas de nécessité attestée	3 jours par année civile

Art. 5.20 Maintien du paiement du salaire en cas de maladie et d'accident

L'employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie couvrant 80% du salaire pendant 730 jours. Le délai de carence est de 180 jours au maximum. Pendant le délai de carence, l'employeur a l'obligation de payer 100% du salaire. Les 2 premiers jours de calendrier sont considérés comme des jours d'attente non payés. Les collaborateurs/ collaboratrices contribuent au maximum à hauteur de la moitié du paiement des primes de l'assurance.

Le droit au maintien du paiement du salaire perdure pendant toute la durée des rapports de travail. Les conditions d'assurance doivent inclure la possibilité pour les employé-e-s de passer sans interruption et sans nouvelles réserves dans l'assurance individuelle, après la sortie de l'assurance collective.

Art. 5.21 Congé de maternité

À partir de la deuxième année de service, le congé de maternité est de 16 semaines.

Art. 5.22 Information / certificat médical

Toute absence doit être annoncée immédiatement aux supérieurs hiérarchiques.

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, dès le 3^{ème} jour d'absence l'employé-e doit faire parvenir un certificat médical à ses supérieurs hiérarchiques à l'attention des responsables du personnel.

Dans des cas exceptionnels justifiés, l'employeur peut exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence et/ou ordonner un examen par un médecin de confiance.

Art. 5.27 Protection de la personnalité et égalité

L'employeur garantit la protection de la sphère privée du collaborateurs/collaboratrice sur son lieu de travail ainsi que la protection de ses données personnelles. Les collaborateurs/collaboratrice ont notamment le droit d'accéder à leur dossier personnel et aux données les concernant, qu'elles soient stockées sous forme électronique ou autre.

L'employeur promeut l'égalité des chances. Il prend les mesures appropriées pour prévenir les discriminations directes et indirectes. À cette fin, l'employeur désigne des personnes de contact internes pour les employés qui se sentent défavorisé ou victimes de discrimination sexuelle. En outre, l'employeur peut désigner un centre de conseil externe auquel les salariés peuvent s'adresser gratuitement et dans l'anonymat.

* * *

Champ d'application

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les dispositions étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent directement à toutes les entreprises et parties d'entreprise (employeurs) de la branche des centres de contact et d'appel avec plus de 20 employé-e-s, y inclus le personnel non-soumis à la CCT. Font partie de la branche nommée entreprises et parties d'entreprise qui fournissent des prestations de centres de contact (inbound, outbound; back-office, e-mail, chat, autres canaux de communication) pour des tiers.

³ Les dispositions étendues de la CCT s'appliquent aux employé-e-s des entreprises et parties d'entreprise selon l'alinéa 2.

Sont exclus:

- a. les membres de la direction;
- b. les cadres;
- c. les encadrant-e-s et superviseurs/-euses.

⁴ La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2023.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les 15 jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne,

SECO – Direction du travail



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB
Feuille officielle suisse du commerce FOSC
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

Rubrica: Comunicazioni alle società
Sottorubrica: Trasformazione di carte-valori
Data di pubblicazione: SHAB 23.10.2020
Numero di pubblicazione: UP03-0000000044

Ente di pubblicazione

Società della Funicolare Locarno-Madonna del Sasso SA (FLMS), Viale F. Balli 2, 6600 Locarno

Trasformazione di carte-valori Società della Funicolare Locarno-Madonna del Sasso SA (FLMS)

Società della Funicolare Locarno-Madonna del Sasso SA (FLMS)
CHE-108.142.360
6600 Locarno
AVVISO RICERCA DETENTORI DI AZIONI AL PORTATORE

Società della Funicolare Locarno-Madonna del Sasso SA (FLMS)

AVVISO RICERCA DETENTORI DI AZIONI AL PORTATORE

Il Consiglio di amministrazione della FLMS **invita tutti gli azionisti detentori di azioni al portatore della Società che non si fossero già annunciati quali portatori ex art. 697i CO o quali aventi economicamente diritto ex art. 697j CO**, ad annunciarsi, indicando il numero di serie della/e azioni al portatore in proprio possesso, presso la Sede della Società, in Viale F. Balli 2, 6600 Locarno (Tel. 091 751 11 23, e-mail: info@funicolarellocarno.ch), affinché anche tali azioni al portatore possano partecipare alla **conversione in azioni nominative** in applicazione delle disposizioni adottate con la revisione del Codice delle obbligazioni del 21 giugno 1919, entrata in vigore il 1° novembre 2019.

La notifica deve avvenire **entro il termine di 90 (novanta) giorni** dalla pubblicazione del presente avviso sul Foglio Ufficiale Svizzero di Commercio.

Per le azioni al portatore cui i detentori non avranno ottemperato al proprio obbligo di annunciare, il Consiglio d'amministrazione potrà procedere ad adottare i provvedimenti di propria competenza.

Il Consiglio di amministrazione



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB
Feuille officielle suisse du commerce FOSC
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

Rubrique: Communications d'entreprises
Sous-rubrique: Conversion de titres
Date de publication: SHAB 23.10.2020
Numéro de publication: UP03-0000000043

Entité de publication
Télé-Thyon SA, Route de Thyon 12, 1988 Thyon

Conversion de titres Télé-Thyon SA

Télé-Thyon SA
CHE-101.320.910
c/o: Batterie Thyon 2000 No 4044
Rte de Thyon 12
1988 Thyon-Les Collons
Conversion des actions au porteur en actions nominatives

CONVERSION DES ACTIONS AU PORTEUR EN ACTIONS NOMINATIVES

THYON
4 VALLÉES 

INFORMATIONS AUX ACTIONNAIRES DE TELE-THYON SA

Les dispositions du Code des Obligations suisse (CO) relatives aux actions au porteur ont été modifiées avec effet au 1^{er} novembre 2019, conformément aux décisions de l'Assemblée fédérale.

Dans le but de se conformer à la nouvelle réglementation et de faciliter les inscriptions dans le registre des actions, le Conseil d'administration de Télé-Thyon SA a décidé de convertir les actions au porteur en actions nominatives. Les statuts de la société devront être adaptés dans ce sens lors de la prochaine Assemblée générale, qui se tiendra au début de l'année 2021. La modification sera ensuite dûment inscrite au Registre du Commerce.

Télé-Thyon SA invite ses actionnaires à retourner par courrier recommandé les titres au porteur originaux ou à les déposer à ses guichets. Il y a lieu également de compléter le formulaire de conversion des actions au porteur en actions nominatives (disponible sur <http://www.thyon.ch/fr/actionnaires.htm>) et de joindre une copie de la pièce d'identité pour les personnes physiques, ou une copie de l'extrait du registre du commerce pour les entreprises.

Les titres au porteur seront annulés et un nouveau certificat d'actions nominatives sera émis pour le montant correspondant à celui des anciennes actions au porteur.

Télé-Thyon SA

Route de Thyon 12, Batterie Thyon 2000 No 4044, CH-1988 Thyon-Les Collons

+41(0)27 282 57 11

actionnaires@tele-thyon.ch – www.thyon.ch





Category: Notifications issued to company members
Sub-category: Invitation to the General Meeting
Publication date: SHAB 23.10.2020
Publication number: UP04-0000002508

Publishing entity
Bär & Karrer AG, Brandschenkestrasse 90, 8002 Zürich

Invitation to the extraordinary general meeting AC Immune SA

AC Immune SA
CHE-109.878.825
EPFL Innovation Park, bâtiment B
1015 Lausanne

General meeting details:
20.11.2020, 14:00 Uhr, AC Immune SA
EPFL Innovation Park, Building B,
1015 Lausanne, Switzerland

Invitation/Agenda:
Please refer to the PDF attachment (Invitation to the Extraordinary Shareholders' Meeting of AC Immune SA) with respect to the agenda item and the proposal as well as for further information.

Legal notice:
Due to the extraordinary situation in connection with the Covid-19 pandemic, the Extraordinary Shareholders' Meeting will be held without personal participation of the shareholders. Based on article 27 of the Swiss Federal Council's "Ordinance 3 on Measures to Combat the Coronavirus (COVID-19)" of 19 June 2020, as subsequently amended, the Board of Directors resolved that the shareholders can exercise their rights exclusively through the independent proxy Reymond & Associés, represented by Mr. Denis Cherpillod, Attorney at Law, Avenue de la Gare 1, case postale 7255, 1002 Lausanne, Switzerland.

To the shareholders of AC Immune SA

Invitation to the Extraordinary Shareholders' Meeting

Date: 20 November 2020, at 2:00 pm
Central European Time

Place: AC Immune SA, EPFL
Innovation Park, Building B,
1015 Lausanne, Switzerland

AGENDA ITEM AND PROPOSAL OF THE BOARD OF DIRECTORS

1. Election of Carl June as Member of the Board of Directors

The Board of Directors proposes for a term until the end of the next Annual General Meeting the election of Carl June as member of the Board of Directors.

ORGANIZATIONAL NOTES (INCLUDING ON MEASURES DUE TO COVID-19)

1. Coronavirus Restrictions

1.1 No "in-person" Meeting for Shareholders

The persisting situation surrounding the coronavirus (Covid-19) and the updated measures prescribed by the Swiss Federal Council to combat this infectious disease have prompted us to take the same legal steps for the Extraordinary General Meeting as we took for the Annual General Meeting 2020. Our primary goal is to protect the health of our shareholders and employees as far as possible.

Because of this special situation, we have decided to reduce the Extraordinary General Meeting to the mandatory part as stipulated by Swiss law and by the Company's Articles of Association. We will hold a meeting with a minimal attendance to which shareholders will not be invited to attend in person, and only hold the necessary election and vote. In particular, the members of the Board of Directors and of the Executive Committee will not be available for discussion.

1.2. Voting via the Independent Proxy

Based on article 27 of the Swiss Federal Council's "Ordinance 3 on Measures to Combat the Coronavirus (COVID-19)" of 19 June 2020, as subsequently amended, the Board of Directors resolved that the shareholders can exercise their rights exclusively through the independent proxy Reymond & Associés, represented by Mr. Denis Cherpillod, Attorney at Law, Avenue de la Gare 1, case postale 7255, 1002 Lausanne, Switzerland. You can do so following the instructions in Section 4.2 below.

2. Eligibility to Vote

Shareholders registered in the share register maintained by our transfer agent, Computershare Trust Company N.A. ("Computershare"), up to and including 19 October 2020 at close of NASDAQ ("Record Date") will be eligible to vote at the Extraordinary General Meeting. Shareholders selling their shares prior to the Extraordinary General Meeting are excluded from voting.

New shares acquired between 20 October 2020 and 23 November 2020 (at the opening of NASDAQ) will not give any corresponding voting rights for this Extraordinary General Meeting.

These restrictions on voting do not impact trading of AC Immune SA shares held by registered shareholders before, during or after the Extraordinary General Meeting

3. Invitation and Ancillary Material

Shareholders who are registered with Computershare receive their Invitation to the Extraordinary General Meeting directly from Computershare. With their Invitation, these shareholders are receiving the means to vote electronically with the individual shareholder number ("QR Code") and a personalized Proxy Card enabling them to give their voting instructions to the independent proxy. Section 4 below describes the voting process.

Shareholders who are "Beneficial Owners", holding their AC Immune SA shares on 19 October 2020 through their broker or bank, are unknown to AC Immune SA or to Computershare. Their Invitation and material are issued by Computershare and channeled through their broker or bank. These shareholders should be able to vote on the portal of their bank or broker. If the receipt of the Invitation is delayed or impossible due to deficiencies in the postal delivery services, these shareholders may nevertheless access the Invitation and ancillary material for the Extraordinary General Meeting and download a generic proxy card on AC Immune SA's website at <https://ir.acimmune.com/events/egm>.

4. Voting (Instructions to Independent Proxy)

Shareholders can vote exclusively through the independent proxy prior to the Extraordinary General Meeting (see Section 1.2 above).

The independent proxy will be physically present at the Extraordinary General Meeting to vote on behalf of the shareholders who issued instructions to him.

4.1 Electronic-Voting

AC Immune SA recommends that shareholders do vote electronically through the Computershare portal with the individual shareholder number ("QR Code") or, for "Beneficial Owners", using the portal of their bank or broker. The independent proxy will receive the consolidated electronic instructions from shareholders, banks and brokers via Computershare.

Electronic voting instructions must be given no later than 18 November 2020 at 11:59 PM, US Eastern Standard Time.

4.2 Use of Proxy Card

Shareholders who do not wish to vote electronically may give their written instructions to the independent proxy by sending him their filled and signed Proxy Card at the email address independentproxy@acimmune.com or at the postal address indicated in Section 1.2, for delivery no later than 20 November 2020 at 11:00 AM, Central European Time.

Shareholders who are “Shareholders of Record” registered with Computershare until 19 October 2020 (“Record Date”) should use their nominal Proxy Card, with the individual shareholder number (“QR Code”). Shareholders who are “Beneficial Owners”, holding their AC Immune SA shares through their broker or bank, should use their nominal Proxy Card received from their bank or broker.

If for any reason shareholders have not received an Invitation or their Proxy Card, they may download a generic Proxy Card from the Company’s website at: <https://ir.acimmune.com/events/egm>

Once received by the independent proxy, voting instructions may not be changed by shareholders.

Shareholders who are “Beneficial Owners” on 19 October 2020 will be requested to attach to their signed Proxy Card (i) a declaration of honor, confirming that they have not instructed the independent proxy electronically, and (ii) a bank statement establishing the number of shares in their nominal ownership.

Should the independent proxy receive voting instructions from shareholders both electronically and in writing, only the electronic instructions will be taken into account.

LEGAL NOTICE

Per AC Immune SA's Articles of Association, the official Invitation to the Extraordinary General Meeting will be published in the Swiss Official Gazette of Commerce (“SOGC”) on or before 30 October 2020. Concurrently with the publication in the SOGC, AC Immune SA's webpage “Investors/Extraordinary General Meeting 2020” on <https://ir.acimmune.com/events/egm> will display a copy of the publication and provide a link to the publication as soon as it is released in the SOGC.

Ecublens, AC Immune SA

On behalf of the Board of Directors

Dr. Douglas Williams, Chairman of the Board of Directors



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB
Feuille officielle suisse du commerce FOSC
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

Rubrik: Mitteilungen an Gesellschafter

Unterrubrik: Einladung zur Generalversammlung

Publikationsdatum: SHAB 23.10.2020

Meldungsnummer: UP04-0000002507

Publizierende Stelle

Heilpädagogische Schule Bezirk Bülach, Lufingerstrasse 32, 8185 Winkel

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung Heilpädagogische Schule Bezirk Bülach

Heilpädagogische Schule Bezirk Bülach

CHE-278.195.020

Lufingerstrasse 32

8185 Winkel

Angaben zur Generalversammlung:

25.11.2020, 19:00 Uhr, HPS Bezirk Bülach, Winkel

Einladungstext/Traktanden:

Delegiertenversammlung des **Zweckverbands Heilpädagogische Schule Bezirk Bülach**
vom **25. November 2020, 19h**, Aula Tagesschule HPS, Winkel.

Weitere Informationen finden Sie in der Beilage.

HEILPÄDAGOGISCHE SCHULE BEZIRK BÜLACH

Delegiertenversammlung

Sandra Abderhalden, Aktuarin

Winkel, 22. Oktober 2020



Der Zweckverband Heilpädagogische Schule Bezirk Bülach führt seine Delegiertenversammlungen öffentlich durch. Jede interessierte Person ist berechtigt, an der Versammlung als Zuhörer*in teilzunehmen. Die nächste Versammlung findet statt am

Mittwoch, 25. November 2020, 19:00 Uhr, Aula Tagesschule HPS, Winkel

Traktanden

- | | |
|--|---------------|
| 1. Begrüssung | |
| 2. Protokoll der Versammlung vom 24. Juni 2020 | Genehmigung |
| 3. Kreditabrechnung Ausbau Tagesschule | Genehmigung |
| 4. Abstimmungsergebnisse Umwandlung IKA | Kenntnisnahme |
| 5. Zusammensetzung von Aufsichts –und Verwaltungsrat | Kenntnisnahme |
| 6. Übergangsreglemente | Genehmigung |
| 7. Verabschiedung RPK und Delegierte | |
| 8. Einblicke ins Handwerkliche | |
| 9. Verschiedenes und Mitteilungen | |

Die Vorlage zur Versammlung vom 25. November 2020 sowie das Protokoll der Versammlung vom 24. Juni 2020 können beim Sekretariat der Schule (044 872 40 80/ sekretariat@hps-bezirk-buelach.ch) angefordert werden.

Zur Wahrung der Sicherheitsmassnahmen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus kann den Personen, welche nicht bereits über eine Einladung zur Versammlung verfügen, der Zutritt ausnahmsweise nur auf Voranmeldung hin gewährt werden. Voranmeldungen werden bis zum 23. November 2020 beim Sekretariat der Schule (044 872 40 80/ sekretariat@hps-bezirk-buelach.ch) entgegengenommen.

HEILPÄDAGOGISCHE SCHULE BEZIRK BÜLACH

Delegiertenversammlung

Sandra Abderhalden, Aktuarin

Winkel, 22. Oktober 2020



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB
Feuille officielle suisse du commerce FOSC
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

Rubrik: Mitteilungen an Gesellschafter

Unterrubrik: Einladung zur Generalversammlung

Publikationsdatum: SHAB 23.10.2020

Meldungsnummer: UP04-0000002450

Publizierende Stelle

le cinéma Feuerwehrmagazin No 1 AG, Schulgasse 18, 3280 Murten

Einladung zur ordentlichen Generalversammlung le cinéma Feuerwehrmagazin No 1 AG

le cinéma Feuerwehrmagazin No 1 AG

CHE-102.020.801

Schulgasse 18

3280 Murten

Angaben zur Generalversammlung:

23.11.2020, 19:00 Uhr, Kinosaal

Einladungstext/Traktanden:

Behandelt werden die statutarischen Traktanden. Alle notwendigen Unterlagen liegen 20 Tage vor der Generalversammlung an der Kinokasse auf.

le cinéma Feuerwehrmagazin No 1 AG, Murten

19. ordentliche Generalversammlung am **23.11.2020, um 19.00 Uhr**, im Kinosaal

Behandelt werden die **statutarischen Traktanden**. Alle notwendigen Unterlagen liegen 20 Tage vor der Generalversammlung an der Kinokasse auf.

Murten, im Oktober 2020

Der Verwaltungsrat



Rubrica: Comunicazioni alle società
Sottorubrica: Invito all'assemblea generale
Data di pubblicazione: SHAB 23.10.2020
Numero di pubblicazione: UP04-0000002506

Ente di pubblicazione
Arifida SA, Via Motta 18, 6830 Chiasso

Invito all'assemblea generale ordinaria Fabo SA

Fabo SA
CHE-100.178.851
c/o: Fausto Bordogna
via Industria 16
6850 Mendrisio

Informazioni sull'assemblea generale:

18.11.2020, ore 15:30, c/o Ristorante Fontanelle (Sala Ametista) - 6852 Genestrerio-Mendrisio, Via Valera n. 6

Invito/ordine del giorno:

Ordine del Giorno:

1. Verifica della presenza dei certificati azionari e aggiornamento del libro delle azioni;
2. Nomina del presidente del giorno;
3. Lettura ed approvazione del verbale dell'ultima assemblea;*Il Consiglio di Amministrazione ne propone l'approvazione*
4. Relazione sulla gestione 2019;
5. Lettura del rapporto dell'Ufficio di Revisione;
6. Presentazione ed approvazione del bilancio e conto economico 2019;*Il Consiglio di Amministrazione propone l'approvazione del conto annuale 2019*
7. Risoluzione a fronte del risultato d'esercizio;*Il Consiglio di Amministrazione propone di riportare a nuovo il risultato d'esercizio*
8. Discarico al Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2019;
9. Nomine statutarie;
10. Eventuali

Indicazioni giuridiche:

La relazione sulla gestione e il rapporto di revisione sono a disposizione presso la sede della società. Rammentiamo che è diritto degli azionisti richiedere in forma scritta l'invio presso il proprio domicilio di tali documenti.

FABO SA

Via Industria
C.P. 100
6850 Mendrisio

Egregi Signori
Azionisti
della Spettabile
FABO SA
6850 MENDRISIO

Mendrisio, 22 ottobre 2020

CONVOCAZIONE ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA

Egregi Signori,
con la presente il Consiglio di Amministrazione di FABO SA invita tutti gli Azionisti all'

ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA
che si terrà

Mercoledì 18 novembre 2020 alle ore 15.30
presso il Ristorante Fontanelle (Sala Ametista) a Genestrerio-Mendrisio, Via Valera 6.

ricordando di presenziare con i rispettivi certificati azionari.

Ordine del Giorno:

1. Verifica della presenza dei certificati azionari e aggiornamento del libro delle azioni;
2. Nomina del presidente del giorno;
3. Lettura ed approvazione del verbale dell'ultima assemblea;
Il Consiglio di Amministrazione ne propone l'approvazione
4. Relazione sulla gestione 2019;
5. Lettura del rapporto dell'Ufficio di Revisione;
6. Presentazione ed approvazione del bilancio e conto economico 2019;
Il Consiglio di Amministrazione propone l'approvazione del conto annuale 2019
7. Risoluzione a fronte del risultato d'esercizio;
Il Consiglio di Amministrazione propone di riportare a nuovo il risultato d'esercizio
8. Discarico al Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2019;
9. Nomine statutarie;
10. Eventuali

La relazione sulla gestione e il rapporto di revisione sono a disposizione presso la sede della società. Rammentiamo che è diritto degli azionisti richiedere in forma scritta l'invio presso il proprio domicilio di tali documenti.

Con i più distinti saluti.

FABO SA

Battista Ponti

Alberto Re

