

GEMEINWOHL-BERICHT



4082 ASCHACH AN DER DONAU, ABELSTRASSE 28

5020 SALZBURG, JAKOB HARINGER STR. 8

4020 LINZ, MOZARTSTRASSE 44

6074 RINN, DORFSTRASSE 2A

WWW.ETTL-SOFTWARE.AT

UNTERNEHMEN

FIRMENNAME:

ETTL-SOFTWARE GMBH

Branche:

Softwareentwicklung / Internet-Dienstleistungen / Seminarzentrum

Anzahl der MitarbeiterInnen:

12, davon

- 8 Angestellte (davon eine in Karenz, drei Teilzeit)
- 1 Lehrling
- Paul Ettl als geschäftsführender Gesellschafter
- 2 freiberufliche Mitarbeiter (1x Programmierung, 1x Vertrieb)





GESCHICHTE:

Die Firma Ettl-Software wurde 1983 von Paul J. Ettl in Salzburg gegründet

1984 wurde der erste Mitarbeiter eingestellt.

1992: Übersiedlung ins Techno-Z Salzburg (Jakob Haringer Straße 8), wo sich auch heute noch ein Büro befindet.

1994: Umwandlung der Firma in eine GmbH (Anteile: 75% Paul Ettl, 25% Marion Ettl)

1995: Beginn der Tätigkeit als Internet-Service-Provider

1998: Umwandlung der GmbH in eine KEG (später KG)

1999: Gründung einer Betriebsstätte in Aschach/Donau und Einbeziehung von Michael Ettl (Neffe)

2002: Ausgliederung der Internet-Dienstleistungen an die Firma TOPNIC Internet Betriebs- und Handelsgesellschaft mbH

2007: Gründung einer Betriebsstätte in Rinn (Tirol)

2009: Neues Büro in Aschach (Abelstraße 28)

2011: Fusionierung der Ettl-Software KG und der TOPNIC GmbH zur Ettl-Software GmbH

TÄTIGKEITSBEREICH

Die Firma Ettl-Software hat vier Tätigkeitsfelder:

- 1) Entwicklung, Adaptierung und Implementation von kaufmännischer Software (ERP, CRM, POS) – 10-20% Umsatzanteil
- 2) Entwicklung von Individualsoftware (Datenbanksysteme) – 60-70% Umsatzanteil
- 3) Internet-Dienstleistungen (Domainverwaltung, Email-Systeme, Webshops, Websites, etc.) – 12-15% Umsatzanteil
- 4) Betrieb eines Seminarzentrums in Linz – 3-5% Umsatzanteil

Durch Aufträge von Musikverlagen in mehreren Ländern Europas können wir seit 2006 mehr als 60% unseres Umsatzes im Ausland generieren.

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Für Paul J. Ettl, dem Gründer und Geschäftsführer der Firma Ettl-Software GmbH, ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen eine Selbstverständlichkeit: „CSR ist ein neuer Begriff für das Verhalten, das ich schon in meinem Elternhaus gesehen und gelernt habe. Mein Vater war als Kaufmann auch in der Politik, in der Kirche, in der Feuerwehr und in vielen anderen Vereinen tätig, ebenso meine Mutter. Sie haben die Angestellten fast wie eigene Kinder gesehen.“

Auf diesem Fundament aufbauend war es für Paul Ettl immer wichtig, Mitarbeiter als Partner zu sehen, zumal die ersten Mitarbeiter auch persönliche Freunde waren.

Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung zeigt sich u.a. daran, dass drei MitarbeiterInnen schon über 10 Jahre in der Firma sind, eine sogar seit 23 Jahren.

2008 nahm die Firma Ettl-Software am CSR-Projekt „Erfolg mit FAIRantwortung“ teil, im gleichen Jahr wurden wir Klimabündnis-Betrieb.

Seit 2010 engagiert sich Paul Ettl in der Experts-Group „CSR-Consultants“ der WKO und hat dort mehrmals die Idee einer „CSR-Bilanz“ angeregt, in der nicht nur Finanzergebnisse berichtet werden, sondern auch das soziale und das ökologische Engagement eines Unternehmens.

Die Gemeinwohl-Bilanz enthält genau diese Ansätze – und einiges mehr – und ist damit die logische Konsequenz des Weges zu mehr Gemeinwohl, wie ihn die Firma Ettl-Software seit Jahrzehnten geht.

Links dazu:

<http://www.respect.at/site/projekte/kmuundepu/article/5000.html>

<http://www.csr-consultants.at>

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten auf die Werterhaltung der Lieferanten und auf die Regionalität. So beziehen wir

- Software und Dienstleistungen bei Partnern in Österreich und Bayern
- Computer und Hardwarekomponenten von einem regionalen PC-Händler
- Bücher vom lokalen/regionalen Buchhändler
- Catering von einem regionalen Lebensmittelhändler bzw. Gasthaus im Ort
- Ökostrom von AAE
- Personalbeschaffung vorwiegend mit dem regionalen AMS
- unsere Büro in Aschach, in Linz und in Rinn von privaten Vermietern

Umsatzaufteilung unseres Beschaffungswesens:

- | | |
|-------------------------------------------------------|--------|
| • Dienstleistungen (Partnerfirmen – in Österreich) | 35,3 % |
| • Software-Lizenzen (zu 95% aus Bayern) | 15,2 % |
| • Miete | 13,3 % |
| • Beratungsdienstleistungen (Steuer, Marketing, Team) | 8,3 % |
| • Hardware | 7,2 % |
| • Strom (Ökostrom) | 1,4 % |
| • ÖBB | 1,3 % |
| • Rest (ca. 50 Lieferanten) | 18,0 % |

B1 ETHISCHE FINANZDIENSTLEISTUNGEN

Nach anfänglichen positive Ergebnissen kippte die Bilanz erstmals 1992. Durch eine langwierige Krankheit eines Programmierers konnten Aufträge nicht erfüllt werden, die Kosten blieben. Somit enthielt die Bilanz 1992 erstmals Negativkapital.

Durch sparsame Entnahmen – auch in wirtschaftlich guten Jahren – konnte die Situation wieder umgedreht werden, sodass wir nun kurz davor stehen, **ohne Fremdkapital** auszukommen.

Unsere Bankkonten haben wir bewusst bei regionalen Banken (Sparkasse Eferding/Waizenkirchen, Raiffeisenbank Eferding/Hartkirchen, Raiffeisenbank Salzburg Gnigl).

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT

Home-Office:

- Grundsätzlich hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit E-Mails via Webmail abzurufen und
- per RDP auch ins Firmennetzwerk einzusteigen, d.h. von zu Hause aus zu arbeiten. Besonders die weiblichen Mitarbeiterinnen nutzen diese Gelegenheit intensiv.

Arbeitszeit:

- Die Normalarbeitszeit beginnt um 8:30 Uhr und endet um 17:30 Uhr.
- Wir legen großen Wert auf die Erreichbarkeit durch unsere Kunden.
- Darüber hinaus haben die MitarbeiterInnen große Freiheit in der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, sodass manche lieber abends oder am Wochenende arbeiten.
- Den MitarbeiterInnen ist es freigestellt, wann und wie lange sie Mittagspause machen.

Gesellschaftliches:

- Einmal jährlich findet (an einem Freitag im Herbst) ein Betriebsausflug statt, die Kosten dafür trägt die Firma.
- Einmal jährlich (im Frühjahr) treffen sich alle MitarbeiterInnen zu einem Jahresmeeting in einem ****-Wellness-Hotel. Von Donnerstag abend bis Samstag abend wird Rückschau gehalten und für das nächste Jahr geplant. Auch die Unternehmensentwicklung spielt dabei eine wichtige Rolle. Die Kosten dafür trägt die Firma, die Zeit am Freitag Nachmittag und Samstag stellen die MitarbeiterInnen zur Verfügung.

Nutzung von Internet und anderen Kommunikationsmitteln:

- Mitarbeitern ist es gestattet, den Email-Account und die Internet-Anbindung auch privat zu nutzen.
- Mitarbeiter, die Firmenhandys haben, dürfen diese auch privat nutzen.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

Bei uns gibt es kaum Überstunden, obwohl Überstunden in unserer Branche gang und gebe sind. Angefallene Überstunden werden zeitnah durch Zeitausgleich abgegolten.

Wir entsprechen dem Wunsch von Mitarbeiterinnen nach Teilzeit und flexibler Arbeitszeit.

Es gibt (obwohl ebenfalls branchenüblich) keine All-In-Verträge.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

Als Klimaschutzbetrieb motivieren wir auch unsere Mitarbeiter immer wieder zur Übernahme von Verantwortung in ökologischen Angelegenheiten.

So wird selbstverständlich Müll getrennt, insbesondere auch Altpapier.

Mitarbeiter werden angehalten, nach Möglichkeit öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. So bieten wir Mitarbeitern auch die Nutzung der ÖBB-Business-Card und deren Vorteile.

Mitarbeiter, die (noch) rauchen, werden von der Geschäftsführung gelegentlich daran erinnert, dass die Firma den Besuch eines Raucher-Entwöhnungskurses (finanziell) fördert und die Mitarbeiter dafür auch arbeitsfrei stellt.

Verbesserungsmöglichkeiten gibt es noch im Bereich der Papier-Wiederverwendung und beim Stand-By-Modus von Geräten.

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Mitarbeiter werden generell nach Kollektivvertrag bezahlt. Dazu kommt seit 2006 ein Bonus, der sich aus dem Betriebserfolg ergibt.

Der Bonus ist ein (derzeit) 20%-Anteil am Betriebserfolg. Die Aufteilung dieses „Brockens“ haben die Mitarbeiter untereinander diskutiert und dafür ein Rechenmodell entwickelt, das die Aufteilung unabhängig vom Bruttogehalt, aber abhängig von der Wochenarbeitszeit (mit 70% gewichtet) und von der Firmenzugehörigkeit (mit 30% gewichtet) gestaltet.

Derzeit wird an einem Mitarbeiterbeteiligungsmodell gearbeitet, sodass die Boni zukünftig als stille Beteiligungen in der Firma belassen und nach 5 Jahren steuerfrei ausbezahlt werden können. Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter dadurch auch Anteile an den Ertragsanteilen, die für Eigentümer vorgesehen sind.

Frauen und Männer erhalten bei uns bei gleicher Tätigkeit gleiche Bezahlung.

Die Einkommensspreizung beträgt 1: 2,2

C5 GLEICHSTELLUNG / INKLUSION BENACHTEILIGTER

Männer und Frauen werden in unserem Betrieb gleich behandelt. Derzeit sind 6 Frauen im Unternehmen beschäftigt, davon jedoch nur eine Vollzeit-Mitarbeiterin.

Wir sind für die Einstellung von Menschen mit Behinderung offen. Unsere Büros in Salzburg und Linz sind barrierefrei, auch eine rollstuhlfähige Toilette ist vorhanden.

C6 INNERBETRIEBLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Im Unternehmen gilt der Grundsatz

„Gemeinsam entscheiden – gemeinsam verantworten – gemeinsam verdienen“

- Gehälter und Bonuszahlungen sind transparent
- Die Aufteilung der Bonuszahlungen wurde von den Mitarbeitern selbst beschlossen.
- In regelmäßigen Mitarbeiter-Meetings (wöchentlich ein kleines, alle 4-6 Wochen ein großes und einmal jährlich ein Jahresmeeting über 3 Tage) werden auch bevorstehende Entscheidungen besprochen.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Wir sehen den Kunden als Partner, mit dem wir langfristig zusammenarbeiten möchten.

Wir sind daher stolz darauf, manche Kunden schon seit Jahrzehnten begleiten zu dürfen, u.a.

- Schalbau-Vitzthum, Unken: seit 1981
- Sonoton Music GmbH & Co KG, München: seit 1984
- MAG GmbH, Grödig: seit 1987
- Biofire Kamine, Salzburg: seit 1991

Wir erstellen Angebot über Dienstleistungen meist als Richtangebote mit der Angabe, dass Dienstleistungen nach Aufwand verrechnet werden. Auf Grund der langjährigen Erfahrung gelingt es, Angebote so zu gestalten, dass der geschätzte Zeitaufwand kaum überschritten, ja oft unterschritten wird. Die Kunden erhalten dann mit der Rechnung eine Aufstellung der Tätigkeiten (Arbeitszeiten).

Für die Werbung nutzen wir kaum Papier. Ausser dem Firmenprospekt und einem Firmenfolder machen wir keine Printwerbung. Auch die Weitergabe von Datenblättern unserer Produkte geschieht vorzugsweise elektronisch.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Wir arbeiten viel in Netzwerken. Seit 2002 arbeiten wir im Netzwerk von StepAhead aktiv mit.

Wir engagieren uns bei BNI (Business Network International), einem branchenübergreifenden Netzwerk mit dem Motto "Wer gibt, gewinnt." Seit 2009 sind wir im Chapter Salzburg Gaisberg Mitglied (seit April 2011 auch im erweiterten Führungsteam), im Frühjahr 2011 haben wir mitgeholfen, das erste BNI-Chapter in OÖ zu gründen.

Branchenbedingt gibt es auch die Notwendigkeit, mit Mitunternehmern zu kooperieren, die Bereiche unserer Branche abdecken, die wir selbst nicht abdecken können oder wollen, u.a. den Bereich von Standard-Bürosoftware und Netzwerken.

Paul Ettl engagiert sich seit 2003 in verschiedenen Gremien der Wirtschaftskammer.



D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Als Dienstleister bemühen wir uns, durch unsere Produkte und durch unsere Arbeitsweise die Ökologie zu schonen und die Ressourcen zu minimieren. Dies geschieht u.a. durch eine intensive Nutzung von Fernwerkzeugen, die einen Großteil der früher notwendigen Fahrten zum Kunden nicht mehr notwendig machen.

Seit 2008 sind wir Klimabündnis-Betrieb.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Obwohl sich der größte Teil unserer Produkte und Dienstleistungen an Unternehmen richtet (b2b), gibt es einen Teilbereich unserer Tätigkeiten – konkret das von uns entwickelte CMS-System 4Steps2Web – das ganz bewusst sowohl von der Bedienbarkeit wie auch von der Preisgestaltung für Endkunden, speziell auch für Vereine und EPUs zugeschnitten ist. So gibt es Spezialangebot für Vereine und die Möglichkeit des Zuverdienstes durch Weiterempfehlung.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

Wie schon oben erwähnt, gibt es bei uns keine branchenüblichen All-Inclusive-Verträge und kaum Überstunden. Andererseits kann unser Mitarbeiterbeteiligungsmodell beispielgebend für andere Betriebe sein.

E1 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG/BEDEUTUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Eine gesellschaftliche Wirkung unserer Produkte kann derzeit noch schwer definiert werden.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Schon seit 15 Jahren stellt Ettl-Software der Gemeinde Aschach an der Donau und den Vereinen in Aschach Internet-Dienstleistungen (Email-Adressen, Webspaces, etc.) kostenlos zur Verfügung.

Für den Museumsverein Aschach arbeiten wir fast jährlich vor Saisonbeginn kostenlos bei der Vorbereitung der Filmpräsentationen.

Unsere MitarbeiterInnen ermöglichen wir die Teilnahme bei Feuerwehr- und anderen ehrenamtlichen Einsätzen.

Wir sind ein Gemeinwohl-Ökonomie-Unternehmen: Das heißt wir legen Werte auf die Erhöhung des Gemeinwohls und erstellen die Gemeinwohl-Bilanz.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Wir bemühen uns, die Auswirkungen unserer Arbeit auf die Ökologie möglichst gering zu halten. So haben wir im letzten Jahr durch die Virtualisierung unserer internen Server ein großes Energiesparpotential entdeckt und auch umgesetzt.

Seit 2009 verwenden wir Ökostrom.

E4 MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

Seit 2006 gibt es ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell. D.h. Mitarbeiter sind am Erfolg der Firma beteiligt. Ausschüttung an Firmenfremde gibt es nicht.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Wir gestalten unser Handeln transparent, u.a. durch die Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz und des Gemeinwohl-Berichtes.



AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Nachdem mit 16. September die Firmen Ettl-Software KG und TOPNIC Internet Betriebs- und HandelsgesmbH zur Ettl-Software GmbH verschmolzen wurden, wir nun am Projekt „Mitarbeiterbeteiligung“ gearbeitet (siehe Abschnitt C4)

LANGFRISTIGE ZIELE

Langfristig streben wir ein Team-Unternehmen an, in dem die Mitarbeiter Mitunternehmer sind, die sich im Betrieb wohl fühlen und ihre Potentiale optimal entfalten können.

Unser Motto ist daher seit mehreren Jahren: “Gemeinsam entscheiden, - gemeinsam verantworten – gemeinsam verdienen.”

GEMEINWOHL-MATRIX MIT PUNKTEN

Siehe Anhang

PROZESS DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Welche Mitarbeiter waren bei der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz und des Gemeinwohl-Berichts vom Unternehmen involviert?

Die Bilanz wurde vom Geschäftsführer Paul J. Ettl erstellt.

Da die Bilanz erstmals erstellt wurde und die Zeit knapp war, wurden noch keine Mitarbeiter in die Erstellung der Bilanz einbezogen. Aus Anlass der Bilanzerstellung wurde jedoch die Mitarbeiterbefragung durchgeführt (siehe Anhang), die konkrete Zahlen über die Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie über die Arbeitsplatzqualität geben sollte.

Vor der Abgabe des Berichtes wurde dieser noch zwei leitenden MitarbeiterInnen vorgestellt und deren Feedback eingeholt.

Über welchen Zeitraum wurden diese erstellt? Wie viele Frau/Mann-Arbeitsstunden wurden dafür verwendet?

Da die Bilanz in mehreren Versionen erstellt wurde, kann die benötigte Zeitdauer nur schwer wiedergegeben werden. Die Erstellung der Bilanz war auch vom zeitlichen her deutlich weniger Aufwand als die Erstellung des Gemeinwohl-Berichts.

Wie wurde die Bilanz bzw. der Bericht intern kommuniziert?

Seit etwa einem halben Jahr sind die Mitarbeiter darüber informiert, dass wir am Projekt „Gemeinwohl-Ökonomie“ teilnehmen und die Bilanz erstellen werden.

AUDIT

Das Audit wurde als Peer-Audit mit der Firma Bit-Service (Herrn Mag. Bernhard Winter und Frau Regina Wachter) am 17.11.2011 durchgeführt.

Datum: 21. November 2011



Anhang:

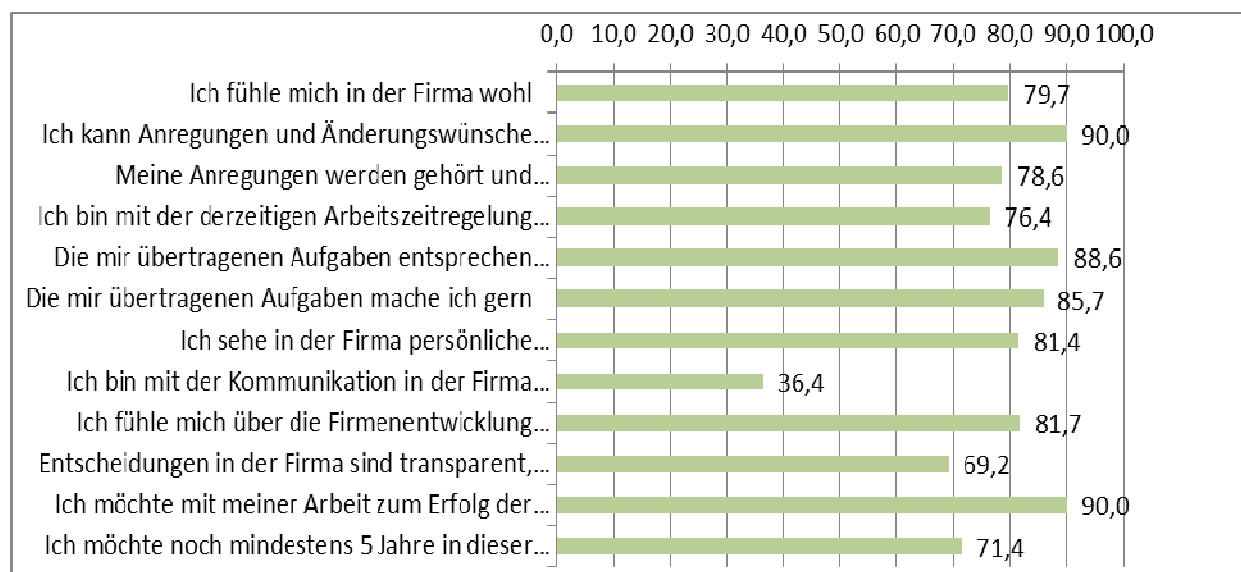
Mitarbeiterbefragung Herbst 2011

Ettl-Software GmbH

1 Ich fühle mich in der Firma wohl	79,7 %
2 Ich kann Anregungen und Änderungswünsche einbringen	90,0 %
3 Meine Anregungen werden gehört und ernstgenommen	78,6 %
4 Ich bin mit der derzeitigen Arbeitszeitregelung zufrieden	76,4 %
5 Die mir übertragenen Aufgaben entsprechen meinen Fähigkeiten	88,6 %
6 Die mir übertragenen Aufgaben mache ich gern	85,7 %
7 Ich sehe in der Firma persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten	81,4 %
8 Ich bin mit der Kommunikation in der Firma zufrieden	36,4 %
9 Ich fühle mich über die Firmenentwicklung (Umsätze, Ergebnisse, etc.) gut informiert	81,7 %
10 Entscheidungen in der Firma sind transparent, ich kann sie (meistens) nachvollziehen	69,2 %
11 Ich möchte mit meiner Arbeit zum Erfolg der Firma beitragen	90,0 %
12 Ich möchte noch mindestens 5 Jahre in dieser Firma mitarbeiten	71,4 %

Kriterien in der Gemeinwohlbilanz:

C6 Innerbetriebliche Transparenz und Mitbestimmung	79,9 %
C1 Arbeitsplatzqualität	82,6 %





GEMEINWOHL BILANZ 2011 für Ettl-Software GmbH

auditiert von Mag. B. Winter und R. Wachter (Fa. b.it Büroservice und IT-Center GmbH)

BERÜHRUNGSGRUPPE	WERT	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte / Dienstleistungen, Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistungspartnern					60
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte bei der Auswahl der Finanzdienstleistungen; gemeinwohlorientierte Veranlagung und Finanzierung					5
C) MitarbeiterInnen inkl. EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität Sicherstellung humaner Arbeitsbedingungen, Förderung physischer Gesundheit und psychischem Wohlbefindens, Selbstorganisation und Sinnstiftung am Arbeitsplatz, Freiraum für Familie und persönliche Entfaltung (Work-Life-Balance)	50	C2: Gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens Abbau von Überstunden, Verzicht auf All-inclusive-Verträge, Reduktion der Regelarbeitszeit, Beitrag zur Reduktion der Arbeitslosigkeit	C3: Fo/gförderung ökologisches Verhalten der MitarbeiterInnen Aktive Förderung eines nachhaltigen Lebensstils der MitarbeiterInnen (Mobilität, Ernährung), Weiterbildung, Bewusstsein schaffende Maßnahmen, nachhaltige Organisationskultur	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens Geringe innerbetriebliche Einkommensspreizung (netto), Einhaltung von Mindestlohn und Höchstlohn C5: Gleichstellung / Inklusion Benachteiligter Gender, MigrantInnen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen	C6: Innerbetriebliche Transparenz und Mitbestimmung Entscheidungs-/ Finanztransparenz, Mithatbestimmung der MitarbeiterInnen bei operativen, strategischen Entscheidungen, Wahl der Führungskräfte, Übergabe Eigentum an MitarbeiterInnen, z.B. Soziokratie
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehm	D1: Ethisches Verkaufen KundenInnenorientierung/ -mitbestimmung, Kooperation mit Verbraucherschutz, Schulungen ethisches Verkaufen, ethisches Marketing, ethischangepasstes Bonusystem	24	D2: Solidarität mit Mitunternehm Weitergabe von Information, Know-how, Arbeitskräften, Aufträgen, zinsfreien Krediten; Beteiligung an kooperativem Marketing und kooperativer Krisenbewältigung	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen Angebot ökologisch höherwertiger Produkte/Dienstleistungen; Bewusstseins schaffende Maßnahmen, Berücksichtigung ökologischer Aspekte bei der KundInnenwahl	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen Soziale Staffung der Preise, Barrierefreiheit, spezielle Produkte für benachteiligte KundInnen	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards Vorbildwirkung, Entwicklung von höheren Standards mit MitbewerberInnen, Lobbying
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, globale Mitmenschen, -tiere und -pflanzen	E1: Gesellschaftliche Wirkung / Bedeutung der Produkte / Dienstleistungen Sinnhaftigkeit der Produkte unter Berücksichtigung nachhaltiger Lebensstile	10	E2: Beitrag zum Gemeinwesen Gegenseitige Unterstützung und Kooperation durch Finanzmittel, Dienstleistungen, Produkte, Logistik, Zeit, Know-How, Wissen, Kontakte, Einfluss	E3: Reduktion ökologische Auswirkungen Reduktion der unternehmensspezifischen Umwelt-Auswirkungen auf ein zukunftsfähiges Niveau: Ressourcen, Energie&Klima, Emissionen, Abfälle etc.	E4: Minimierung der Gewinnaus-schüttung an Externe Nichtverzinsung oder maximal Inflationsausgleich für das Kapital externer EigentümerInnen	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung Berichterstattung nach Global Reporting Initiative (GRI), Gemeinwohlbericht, Stakeholder-Mitbestimmung
K.O.-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte Menschenwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	X	Feindliche Übernahme	Massive Umweltbelastungen für Ökosysteme Große Verstoße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte) Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer)	Ungleichbezahlung von Frauen- und Männern Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerungen bei Gewinn Töchter in Steueroasen Eigenkapitalverzinsung > 10 %	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter Verhinderung von Betriebsrat

BILANZSUMME 607