

## **Gemeinwohl-Bericht 2013**

Wir sind ein Familienunternehmen das seit fast 50 Jahren im Tourismus tätig ist und als Hotel Strobl und das Appartement Strobl, zwei \*\*\* Betriebe in Sexten im Pustertal führt. Wir beschäftigen, jeweils in der viermonatigen Winter- und der ebenso viermonatigen Sommersaison 12 Mitarbeiter, mit denen uns vielfach ein jahrzehntelanges Arbeitsverhältnis verbindet. Unsere Gäste kommen zu ca. 50% aus Italien, 30% aus Deutschland und die restlichen 20% aus mittlerweile aller Herren Länder.

Die Pflege einer intakten Umwelt und Natur, das verstärkte Augenmerk auf die Präsentation der regionalen Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale sowie das Bemühen um ein stets gutes Betriebsklima, stellen für uns eine Grundlage für eine erfolgreiche Tätigkeit im Gastgewerbe dar. Dabei schienen uns manchmal daraus resultierende Verhaltensweisen und Prioritäten nicht konform mit einer, im klassischen Sinn erfolgreichen Betriebsführung zu sein.

Vor zwei Jahren haben wir die Gemeinwohl-Ökonomie kennengelernt. Dieses Wirtschaftsmodell hat uns gezeigt, dass bestimmte Entscheidungen Sinn machen und ist für uns ein Wegweiser geworden, um in der eingeschlagenen Richtung weiter fortzufahren.

Dies ist die erste Gemeinwohl-Bilanz, die wir in Zusammenarbeit mit dem Terra Institut Brixen und gemeinsam mit drei weiteren Betrieben, der Firma Tirolfenster, dem LernCamping Moosbauer und der Arbeitergenossenschaft C plus, erstellt haben. Die Bilanz wurde 2013-2014 von Sabine Strobl, Geschäftsführerin, ausgearbeitet. Familienmitglieder und Mitarbeiter wurden informiert aber nur teilweise befragt. Wir haben 425 von 1.000 Punkten erreicht. Geplant ist eine Bilanzpräsentation zu Beginn der kommenden Sommersaison.

## A1 Ethisches Beschaffungsmanagement (36/90)

Das Hotel & Appartement Strobl ist bestrebt, Produkte vorwiegend aus der näheren Umgebung zu verwenden um regionale Kreisläufe zu stärken, auch wenn dies manchmal einen preislichen Nachteil mit sich bringt. Das Bestreben ist es, auf Produkte internationaler Anbieter zunehmend zu verzichten und zu versuchen diese durch solche von regionalen oder nationalen Herstellern und aus fairem Handel zu ersetzen. Das bringt es auch mit sich, dass vorwiegend saisonale Produkte verwendet werden und auf der Weinkarte in großem Masse regionale Etiketten angeboten werden. Durch die Verwendung von Produkten mit kurzen Transportwegen und der Reduzierung der Anzahl der Lieferungen durch bessere Planung bei den Bestellungen kann der Einkauf umweltschonender gestaltet werden. Die Energie für die Heizung beziehen wir durch das Fernheizwerk in Sexten und den Strom, der aus Wasserkraft gewonnen wird, liefert die Sel AG. Mit allen unseren Lieferanten pflegen wir langjährige Geschäftsbeziehungen.

**A1.1:** Einheimische Lieferanten werden bevorzugt, auch wenn dies manchmal im ersten Moment einen Nachteil mit sich bringt, da die Preise höher liegen. Ziel ist es, immer mehr Produkte aus regionale Herstellung, aus biologischem Anbau und fairem Handel zu beziehen. **50%**

**A1.2:** Lieferanten und Dienstleister werden sporadisch hinterfragt und es besteht noch keine systematische Überprüfung. **10%**

**A1.3:** Die Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern sind langfristig. Das Bestreben bei auftretenden Problemen eine gemeinschaftliche Lösung zu finden wird einem schnellen Austausch bevorzugt. **60%**

## B1 Ethisches Finanzmanagement (9/30)

Unsere Hausbank ist die Raiffeisenkasse Hochpustertal, eine Genossenschaftsbank, die ihren Mitgliedern vergünstigte Bankdienste anbietet und zum Ziel hat, vor allem die lokale Wirtschaft zu unterstützen. Regelmäßig werden Vereine vor Ort, gemeinnützige Organisationen und Veranstaltungen in unserem Gebiet von der Bank finanziell unterstützt.

Die von unserem Betrieb erwirtschafteten, freien Ressourcen werden wiederum in die eigene Tätigkeit investiert.

**B1.1:** Das ethische Finanzmanagement ist noch nicht institutionalisiert. **0%**

**B1.2:** Unsere Hausbank ist die Raiffeisenkasse Hochpustertal, eine lokale Genossenschaftsbank. Inwieweit die Bank ihre Ressourcen ethisch veranlagt, wird nicht überprüft. **30%**

**B1.3:** Die Gewinne werden gesamt in die Firma reinvestiert, wodurch zukünftige Geschäftsergebnisse und Arbeitsplätze gesichert werden. **60%**

**B1.4:** Finanzierungen werden über lokale Banken bezogen. Über die Finanzierung von Berührungsgruppen wird zwar nachgedacht, aber es wurden diese noch nicht durchgeführt. **12%**

## **C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung (27/90)**

Ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen und sich entfalten können, erscheint uns sehr wichtig. Einen besonderen Beitrag zur Verbesserung des Betriebsklimas, zur Steigerung der Kollegialität und der persönlichen Wertschätzung untereinander wurde durch einen Workshop, an dem alle Mitarbeiter und die Betriebsführung teilgenommen haben, erreicht, der auch immer wieder aufgefrischt wird. Eigentümer und Mitarbeiter bewegen sich zwar auf verschiedenen Ebenen, sind aber gleichermaßen am Erreichen der Ziele beteiligt. Flexible Arbeitszeiten sind nur in einigen wenigen Bereichen möglich (wie z.B. in der Wäscherei) und der Arbeitsschutz ist überall gewährleistet. Auf besondere Bedürfnisse der Familien (wie z.B. Pflege bei Krankheit) wird soweit als möglich Rücksicht genommen. Die Ausbildung der Mitarbeiter durch Kurse wird gefördert und auch mitfinanziert.

**C1.1:** Wir sind bemüht, die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter soweit als möglich abzugrenzen und klar zuzuordnen. Dies soll in Zukunft jedoch noch verstärkt verbessert werden. Eigentümer und Mitarbeiter begegnen sich soweit als möglich auf einer Ebene und sind jeder in seinem Gebiet für das Betriebsergebnis verantwortlich. **50%**

**C1.2:** Die Entlohnung erfolgt laut Qualifikation, sie wird aber nicht öffentlich gemacht. **10%**

**C1.3:** Der Arbeitsschutz ist in allen Bereichen gewährleistet. Flexible Arbeitszeiten sind aufgrund der besonderen Erfordernis, Menschen zu bewirten und zu umsorgen, nur in sehr geringem Maße möglich. **30%**

**C1.4:** Die Gleichstellung ist nicht immer gegeben, da für bestimmte Arbeitsstellen entweder männliche oder weibliche Arbeitskräfte bevorzugt werden. **15%**

## **C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit (15/50)**

Die Mitarbeiter haben weitgehend feste Arbeitszeiten mit eingeplanten Ruhepausen. Obwohl die Stundenanzahl durch Reorganisation der Abläufe reduziert wurde, kann auf Überstunden nicht verzichtet werden, da es sich um einen saisonalen Betrieb handelt. Durch zusätzliche Einstellung von Mitarbeitern mit Teilzeitverträgen wurde die Arbeit jedoch besser verteilt. Bei der Planung der Arbeitszeit wird soweit als möglich darauf Rücksicht genommen, dass sie mit den Bedürfnissen vorrangig der Familien aber auch der eigenen Freizeitgestaltung vereinbar ist.

**C2.1:** In einigen Bereichen wurden die Arbeitszeiten der bestehenden Mitarbeiter gesenkt und zusätzliche Mitarbeiter mit einer Teilzeitbeschäftigung zur Abdeckung des Arbeitspensums eingestellt. **30%**

**C2.2 :** In den vergangenen Jahren wurden die Teilzeitverträge erhöht und auch Mitarbeiter mit Verträgen mit Vouchern eingestellt. **30%**

**C2.3:** Obwohl in einem saisonale Betrieb mit schwankender Arbeitsintensität oftmals schwierig, haben unsere Mitarbeiter feste Ruhepausen und freie Tage und Ferien, die soweit als möglich mit den Bedürfnissen bezüglich Partner oder Familie abgestimmt werden. Auch bei einer Beschäftigung wie dem Gastgewerbe, mit intensiven Arbeitszeiten während der Saison und relativ langen Urlaubszeiten außerhalb, soll ein ausgeglichenes Privatleben ermöglicht werden. **40%**

### C3 Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeitergespräche (21/30)

Der gemeinsame Mittags- und Abendtisch bietet außer einem gesunden Essen, bei dem auch Rücksicht auf Diäten oder Unverträglichkeit genommen wird, Gelegenheit zum persönlichen Austausch. 60% unserer Mitarbeiter erreichen den Arbeitsplatz zu Fuß. Jene, die mit dem Auto pendeln, bilden zu 90% Fahrgemeinschaften. Durch Artikel, die auf einer Pinnwand angebracht werden, können sich Mitarbeiter über Themen, die den schonenden Umgang mit der Umwelt betreffen, informieren.

**C3.1:** Die Mahlzeiten werden von unserer Küche zubereitet und an festen Zeiten und in entspannter Atmosphäre von den Mitarbeitern gemeinsam eingenommen. Bei Bedarf wird Rücksicht auf Unverträglichkeiten oder auch Diäten genommen. **70%**

**C3.2:** 60% der Mitarbeiter erreichen den Arbeitsplatz zu Fuß und ein Großteil haben Fahrgemeinschaften gebildet. **70%**

**C3.3:** Bei der Erledigung von Botengängen werden die Mitarbeiter animiert, diese zu Fuß zu erledigen. Im Sommer stehen Fahrräder zur Verfügung. Die Arbeitszeiten werden wenn möglich durchgehend organisiert, damit täglich nur eine Fahrt vom/zum Arbeitsplatz nötig ist. Bei 2 Turnussen wird ein Raum zur Verfügung gestellt, in dem sich der Mitarbeiter aufhalten oder ausruhen kann. **60%**

### C4 Gerechte Verteilung des Einkommens (48/60)

Die innerbetriebliche Einkommensspreizung beträgt 1 zu 3 und das monatliche Mindesteinkommen € 1.200 netto. Die Transparenz ist nur in sehr geringem Maße in einer Abteilung vorhanden.

**C4.1:** Die innerbetriebliche Einkommensspreizung beträgt 1:3 **80%**

**C4.2:** Das Mindesteinkommen wird in allen Bereichen erreicht. **100%**

**C4.3:** Die innerbetriebliche Transparenz ist nur teilweise vorhanden. **30%**

### C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz (18/90)

Die Mitarbeiter werden nicht als Umsetzer einer von oben bestimmten Vorgabe betrachtet, sondern als gleichwertige Partner im Bestreben eine qualitativ hochwertige Dienstleistung zu erbringen und diese kontinuierlich zu verbessern. Die Einbringung von eigenen Ideen und Erfahrungen ist bewusst gewünscht und wird in regelmäßigen Gesprächen und einem kontinuierlichen Austausch gefördert.

Besser qualifizierte Mitarbeiter haben eine Führungsposition, die auch als solche anerkannt wird wobei es auch möglich ist, durch Ausbildung und Umschulung die eigene Position zu ändern oder zu verbessern.

**C5.1.** Ein Teil der betrieblichen Daten wird sporadisch oder bei Nachfrage mitgeteilt, wenn auch die Daten nicht hinterlegt und für alle zugänglich sind. Entscheidungen werden immer begründet und Mitarbeiter in Prozesse miteinbezogen. Die gemeinsame Entscheidungsfindung erleichtert die Durchführung von Änderungen. **50%**

**C5.2:** Führungskräfte werden nicht von den Mitarbeitern gewählt, werden aber aufgrund ihrer Qualifikation als solche anerkannt. **20%**

**C5.3** Die Meinung der Mitarbeiter wird sporadisch bei wichtigen Entscheidungen eingeholt. Das wird meist nicht explizit durchgeführt und ist auch nicht institutionalisiert, passiert aber im Rahmen der täglichen Zusammenarbeit. **30%**

**C5.4:** Das Miteigentum der Mitarbeiter ist nicht vorhanden. **0%**

## D1 Ethisches Verkaufen (35/50)

Das Hotel & Appartement Strobl legt großen Wert darauf, dass das Verhältnis zum Gast in erster Linie mit dem Begriff „Ehrlichkeit“ charakterisiert wird. Die individuelle Erfüllung der Bedürfnisse und Wünsche der Gäste zum bestmöglichen Preis ist das Ziel. Das spiegelt sich in der Kommunikation nach außen hin, die darauf ausgerichtet ist, die Vorzüge aber auch Limits der Dienstleistung offen darzulegen und diese Kommunikation auch kontinuierlich zu verbessern. Kritik eines Gastes wird intern mit den Mitarbeitern diskutiert, mit dem Ansatz, zutreffende Aspekte herauszuarbeiten und diese nachfolgend zu optimieren. Auch Verbesserungsvorschläge von Seiten der Gäste sind erwünscht und werden soweit realisierbar umgesetzt und in die Betriebsentwicklung miteinbezogen.

**D1.1:** Das angebotene Produkt erfüllt reelle Bedürfnisse der Kunden nach Ruhe, Erholung, Urlaub, Entspannung, Zeit für Muse, Familie, sportliche Betätigung usw. **90%**

**D1.2:** Unsere Dienstleistung wird so genau als möglich beschrieben und diese Beschreibung auch kontinuierlich verbessert. **80%**

**D1.3:** Vorschläge der Kunden sind erwünscht und werden gefördert (durch sporadische Umfragen) und soweit möglich auch umgesetzt. **10%**

**D1.4:** Kritik versuchen wir immer als konstruktiv zu betrachten. Sie wird intern diskutiert und erörtert um Verbesserungen durchzuführen. **80%**

## D2 Solidarität mit Mitunternehmern (28/70)

Die Familie Strobl, besitzt und führt das Hotel & Appartement Strobl seit fast 50 Jahren. Dabei haben sich fast ununterbrochen Familienmitglieder in öffentlichen Organisationen unentgeltlich zum Wohle des Tourismus und seiner Entwicklung im Tal eingebracht. Anfragen, die wir selber nicht zufriedenstellen können, werden an den örtlichen Tourismusverein verwiesen oder auch an andere Hotels vermittelt. Der Wunsch besteht, diese Zusammenarbeit mit anderen Mitbewerbern verstärkt in Zukunft auszubauen und den Austausch von Erfahrungen zu fördern. Wir arbeiten mit Reisebüros im In- und Ausland zusammen mit denen wir bestrebt sind, gemeinsame Produkte zu entwickeln.

**D2.1:** Gerne geben wir an Kollegen Informationen, allerdings wird dies meist nur auf Nachfrage und nicht für alle öffentlich zugänglich durchgeführt. **30%**

**D2.2:** Bei Anfragen, die wir aufgrund der Gästeanzahl nicht alleine bewältigen können, suchen wir gerne die Partnerschaft mit anderen Betrieben. Eigene, nicht voll ausgelastete Arbeitskräfte geben wir bis dato nicht weiter, wir haben dies aber schon mit Kollegen angedacht. **30%**

**D2.3:** Als Mitglieder des Tourismusvereins und des -verbandes wird unser Betrieb gemeinsam mit anderen Betrieben in der Region vermarktet. Dies geschieht auch durch die Zusammenarbeit mit Reisebüros und Internet-Plattformen. Außerdem arbeiten wir mit Mitbewerbern bei größeren Veranstaltungen und Kongressen zusammen. **60%**

### D3 Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen (45/90)

Beim Einkauf der Lebensmittel werden saisonale Produkte und lokale oder nationale Lieferanten bevorzugt. Im Sommer pflegen wir unseren eigenen Kräuter- und Gemüsegarten und kochen Marmeladen, Sirups und Kompotts für unseren Jahresbedarf. Hierfür kaufen wir die Früchte in Südtirol ein oder verwenden die Kräuter aus unserem Garten. Defekte Geräte werden wenn möglich von einem einheimischen Elektrotechniker repariert – auch wenn die Kosten für die Reparaturen manchmal höher liegen als der Neukauf.

Wir planen eine grundlegende Sanierung und Umbau des Hauses und auch hier haben wir geplant, vorwiegend einheimische Materialien zu verwenden. Nicht mehr gebrauchte Einrichtungsgegenstände wurden bei vorangegangenen Umbauten teilweise dem Verein „Kinder in Not“ zur Verfügung gestellt.

**D3.1:** Im Vergleich zu Mitbewerbern legen wir verstärkt Wert auf regionale, saisonale Produkte. **70%**

**D3.2:** Bei der Gestaltung unserer Dienstleistung versuchen wir Überflüssiges wegzulassen und einen qualitativ guten Service zu bieten. **30%**

**D3.3:** Ökologische Aspekte werden den Kunden anhand der Art der Drucksorten, der Mitteilungen im Hause intern wie z.B. bezüglich Tagesmenü, Weinkarte, Wäschewechsel, Verwendung der Handtücher im Saunabereich usw. mitgeteilt. Dies jedoch momentan noch nicht sehr umfangreich. **30%**

### D4 Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen (9/30)

Das Hotel & Appartement Strobl bietet Dienstleistungen im mittleren Preissegment. Besonders die Preise für Kleinkinder und Kinder liegen unter dem Branchendurchschnitt und somit wird unser Produkt für Familien erschwinglicher. Das Hotelrestaurant bereitet Speisen für Gäste mit Gluten oder Lactose Intoleranz zu. Hierfür wird kein Aufpreis berechnet. Für Rollstuhlfahrer ist das Haus nicht geeignet.

**D4.1:** durch die interne Preisgestaltung wie z.B. günstigere Zimmerkategorie ist unser Produkt auch Familien mit niedrigerem Einkommen zugänglich. Besonders die Halbpensionspreise für Kinder und Kleinkinder sind unter dem Branchendurchschnitt angesiedelt. Für die Zubereitung von Speisen für Gäste mit Allergien oder Intoleranz wird kein Aufpreis berechnet. **30%**

**D4.2:** Bei besonderen Veranstaltungen verleihen wir kostenlos unser Geschirr z.B. an den Kindergarten. **30%**

### D5 Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards (6/30)

Die Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz bedeutet für uns eine Momentaufnahme unseres gemeinwohlorientierten Handelns und eine Richtlinie für zukünftige Entscheidungen. Erste Schritte um auch Mitbewerber, Lieferanten und PartnerInnen dafür zu gewinnen, werden im lokalen Tourismusverein, im HGV und in Arbeitsgruppen gemacht.

**D5.1:** Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz **30%**

**D5.2:** Bisher wurde kein Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards gemacht. **0%**

**D5.3:** Ökologische Aspekte werden erst teilweise kommuniziert. **10%**

## E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte/Dienstleistungen (45/90)

Wir bieten Urlaub in einem gesunden, naturbelassenen Umfeld. Das Erlebens der Entspannung und die Hinwendung zu einfachen, natürlichen Dingen hat für viele Gäste in der heutigen, schnelllebigen und stressgeplagten Zeit positive Auswirkungen. Weniger ist oft mehr und diese Betriebsphilosophie versuchen wir umzusetzen, wobei wir beim „Weniger“ immer bestrebt sind, unseren Gästen beste Qualität zu bieten. Bei den geplanten Umbauten wird vor allem auch auf Energieeinsparung großer Wert gelegt werden.

**E1.1:** Urlaub in einer intakten Natur, einer gesunden Umgebung, ohne Stress und Hektik, Zeit für sich selbst, für Familie und Freunde zu haben, sind heute ein Grundbedürfnis des Menschen. **60%**

**E1.2:** Wir sind bemüht, unsere Dienstleistung im Bezug auf ökologische und soziale Aspekte kontinuierlich zu verbessern. **40%**

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen (8/40)

Das „Hotel & Appartement Strobl“ unterstützt jedes Jahr lokale Vereine, die sich vor allem um die Jugendförderung und -betreuung bei Sport und Freizeit kümmern. Bei Veranstaltungen auch selbst mitzuarbeiten, und den Vereinen unter die Arme zu greifen, wenn fleißige Hände gebraucht werden, erachten wir als einen erstrebenswerten Beitrag für das Gemeinwohl und empfinden es als selbstverständlich. Unsere Mitarbeiter werden animiert, an Fortbildungen teilzunehmen und werden dabei auch finanziell unterstützt.

**E2.1:** Lokale Vereine werden regelmäßig unterstützt mit Beiträgen, Sachspenden und freiwilliger Mithilfe. **20%**

**E2.2:** Viele Institutionen sind auf freiwillige Zusendung oder Hilfe angewiesen und auch nur so überlebensfähig. Dies ist uns bewusst und wir versuchen es zu unterstützen. **20%**

**E2.3:** Diese Maßnahmen werden regelmäßig durchgeführt, sind aber nicht institutionalisiert. **10%**

## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen (21/70)

Wir sind uns bewusst, dass wir erst am Anfang eines langen Weges stehen. Dieser führt dahin, dass wir laufende Prozesse sukzessive nach den ökologischen Auswirkungen untersuchen und zukünftige Entscheidungen nach dem Einfluss auf die Umwelt hinterfragen.

**E3.1:** Wir kennen die Herkunft unserer Produkte erst teilweise. **20%**

**E3.2:** Einige Aspekte wurden in der Vergangenheit schon verbessert, wie Anschluss an Fernheizwerk, Strom aus Wasserkraft, Verringerung der Müllmengen, Verringerung der verwendeten Putzmittel und Einsatz von umweltverträglichen Prozessen. **30%**

**E3.3:** Wir hinterfragen punktuell unsere Handlungen nach der Auswirkung auf die Umwelt, möchten dies aber in Zukunft ausführlicher und systematischer durchführen. **30%**

## E4 Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe (48/60)

Es werden keine Gewinne an Externe ausgeschüttet. Diese werden Jahr für Jahr reinvestiert.

**E4.1:** Es werden keine Gewinnausschüttungen an Externe vorgenommen. **100%**

**E4.2:** Gewinne werden für den Ausbau des Betriebes und Verbesserungen verwendet. **60%**

## E5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung (6/30)

Die Gemeinwohl-Bilanz stellt uns ein Hilfsmittel zur Verfügung, mit dem wir unsere bisherigen Bemühungen darstellen können und das uns als Leitfaden für zukünftige Entscheidungen dient. In diesen Prozess sollen die Mitarbeiter, die Lieferanten und auch die Kunden immer mehr einbezogen werden.

**E5.1:** Erstellung der ersten Gemeinwohl-Bilanz. **30%**

**E5.2:** Die Berührungsgruppen wurden nur zu einem sehr kleinen Teil miteinbezogen. **10%**

**E5.3:** Einige Maßnahmen zu einem gemeinwohlorientierten Handeln wurden in die Wege geleitet. **10%**



# TESTAT : PEER EVALUIERUNG

GEMEINWOHL-  
BILANZ 2013

für Hotel & Appartement Strobl  
BegleiterIn Günther Reifer, Christian Trebo

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				40 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				30 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 30 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 30 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 70 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 80 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 70 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 40 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 50 %	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen 30 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 20 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 50 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 20 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 30 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 80 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 20 %
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommens- spreizung 0

Mit diesem Testat wird die Peer-Evaluierung des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1.  
Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf [www.gemeinwohl-oekonomie.org](http://www.gemeinwohl-oekonomie.org)

Testat gültig bis 02.02.2017

**BILANZSUMME 420**