

# Gemeinwohlbericht öbu

*Zeitraum 2019 – 2020*

## Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen .....	2
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	2
Produkte / Dienstleistungen .....	4
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	5
Resultat der Peergruppen Evaluation.....	5
Ausblick mit kurz- und langfristigen Zielen .....	6
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207).....	7
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz .....	8
Zertifikat.....	9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette .....	10
A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	12
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette .....	12
A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen .....	13
A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette .....	14
A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette .....	15
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette .....	15
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln .....	16
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	18
B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln .....	19
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung .....	19
B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.....	20
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	21
B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme .....	22
C Berührungsgruppe Menschen.....	22
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	23
C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	24
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge .....	25
C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge .....	26
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden .....	26
C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens.....	27
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	28
C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates .....	29
D1 Ethische Kund*innenbeziehung .....	29
D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen .....	32
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen .....	32
D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	34
D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen .....	34
D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen .....	35
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz .....	36
D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen .....	37
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	37

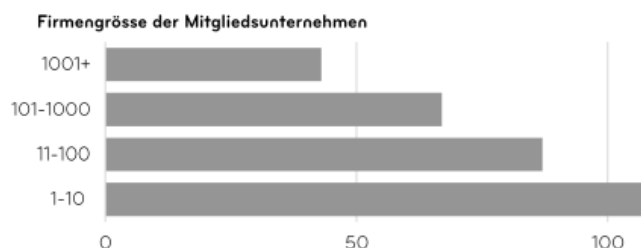
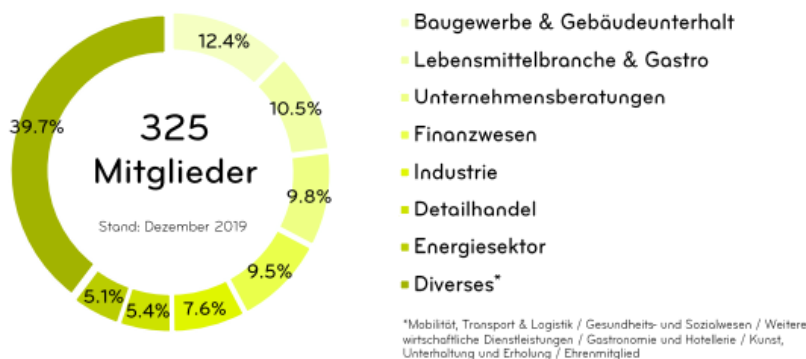
E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen .....	39
E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	40
E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung .....	41
E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention .....	41
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen .....	41
E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen .....	43
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung .....	43
E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.....	44

## Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: öbu - der Verband für nachhaltiges Wirtschaften  
 Rechtsform: Verein  
 Eigentums- und Rechtsform: Verein  
 Website: www.oebu.ch  
 Branche: nachhaltiges Wirtschaften  
 Firmensitz: Zürich, Schweiz  
 Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 7 (2019); 4 (2020)  
 Vollzeitäquivalente: 3.4 - 5.8  
 Saison- oder Zeitarbeitende: 0  
 Betrieblicher Ertrag: CHF 592'885.60 (2019), 640'519.24 (2020)  
 Jahresüberschuss: -119'181.54 (2019), -105'772.22 (2020) (2021 betrug das negative Ergebnis nur noch -28'023,08 CHF)  
 Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: keine  
 Berichtszeitraum: 2019 - 2020

## Kurzpräsentation des Unternehmens

öbu ist ein Wirtschaftsverband aus über 300 Mitgliedern und setzt sich mit seinen Mitgliedsunternehmen für eine prosperierende Wirtschaft unter Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze ein. Um zukunftsfähig zu sein, sollen Schweizer Unternehmen nachhaltiges Wirtschaften als integralen Teil der Unternehmensstrategie verstehen. Dies sichert langfristig die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft und die Zukunft kommender Generationen.



öbu unterstützt seine Mitglieder dabei, Nachhaltigkeitsmanagement als strategisches Instrument zur Weiterentwicklung des Unternehmens zu nutzen. Hierfür bietet der Verband Know-how und praxisnahe

Umsetzungshilfen an, fördert die Verbreitung von Best Practices und analysiert zukunftssträngige Lösungsansätze für globale Herausforderungen. öbu ist Global Network Partner des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und Mitglied des UN Global Compact (UNGC). Der Verband orientiert seine Tätigkeiten an den im September 2015 beschlossenen 17 Zielen für eine Nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030.

7 dieser Ziele hat sich öbu zum Hauptfokus gemacht:



Dabei blickt öbu auf eine beachtliche Geschichte zurück: Ausgehend von der St. Galler Studenteninitiative oikos und dem Engagement von Thomas Dyllick, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der HSG, gründeten fünfzig Firmen 1989 die Ö.B.U., die Schweizerische Vereinigung für ökologisch bewusste Unternehmensführung. Gründungsmitglieder sind u.a. Coop, Migros, Hoffmann La Roche, Nestlé, Sika und Kambly. Mittlerweile haben sich über 300 Unternehmen dem Verband angeschlossen – von Einzelfirmen bis zu Grosskonzernen aus allen Branchen. Über die Jahre hat öbu zahlreiche Schweizer Unternehmen bei der nachhaltigen Entwicklung unterstützt und steht seit nunmehr drei Jahrzehnten für Glaubwürdigkeit und Authentizität.

öbu-Mitglieder bilden die Struktur der Schweizer Unternehmenslandschaft ab: Wir haben sowohl Grossunternehmen als auch KMU und Start-ups in unserer Community - aus fast allen Branchen - sowie einzelne andere Organisationen, zum Beispiel Verbände oder Nichtregierungsorganisationen. Dies fördert den branchen- und organisationsübergreifenden Austausch sowie Synergien zwischen neuen Ideen und Innovationen und langjähriger Kompetenz. Vereint werden die Mitglieder durch ihren Willen, sich für eine nachhaltige und damit zukunftsfähige Wirtschaft (und Welt) einzusetzen.

Weiter engagiert sich unser Team in den untenstehenden Gremien oder unterstützt folgende Plattformen auf Mandatsbasis:

<i>Business Sustainability Today</i>	<i>Klimaplatzform der Wirtschaft Zürich</i>
<i>Go for Impact</i>	<i>Klimaplatzform der Wirtschaft Region Basel</i>
<i>Umweltpreis der Wirtschaft</i>	<i>Work Smart Initiative</i>
<i>Mobitool</i>	

## Produkte / Dienstleistungen

Welche Produkte / Dienstleistungen bietet Ihre Organisation an?  
Welchen Anteil nehmen die Produkte / Dienstleistungen am Umsatz?

- Die Kompetenzförderung und die Verbreitung von Best Practice-Beispielen stehen im Zentrum der Arbeit von öbu. Hierfür organisiert der Verband regelmässig Events in unterschiedlichen Formaten und stellt, in Zusammenarbeit mit Experten, aktuelle Ansätze mit hohem Praxis-Bezug zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Unternehmen vor.
- Weiter bieten Informationsservices wie beispielsweise die Infothek, der Newsletter oder das Jobportal einen Überblick der Nachhaltigkeitslandschaft Schweiz sowie relevante Anknüpfungspunkte für die Umsetzung des nachhaltigen Wirtschaftens im eigenen Unternehmen.
- Das exzellente Netzwerk des Verbandes bietet Unternehmen und Organisationen die Möglichkeit, sich zu vernetzen und themenspezifisch auszutauschen – mit den zahlreichen Mitgliedsunternehmen als auch mit Vertretern aus Verwaltung, Wissenschaft, Fachverbänden sowie mit der Öffentlichkeit.
- Im Rahmen von Projekten und als Impulsgeber der schweizerischen Nachhaltigkeitscommunity setzt sich der Verband auf wirtschaftlicher Ebene in Kooperation mit Partnerverbänden für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft mit Zukunft ein.

Als Beispiel unsere Themenfelder mit Aktivitäten 2020:

 Nachhaltigkeitsmanagement	 Wertschöpfungsketten	 Kreislaufwirtschaft	 Der Mensch als Katalysator	 Biodiversität	 Digitale Transformation	 Klimawandel Und Energie	 Relevantes wechselndes Thema
Forum ö 2020	Forum ö 2020	Forum ö 2020	Forum ö 2020	Forum ö 2020	Forum ö 2020	Forum ö 2020	Forum ö 2020
Focused Reporting	Arbeitsgruppe NH Wertschöpfungsketten	Eventreihe fokuskreislaufwirtschaft	Veranstaltungsreihe online zu Kollaboration	Business for Nature Initiative	Veranstaltungen online	Zusammenarbeit Swissscleantech	
Methode ökologische Knappheit	<u>Sensibilisierungsprojekt NH Lieferketten</u>	Projekt Suffizienz im Unternehmenskontext		SwissBiz4---Nature Initiative		Projekt: Dialog globaler Klimawandel und Unternehmen	
Webinare und Infoveranstaltungen zu NH Berichterstattung	Projekt Lieferketten und Kinderarbeit	Projekt: Die Einkäuferin – Nachfrageförderung für KLV Angebote					
	Veranstaltungen zur KVI						

Die Grundfinanzierung (ca. 80%) von öbu wird durch die Mitgliederbeiträge geleistet. Hieraus finanziert öbu die Basisleistungen für die Mitglieder wie oben beschrieben. Zusätzliche Projekte, Anlässe oder Leistungen werden extern finanziert: durch spezifische Projekt- und oder Eventgelder (von Mitgliedern, Behörden oder Stiftungen), allgemeine Spenden oder Beiträgen (Stiftungen, Unternehmen oder auch Privatpersonen) (ca. 15%) und Teilnahme- oder Zugangsgebühren für Anlässe und weitere Leistungen (ca. 5%).

## Das Unternehmen und Gemeinwohl

### Berichtsfragen

- Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?
- Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?
- Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

In Veränderungsprozessen ist es entscheidend, selbst mit gutem Beispiel voranzugehen. Aus diesem Grund erstellt öbu mit diesem Bericht innerhalb einer NPO/NGO-Peergruppe ihre erste Gemeinwohl-Bilanz und setzt sich dafür intensiv mit den Kriterien und Anforderungen der Gemeinwohllbilanz auseinander. Dies soll ein Anreiz nach aussen setzen, um Mitglieder oder auch andere externe Parteien von der Erstellung und dem positiven Impact einer solchen Bilanz zu überzeugen. Auch besteht seit einigen Jahren eine Zusammenarbeit mit zwischen öbu und der GWÖ Schweiz.

Die Erstellung einer GWÖ-Bilanz stand seit einem Jahr zur Diskussion, konnte jedoch aufgrund personeller Engpässe erst dieses Jahr angegangen werden. Als Verband, der nachhaltiges Wirtschaften vorantreiben möchte und sich selbst an den SDGs der UN orientiert, ist das Bewusstsein für die GWÖ-Kriterien vorhanden und wird bereits mehrheitlich gelebt. Eine systematische Überprüfung und Bewertung der Umsetzung wurden seit Bestehen noch nicht durchgeführt.

Kontaktperson: Michaela Keel, keel@oebu.ch

## Resultat der Peergruppen Evaluation

Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04

**GEMEINWOHL-MATRIX**

Unternehmen: öbu; Bilanz-Jahr: 2019-2020

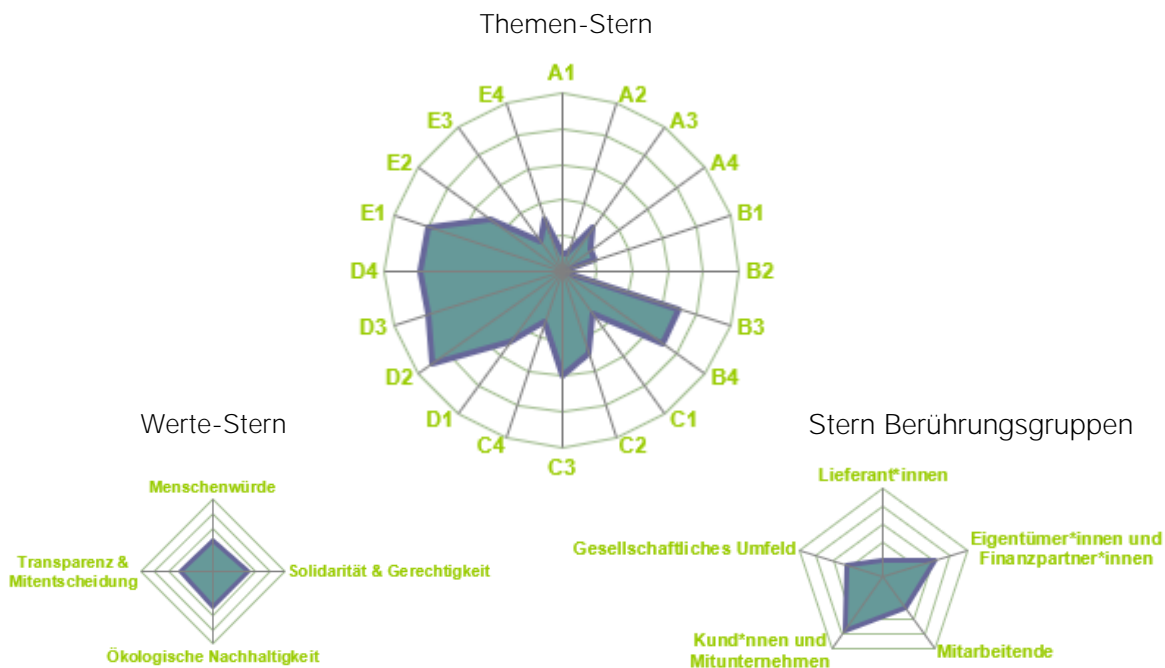
Anmerkung: Dies ist kein Testat.

**BILANZSUMME: 463 von 1000 Punkten**



Werte ► Berührungsgruppe ▼	Menschenwürde	Solidarität & Gerechtigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Transparenz & Mitentscheidung
<b>A: Lieferant*innen</b>	A1: Menschenwürde in der Lieferkette	A2: Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette	A3: Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette	A4: Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette
	6 vor 65 <b>10 %</b>	6 vor 65 <b>10 %</b>	29 vor 97 <b>30 %</b>	13 vor 65 <b>20 %</b>
<b>B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen</b>	B1: Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B2: Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B3: Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	B4: Eigentum und Mitentscheidung
	3 vor 16 <b>20 %</b>	0 vor 0 <b>-</b>	34 vor 48 <b>70 %</b>	23 vor 32 <b>70 %</b>
<b>C: Mitarbeitende</b>	C1: Menschenwürde am Arbeitsplatz	C2: Ausgestaltung der Arbeitsverträge	C3: Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	C4: Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz
	10 vor 32 <b>30 %</b>	16 vor 32 <b>50 %</b>	19 vor 32 <b>60 %</b>	10 vor 32 <b>30 %</b>
<b>D: Kund*innen und Mitunternehmen</b>	D1: Ethische Kund*innenbeziehungen	D2: Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	D3: Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	D4: Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz
	32 vor 65 <b>50 %</b>	58 vor 65 <b>90 %</b>	52 vor 65 <b>80 %</b>	52 vor 65 <b>80 %</b>
<b>E: Gesellschaftliches Umfeld</b>	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	E2: Beitrag zum Gemeinwesen	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4: Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung
	52 vor 65 <b>80 %</b>	16 vor 32 <b>50 %</b>	13 vor 65 <b>20 %</b>	19 vor 65 <b>30 %</b>

Die Peergruppen-Bewertung kam am 09. Juli 2021 für öbu auf insgesamt 463 Punkte (untere Stufe Erfahren / Eigeneinschätzung 469 Punkte). Da im Berichtszeitraum 2020 ein Verlust erwirtschaftet wurde, wird der Punkt B2 in der Matrix nicht gewertet. Es ist die erste Gemeinwohl-Bilanz, welche der Verein im Berichtsformat der Kompaktbilanz im Rahmen einer Peergruppe mit vier weiteren Organisationen (Greenpeace, Fastenopfer, Pusch - praktischer Umweltschutz und GWÖ Schweiz) erstellt hat.



BILANZ-ÜBERSICHT		
Menschenwürde	103 von 242	43 %
Solidarität & Gerechtigkeit	97 von 194	50 %
Ökologische Nachhaltigkeit	147 von 306	48 %
Transparenz & Mitentscheidung	116 von 258	45 %
<b>SUMME</b>	<b>463 von 1000</b>	<b>46 %</b>

BILANZ-ÜBERSICHT		
Lieferant*innen	55 von 290	19 %
Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	60 von 97	62 %
Mitarbeitende	55 von 129	43 %
Kund*nnen und Mitunternehmen	194 von 258	75 %
Gesellschaftliches Umfeld	100 von 226	44 %
<b>SUMME</b>	<b>463 von 1000</b>	<b>46 %</b>

Insgesamt schneidet der Verein bei den Werten mit 43% für Menschenwürde und bei den Berührungsgruppen bei den Lieferant:innen mit 19% am schwächsten ab.

## Ausblick mit kurz- und langfristigen Zielen

Als öbu möchten wir uns jetzt und auch in Zukunft intensiv mit den Kriterien der Gemeinwohl-Bilanz auseinandersetzen, d.h. beschreiben, wo wir jeweils stehen, was wir gerade im Berichtszeitraum 2019/20 unternehmen haben und über welche Massnahmen wir uns verbessern können.

Grundsätzlich wollen wir als Bewegung einen Beitrag für wichtige gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen leisten auf Basis der SDGs: z.B. Klimawandel, Ressourcenschutz, Biodiversität, drastische CO<sub>2</sub>-Reduktion, Verzicht auf fossile Brennstoffe, fairer, ethischer und transparenter Umgang der Wirtschaftsakteure, Agilität und Resilienz in Unternehmen und nachhaltige Lieferketten. öbu hat sich dafür interne und externe Ziele gesetzt.

Als interne Ziele: öbu möchte ein erfüllender, fairer und transparenter Arbeitgeber sein. Die Teammitglieder sollen in der Lage sein, mit dem Verdienst und Arbeitsaufwand ein erfülltes Leben zu führen. Wir wollen eine Ausgewogenheit zwischen Mitteleinsatz und Ergebnis erreichen, unterstützt von effizienten und effektiven Prozessen zum Erreichen unseres Zwecks. Wir wollen fair und offen mit unseren Partner umgehen, seien es Mitglieder, Kunden, Lieferant und Kollaborationspartner.



Als externe Ziele: Der Auftrag von öbu ist es, in der Schweiz im Rahmen ihrer Vision und Mission einen wichtigen gesellschaftlichen Impact zu erreichen – speziell bei ihren primären Zielgruppen Unternehmen und Organisationen. Bei Unternehmen in der Schweiz ist z.B. das Thema «Nachhaltigkeit» noch nicht verankert. Hier kann und will die öbu mit wissensvermittelnden Webinaren, Workshops und Veranstaltungen einen Beitrag leisten – gerade auch im Verbund mit Netzwerkpartnern und Multiplikatoren.

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem nachfolgenden Bericht hat öbu auch diverse Massnahmen zur Verbesserung identifiziert:

- A1/A2/A3: Erstellen einer internen (eventuell auch externen) Einkaufsrichtlinie mit expliziten Nachhaltigkeitsanforderungen
- A2/A3/A4: Vermehrte direkte Kommunikation mit Lieferant\*innen inkl. Aufforderung dazu Auskunft zu geben vor/bei/nach Vertragsabschluss.
- A3/B3/C1/E3: Verbesserte Büroräumlichkeiten im Frühjahr 2021
- B1: Überprüfung des Finanzpartners Postfinance AG und Erstellen von Kriterien für die Auswahl solcher Partner
- B2: Steigerung der Einnahmen durch Projekte und/oder Veranstaltungen, um eine ausgeglichene Geschäftstätigkeit zu erlangen
- B4: Programme und Projekte zur weiteren Mitgliedergewinnung und -erhaltung.
- B4/E1: Schaffung einer Stelle Mitgliederengagement, um Mitglieder zum Mitmachen zu animieren und Lippenbekenntnisse zu vermeiden
- C1: Verbesserung des Kommunikationsflusses zwischen Vorstand, Geschäftsleitung, Teammitglieder. Erwartungshaltung, Aufgaben und Ziele konkret ausformulieren und kommunizieren.
- C1: Erschaffen konkreter Prozesse und konsequentes Einhalten von Prozessen und Transparenz
- C2: Teuerungsausgleich, Transparenz und Lohnzufriedenheit sowie marktübliche faire Löhne sollen angestrebt werden.
- C3: Ausformulierte Regelung zu ökologischem Verhalten am Arbeitsplatz schafft Klarheit
- C4: Ganzheitliche Transparenz innerhalb des Unternehmens inkl. Personalkosten
- D2: Weiterer Ausbau der Projektanträge mit Kooperationspartnern
- D2: Weitere Fokussierung der Veranstaltungen auf Best-Practice Beispiele und Leuchttürme, um konkrete Lösungsansätze zu vermitteln
- D2: gezielte Vernetzung der Mitunternehmen ausbauen
- D3: Erstellung einer internen Richtlinie für das Verpflegungsangebot und allgemein zur Organisation von Veranstaltungen. Anbieten von regionalen und ökologischen Produkten, strikt vegetarisch, wenn nicht sogar vegan.
- D3: Impact-Messung der Veranstaltungen
- E1: Ziele 2021 setzen auf Fokussierung zur Wissens- und Inhaltsvermittlung, einem Herausstreiten aus üblichen Kreisen und finanzieller Ausgeglichenheit
- E3: Systematische Erfassung der negativen Umweltwirkungen mit gezielten Massnahmen zur Reduktion
- E4: Mitgliederbefragung 2021
- E4: Eruierung der Einführung eines Ideenportals/Markplatzes auf der öbu Webseite

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Wir verwenden den Berichtsstandard der Gemeinwohl-Ökonomie für die Erfüllung der Non-Financial-Reporting-Vorgaben, weil die Gemeinwohl-Bilanz universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

## Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Dieser Gemeinwohl-Bericht wurde durch Michaela Keel, Verantwortliche Administration & Dienste bei öbu, dem Verband für nachhaltiges Wirtschaften nach bestem Wissen erstellt. Den weiteren Mitarbeitenden inklusive Geschäftsleiter wurde der Bericht während des gesamten Prozesses zur Sichtung und Kommentierung zur Verfügung gestellt. Angeregte Änderungen und Ergänzungen wurden eingearbeitet. Anfangs Juni wurde der Bericht der in der Fassung mit Bewertung zur Sichtung und Überarbeitung zur Verfügung gestellt. Kommentare und Einwände wurden bestmöglich aufgenommen. Insgesamt wurde die Gemeinwohl-Bilanz im Rahmen eines Peergruppen-Prozesses mit vier weiteren Organisationen erstellt: Greenpeace Schweiz, Fastenopfer Luzern/Lausanne, Pusch – praktischer Umweltschutz und GWÖ Schweiz. Im Zeitraum Nov. 2020 bis Juni 2021 fanden sieben moderierte 3.5 stündige Workshops statt, in dem sich die teilnehmenden Organisationen zu den Kriterien der Gemeinwohl-Bilanz und wie sie diese in ihren Organisationen handhaben, ausgetauscht und gegenseitig inspiriert haben. Im 2. Teil der Workshops wurde Feedback zu den jeweiligen Berichtsteilen der Organisationen zu den fünf Berührungsgruppen gegeben. Corona-bedingt fanden die ersten 6 Workshops per Zoom, d.h. virtuell statt; der 7. Workshop, in welchem die Bewertung in der Gruppe für jede Organisation abgestimmt wurde (Peer-Evaluation), fand physisch in den Räumlichkeiten der Carbotech AG in Zürich statt. An- und begleitet wurde der Prozess durch die Berater\*innen Ralf Nacke (CMP AG) und Philipp Bolt (Carbotech AG) sowie hospitierend Florence Favre (GWÖ Zürich). Für jeden Workshop wurden Protokolle verfasst und die Begleiter\*innen haben schriftlich und mündlich Anregungen zu den Berichtsteilen der Organisationen gegeben (Teile der Protokolle).

Der Zeitaufwand von Michaela Keel für die Erstellung des Gemeinwohlberichts beträgt per 30.11.2021: 92 Std. für das Schreiben des Berichts zzgl. weiterer 25 Std. für die Teilnahme an den Workshops.

# Zertifikat



**Zertifikat:** **Peerevaluation** **Gemeinwohl-Bilanz**  
**M5.0 Kompaktbilanz** **2019-2020** **NGO Peergruppe Zürich 2020/21**

**Begleiter\*in** **Ralf Nacke**  
**Florence Favre und**  
**Philipp Bolt** **Beteiligte Peergruppen Firmen**

**öbu – der Verband für nachhaltiges Wirtschaften (Verein)**

Greenpeace Schweiz  
 GWÖ Schweiz  
 Fastenopfer  
 Stiftung Praktischer Umweltschutz Schweiz – Pusch

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
<b>Berührungsgruppe</b>				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette:  10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette:  10 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette:  30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette:  20 %
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:  20 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:  70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:  70 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung:  70 %
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz:  30 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge:  50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:  60 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:  30 %
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen:  50 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:  90 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:  80 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz:  80 %
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:  80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen:  50 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen:  20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:  30 %
			Zertifikat gültig bis: <b>31.10.2023</b>	<b>BILANZSUMME:</b> <b>452</b>

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: 5pb85  
 Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf [www.ecogood.org](http://www.ecogood.org)

## A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

---

### Berichtsfragen

- Welche Produkte/Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant\*innen ausgewählt?
  - Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette überprüft bzw. evaluiert?
  - Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?
- 

öbu als Dienstleistungsverband, hat eine eher kleine Lieferant\*innengruppe und das Einkaufsvolumen ist mit ca. 100'000 CHF pro Jahr eher gering. Den mit Abstand grössten Aufwandsposten bilden daher die Personalkosten und gesetzlichen Versicherungsleistungen. Das grösste Volumen in der Beschaffung im erweiterten Sinne betrifft den Mietzins, der seit 2008 gemieteten Büroräumlichkeiten, als zweites sind Referenten und Consulting-Dienstleistungen, und als drittgrösster Posten die Software-Lizenzen. Leider ist es praktisch unmöglich, im letzten Bereich einen Einfluss auf die Zulieferkette zu nehmen. Diese Schwierigkeit ist uns bewusst und wann immer möglich, wird darauf geachtet, eine Software mit Schweizer oder Europäischer Herkunft zu wählen (wie z.B. für die Eventorganisation oder die Buchhaltung).

Die vorstehende Auflistung des Einkaufsvolumens enthält auch eine Einschätzung zu den jeweiligen Indikatoren A1 bis A4. Bislang hat öbu keine schriftlichen Einkaufsrichtlinien aufgesetzt und es wird auch aufgrund von Kapazitätsengpässen keine Evaluation oder Überprüfung der Zulieferkette durchgeführt. In der Praxis wird beim Einkauf jedoch aufgrund der Eigeninitiative der Mitarbeitenden auf die Einhaltung ökologischer und/oder sozialer Kriterien geachtet. Wenn möglich, werden Lieferant\*innen aus dem Pool der öbu-Mitglieder ausgewählt, wie z.B. für Drucksachen, Büromaterial oder Beratungsagenturen. Eine Vielzahl dieser Geschäftsbeziehungen bestehen seit Jahren und es wird gegenseitig auf Fairness, faire Preise und Partizipation geachtet. Viele unsere Lieferant\*innen teilen unsere Werte nach einer nachhaltigen, sozial fairen und ökologischen Wirtschaft. Zusätzlich stellen wir so auch sicher, dass die Einkaufswege kurz sind, ein persönliches Verhältnis zum Lieferant\*innen entstehen kann und die sozialen Standards der Schweiz eingehalten werden. Ein grosser Teil des Einkaufsvolumens wird in der Schweiz generiert. Zwischen 2019 und 2020 gab es keine nennenswerten Änderungen in der Lieferant\*innengruppe, ausser der Auslagerung der Lohn- und Steuerbuchhaltung an einen externen Treuhänder aus der Schweiz. Es wurden in beiden Jahren weder Büromobiliar noch IT-Geräte eingekauft.

Labels und Einkaufsrichtlinien:

Lebensmittel: Beim Einkauf von Lebensmitteln wird darauf geachtet, dass diese möglichst biologisch und fair produziert sind (BioSuisse, Eu-Bio, FairTrade). Dies gilt für Lebensmittel, die für die Grundausstattung der Küche eingekauft werden (Kaffee, Tee, Früchte etc.) sowie für selbst eingekaufte Esswaren.

Büroreinigung: öbu beschäftigt seit 2008 dieselbe Reinigungsfachkraft im Stundenlohn, welche mit den von öbu zur Verfügung gestellten Putzmitteln das Büro reinigt. Die jahrelange Beschäftigung führt zu einem Vertrauensverhältnis und sichert so einen fairen und partizipativen Umgang. Die Putzmittel sind alle von der Marke Migros öko-power und zu mindestens 98% biologisch abbaubar. Die Handtücher und Putzlappen werden zu Hause von einem öbu-Mitarbeitenden mit gewaschen.

Strom: ewz.pronatur (zertifizierter Naturstrom aus der Schweiz. Pro verkaufte Kilowattstunde fliesst ein Rappen in den naturemade star-Fonds. Damit werden Renaturierungsprojekte in der Schweiz unterstützt)

Druck: Blauer Engel, Cradle-to-Cradle oder 100% Recyclingpapier



Verpflichtende Indikatoren

Einkauf <sup>o</sup>	2019		2020		Einschätzung Jahr 2020			
	Volumen	%	Volumen	%	A1*	A2**	A3***	A4****
<i>TOTAL in CHF</i>	196'152	100	127'024	100				
<i>Mietzins inkl. Nebenkosten</i>	57'600	29%	57'600	45%	90%		20%	
<i>Consulting/Referenten</i>	20'976	11%	22'020	17%		90%		90%
<i>EDV / Software</i>	19'890	10%	15'805	12%				
<i>Buchführung</i>	6'700	3%	14'130	11%	90%	80%	0%	60%
<i>Eventveranstaltung</i>	55'451	28%	4'073	3%				
<i>Reinigung</i>	5'450	3%	3'665	3%	100%	80%	90%	50%
<i>Weiterbildung</i>	3'225	2%	2'137	2%				
<i>Reisespesen/Unterkunft</i>	11'040	6%	1'934	2%	80%		50%	
<i>Internet/Telefon</i>	1'900	1%	1'850	1%				
<i>Leasing Büromaschinen</i>	1'800	1%	1'800	1%	80%		50%	
<i>Strom</i>	940	0%	820	1%			100%	
<i>PR und Gestaltung</i>	1'500	1%	770	1%	90%	80%	90%	80%
<i>Büro-/Küchenmaterial</i>	9'680	5%	420	0%			80%	
* Anteil faire Arbeitsbedingungen								
** Anteil Thematisierung fairer und solidarischer Umgang								
*** Anteil ökologisch höherwertige Alternative								
**** Anteil Thematisierung transparenter und partizipativer Umgang								

\*Bemerkung: Ein Direktvergleich zwischen 2019 und 2020 sollte aufgrund einer Umstellung der Buchhaltung und die Corona-Pandemie 2020 nur mit Vorsicht gemacht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- keine nennenswerten Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Erstellen einer Einkaufsrichtlinie mit expliziten Nachhaltigkeitsanforderungen

Kurznotizen: A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Schwerpunkte	Geringes Einkaufsvolumen – Auswahl oder Bezug über Mitgliedsunternehmen. Keine explizite Überprüfung der Lieferanten
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	öbu achtet bei der Beschaffung auf Nachhaltigkeit
Welche Verbesserungen sehen wir	Explizite Formulierung der Anforderungen an die Beschaffung, um von der Eigeninitiative von Mitarbeitenden zu einer Firmenkultur zu kommen.
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Erstellen einer internen (eventuell auch externen) Einkaufsrichtlinie mit expliziten Nachhaltigkeitsanforderungen und regelmässige Evaluation der bestehenden Lieferant*innen im 2021



Bewertung:

Stufe „**Erste Schritte**“ 10% (Eigeneinschätzung Stufe 10%). öbu achtet bei der Beschaffung auf Nachhaltigkeit, jedoch existieren keine explizite Beschaffungsrichtlinie und Massnahmen/Evaluationsprozesse.

## A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant\*innen nicht verletzt wird?

Als Verband bestätigen wir, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferant\*innen nach unseren aktuellen Erkenntnissen nicht verletzt wird. Die von uns bezogenen Dienstleistungen sehen wir nicht als ethisch riskant oder bedenklich an. Keine Aussagen kann öbu über die Zulieferkette in der IT machen. Hier sind sowohl ökologische wie auch soziale Bedenken vorhanden und die Organisation befindet sich in einem Spannungsfeld diese Produkte zu nutzen, obwohl die Problematik bekannt ist. Diese Schwierigkeit ist uns bewusst, jedoch lässt sich aufgrund von fehlenden Alternativen zum jetzigen Zeitpunkt nicht viel dagegen unternehmen. Es wird falls möglich mit Software-Produkten mit Schweizer oder Europäischem Bezug gearbeitet (Buchhaltung, Eventorganisation, Eventdurchführung), dies ist jedoch für einen Grossteil der Arbeitsfelder nicht möglich.

## A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

### Berichtsfragen

- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

öbu möchte einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten entlang seiner Zulieferkette fördern und öbu handelt mit den Partnern faire Konditionen aus, drückt jedoch nicht schädigend die Preise, sondern stellt Langlebigkeit, Nachhaltigkeit, Rezyklierbarkeit und Reparaturfähigkeit in den Vordergrund. Als Non-Profit-Organisation mit kleinem Budget für Infrastruktur, ist öbu auf gute Beziehungen und die daraus folgenden guten Konditionen angewiesen. Das Ziel von öbu sind langfristige Partnerschaften innerhalb des Mitgliederpools, die zu einem transparenten und fairen Umgang führen. öbu ist aufgrund seiner knappen finanziellen Situation zu einem sparsamen Umgang mit den Geldern angewiesen. Es wird nur eine neue Anschaffung getätigt, falls unbedingt notwendig und es wird einen sorgsam Umgang mit den Geräten und dem Mobiliar von den Mitarbeitenden vorausgesetzt. Im operativen Tagesgeschäft verlässt sich öbu in den meisten Fällen auf langjährige Geschäftspartner\*innen; es werden faire, marktübliche Preise bezahlt, wobei Rabatte doch gerne angenommen werden; Rechnungen werden termingerecht bezahlt. Es sind keine Klagen oder Fälle bekannt, in denen Lieferant\*innen mit Preisen, Zahlungen und Bedingungen nicht einverstanden waren/sind. Lieferant\*innen werden nicht mit Ausschreibungen preislich gedrückt. öbu hat keine Marktmacht, die es ausnutzen könnte.



### Verpflichtende Indikatoren

	Anteil	Bemerkung
<i>Anteil Labels beim Einkauf</i>	Papier, Nahrung, Büromaterial, Strom: 90% IT: 0%	Es gibt keine, bis wenige Labels für generelle Dienstleister wie Treuhänder oder Beratungsfirmen.

*Anteil der Lieferanten mit denen fairer/solidarischer Umgang besprochen bzw. bei Auswahl vorausgesetzt*

Sonstige Dienstleistungen: 0%	
40%	Da Lieferant*innen aus dem öbu-Mitgliederpool kommen, wird dies angenommen, jedoch nicht überprüft. Der Hauptanteil der Lieferant*innen sind jedoch für den Software-Bereich zuständig und dort ist es nicht möglich, wie oben aufgeführt, eine Auswahl nach diesen Aspekten zu treffen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine Änderungen im Berichtszeitraum

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vermehrte direkte Kommunikation mit Lieferant\*innen inkl. Aufforderung dazu Auskunft zu geben vor/bei Vertragsabschluss.
- Erstellen einer Einkaufsrichtlinie mit Kodex

Kurznotizen: A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Schwerpunkte	Geringes Einkaufsvolumen – Auswahl oder Bezug über Mitgliedsunternehmen. Keine systematische Überprüfung der Beschaffung.
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	öbu achtet bei der Beschaffung auf Fairness und möchte langjährige Partnerschaften erhalten/aufbauen
Welche Verbesserungen sehen wir	Explizite Formulierung der Anforderungen an die Beschaffung, um von der Eigeninitiative von Mitarbeitenden zu einer Firmenkultur zu kommen.
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Erstellen einer Einkaufsrichtlinie mit Kodex sowie regelmässiger Austausch mit bestehenden Lieferant*innen im 2021



Bewertung:

**Stufe „Erste Schritte“** 10% (Eigeneinschätzung Stufe 10%). öbu achtet bei der Beschaffung auf Fairness und möchte langjährige Partnerschaften erhalten/aufbauen, jedoch existieren keine explizite Beschaffungsrichtlinie und Massnahmen/Evaluationsprozesse, sowie systematische Überprüfung zu Risiken und Missständen.

## A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant\*innen

### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferant\*innen nicht ausgenutzt werden?

Wir bestätigen als Verband, dass nach unserem Kenntnisstand Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette nicht bewusst verletzt wird. Wir haben nach unserem Kenntnisstand keine Marktmacht bei unseren wichtigsten Lieferant\*innen und würden diese, wenn wir sie hätten, nicht ausnutzen.

## A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

### Berichtsfragen

- Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?
- Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant\*innen berücksichtigt?
- Welche Unterschiede gibt es zu den Mitbewerbern hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Rohstoffe und Materialien im Betrieb von öbu sind im Bereich Papier, Druck, sowie Arbeitsmittel IT und Mobiliar relevant. Die Auswahl-Kriterien für Produkte und Dienstleistungen sind in allererster Linie ökologische. Es wird mit den zur Verfügung stehenden Mitteln versucht, stets die ökologisch hochwertigste Alternative zu suchen und wo möglich auch zu verwenden. Jedoch ist die Grenze erreicht, wenn keine der ökologischen Alternativen den zusätzlichen Anforderungen an Benutzbarkeit und Kosten genügt.

Die schädlichsten ökologischen Auswirkungen sind wie zuvor erwähnt im Bereich IT (Hardware und Software) zu finden, wo zurzeit in erster Linie auf Optimierung und langfristige Nutzung gesetzt wird, aber es keine optimalen Produkte oder Labels gibt und im Bereich Büroräumlichkeiten, bei denen im Jahr 2021 eine bessere Alternative gesucht wird.

Andere Verbände (als „Mitbewerber“ bezeichnet) im Bereich nachhaltiges Wirtschaften haben nach aktuellem Wissen sehr vergleichbare Vorgaben und Ansprüche und dürften damit direkt vergleichbar sein.



### Verpflichtende Indikatoren

	Anteil	Bemerkung
<i>Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind</i>	Papier, Nahrung, Büromaterial, Strom: 90% IT: 0% Sonstige Dienstleistungen: 0%	Es gibt keine, bis wenige Labels für generelle Dienstleister wie Treuhänder oder Beratungsfirmen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine Verbesserungen im Berichtszeitraum

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vermehrte direkte Kommunikation mit Lieferant\*innen inkl. Aufforderung dazu Auskunft zu geben vor/bei/nach Vertragsabschluss.
- Erstellen einer internen (eventuell auch externen) Einkaufsrichtlinie mit ökologischen Anforderungen
- Verbesserte Büroräumlichkeiten im Frühjahr 2021

Kurznotizen: A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Schwerpunkte	Geringes Einkaufsvolumen – Auswahl oder Bezug über Mitgliedsunternehmen
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen



Wo sind wir gut	öbu achtet bei der Beschaffung auf ökologische Nachhaltigkeit
Welche Verbesserungen sehen wir	Explizite Formulierung der Anforderungen an die Beschaffung, um von der Eigeninitiative von Mitarbeitenden zu einer Firmenkultur zu kommen.
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Erstellen einer internen (eventuell auch externen) Einkaufsrichtlinie mit ökologischen Anforderungen sowie regelmässiger Austausch mit bestehenden Lieferant*innen im 2021



**Bewertung:**

**Stufe „Fortgeschritten“** 30% (Eigeneinschätzung Stufe 30%). öbu achtet bei der Beschaffung auf Nachhaltigkeit, jedoch existiert keine explizite Beschaffungsrichtlinie und Massnahmen zur systematischen Überprüfung der ökologischen Auswirkungen.

### A3 Negativaspekt: unverhältnismässig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

**Berichtsfrage**

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen?

öbu bestätigt, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen. Unverhältnismässig hohe Umweltauswirkungen können jedoch im Bereich IT-Hardware/Software nicht ausgeschlossen werden. Die von öbu getroffenen Massnahmen liegen im Bereich Optimierung eines möglichst langen Gebrauchs von IT-Hardware und lokal angebotener Software-Lösungen.

### A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

**Berichtsfragen**

- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

öbu ist als Mitgliederverband an Transparenz und Mitentscheidung gegenüber seinen Stakeholdergruppen verpflichtet. Viele Tätigkeiten, Details und Entscheidungen sind bereits auf der Webseite, dem Jahresbericht, in den Newslettern oder durch Kommunikation vom Vorstand ersichtlich. Es gibt jedoch keine expliziten Massnahmen, um den transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten zu überprüfen, fördern oder einzufordern. Jedoch setzt öbu, wie schon oben erwähnt, wo möglich auf langjährige lokale Partnerschaften. In den letzten Jahren sind uns bislang keine Reklamationen zugegangen, welche sich um die Informationspolitik oder Umgang entlang der Zulieferkette handeln.



**Verpflichtende Indikatoren**

	Anteil	Bemerkung
<i>Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches</i>	Papier, Nahrung, Büromaterial, Strom: 90% IT: 0% Sonstige Dienstleistungen: 0%	Annahme, dass Labels wie bioSuisse, blauer Engel etc auch Transparenz und Mitentscheidung setzen. Eine genaue

Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

Anteil der Lieferant\*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden.

	Überprüfung der verschiedenen Labels ist aus Kapazitätsgründen nicht möglich.
Papier, Nahrung, Büromaterial, Strom: 10% IT: 10% Sonstige Dienstleistungen: 90%	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- keine Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vermehrte direkte Kommunikation mit Lieferant\*innen inkl. Aufforderung dazu Auskunft zu geben vor/bei/nach Vertragsabschluss.

Kurznotizen: A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Schwerpunkte	Geringes Einkaufsvolumen – Auswahl oder Bezug über Mitgliedsunternehmen. Keine explizite Beschäftigung mit diesem Thema.
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Als Mitgliederverband sind wir bereits zur grösstmöglichen Transparenz verpflichtet.
Welche Verbesserungen sehen wir	Explizite Formulierung der Anforderungen an die Beschaffung, um von der Eigeninitiative von Mitarbeitenden zu einer Firmenkultur zu kommen.
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Erstellen einer Einkaufsrichtlinie sowie regelmässiger Austausch mit bestehenden Lieferant*innen im 2021



Bewertung:

**Stufe** „Fortgeschritten“ 20% (Eigeneinschätzung Stufe 0%). Explizite Formulierung der Anforderungen an die Beschaffung existiert nicht.

## B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

### Berichtsfragen

- Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden überlegt?
- Welche Formen und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken konnten umgesetzt werden?
- Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken verringert werden?
- Wie sind die Finanzpartner\*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Einnahmen	2019	2020
TOTAL in CHF	599'631	641'811
Mitgliederbeiträge	454'645	453'612
Tagungseinnahmen	97'131	94'322
davon Mitgliedersponsoring	42'100	49'734

davon Beiträge BAFU/ARE	13'750	18'392
davon Tagungsbeiträge	41'281	26'196
Projekteinnahmen	18'100	83'408
Eventeinnahmen	16'800	8'789
Sonstige Einnahmen (Vermietung Sitzungszimmer, Referatshonorare, etc)	12'955	1'680

*Gelder wurden während dem Berichtszeitraum bei folgenden Stiftungen und Regierungsämtern bezogen*

Bundesamt für Raumentwicklung ARE
Bundesamt für Umwelt BAFU
MAVA Stiftung Schweiz
Mercator Stiftung Schweiz
Hamasil Stiftung

öbu finanziert sich zu nahezu 100 Prozent aus Einnahmen aus Mitgliederbeiträgen, Einnahmen aus Events und Tagungen, Sponsoring von Events, sowie zweckgebundene Projektgelder vom Bund und Stiftungen. Im Jahr 2019 wurden noch zusätzliche, dem Verbandszweck zugesprochene, Spenden von CHF 8'000 mittels eines Spendenaufrufes an die Mitgliederunternehmen eingenommen. Die Gelder werden zu 100% von der Geschäftsstelle verwendet, der Vorstand von öbu arbeitet unentgeltlich.

Mitglied werden bei öbu können schweizerische Unternehmen und Organisationen, im Ausnahmefall auch natürliche Personen. Die Zahl der Mitglieder ist nicht beschränkt und über Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern entscheidet der Vorstand. Direkt ausgeschlossen werden keine Sektoren oder Unternehmen. Anwärter mit schwierigen Geschäftsmodellen/-sektoren werden nur nach eingehender Prüfung aufgenommen. Diese müssen dem Vorstand zwingend den Willen zu einer Entwicklung Richtung nachhaltige Geschäftspraktiken vorweisen.

Die Unabhängigkeit zur Verwendung der Gelder von Stiftungen und Regierung ist damit gegeben, dass öbu nur an denjenigen Stellen Gelder beantragt, die von der Ausrichtung und Zweck dem des Verbandes entspricht, sowie ihren Sitz in der Schweiz haben, namentlich das Bundesamt für Raumentwicklung (ARE), das Bundesamt für Umwelt (BAFU), die MAVA Stiftung, die Mercator Stiftung und die Hamasil Stiftung. Auch steht hinter Projekten immer ein vom Verband und den Kollaborationspartnern aufgesetzter Projektantrag und -budget, in dem der Einsatz der zu verwendenden Mitteln aufgezeigt und geregelt wird. Ein von allen Partnern unterschriebener Vertrag regelt zusätzlich weitere rechtliche Grundsätze und Verwendungszweck der Mittel. Änderungen an diesen Projektverträgen ist grundsätzlich ohne Zustimmung beider Vertragspartner nicht möglich. Somit wird sichergestellt, dass keine Einflussnahme der Mittelverwendung erfolgen kann.

Die jährliche Nachhaltigkeitskonferenz von öbu und einige weitere Events während des Jahres werden durch Sponsoring von Mitgliedsunternehmen unterstützt. Solche Sponsorings werden grundsätzlich mittels standardisiertem Sponsoringvertrag, welcher Mittelverwendung, erhaltene Leistungen und weiteres regelt, abgeschlossen. Diese Verträge sind für alle Mitarbeitenden öffentlich und verhindern so eine unsachmässige Verwendung der Mittel.

öbu lässt seinen Jahresabschluss von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsstelle revidieren und abnehmen. Eine kompakte Übersicht über die Einnahmen und Ausgaben gibt es jeweils im Jahresbericht des Verbandes, der den Mitgliedern jährlich an der Mitgliederversammlung vorgestellt und auf der Homepage veröffentlicht wird. Als gemeinnütziger Verband verwendet öbu alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel ausschließlich zur Erfüllung seines Zwecks. Die im Rahmen der Gemeinnützigkeit möglichen Überschüsse verbleiben vollständig im Verband. Sie dienen der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit sowie der strategischen und nachhaltigen Weiterentwicklung mit dem Ziel, den Verbandszweck zeitgemäß und adäquat umzusetzen.

öbu hat zwei Durchlaufkonten bei der Postfinance AG. Die Postfinance AG ist eine Tochtergesellschaft der staatlichen Schweizerischen Post und seit 2020 Mitglied bei öbu. Eine systematische Überprüfung

des Profils der Postfinance AG in Sachen ethisch-nachhaltiger Ausrichtung hat bis dato nicht stattgefunden. Jedoch attestiert WWF in Ihrer Studie zur Nachhaltigkeit im Schweizer Retailbanking (WWF Rating zu Nachhaltigkeit Im Schweizer Retailbanking 2020/2021) der Postfinance im Gesamtergebnis ein nur durchschnittliches Zeugnis.

Die Pensionskasse der Mitarbeitenden ist bei der Nest Sammelstiftung angesiedelt, welche als erste ökologisch-ethische Pensionskasse der Schweiz die optimale Vorsorge der bei ihnen angeschlossenen Betriebe und deren Mitarbeitenden sicherstellt.

Aufgrund der Umstellung auf ein anderes Buchhaltungssystem sind die Zahlen für die Jahre 2019 und 2020 nicht direkt vergleichbar.



#### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
Eigenkapital	66%	38%
Rückstellungen	6%	9%
Kurzfristige Verbindlichkeiten	29%	53%
Kredite	0%	0%
Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche	Nicht bekannt	Nicht bekannt

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- keine Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Überprüfung des Finanzpartners Postfinance AG und Erstellen von Kriterien für die Auswahl solcher Partner

#### Kurznotizen: B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Schwerpunkte	Keine Kredite, Finanzpartner aus der Schweiz, standardisierte Überprüfung der Finanzpartner fehlt
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Praktisch 100%er Eigenkapitalanteil
Welche Verbesserungen sehen wir	Gezielte Überprüfung externer Finanzpartner
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Überprüfung des Finanzpartners Postfinance AG und Erstellen von Kriterien für die Auswahl solcher Partner



#### Bewertung:

**Stufe „Fortgeschritten“ 20%** (Eigeneinschätzung Stufe 20%). Gezielte Überprüfung externen Finanzpartner findet nicht statt.

## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

#### Berichtsfragen

- Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?
- Welche Ansprüche stellen die Eigentümer\*innen an Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Als notwendige Zukunftsausgaben sehen wir die Lohnausgaben plus Sozialabgaben für die Mitarbeitenden des Verbandes und die Mietzinsverbindlichkeiten. Ansonsten werden keine weiteren notwendigen Zukunftsausgaben in unmittelbarer Zukunft gesehen.



### Verpflichtende Indikatoren

	2020
Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	-119K
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (2021)	585K
Getätigte/r strategischer Aufwand/strategische Ausgaben	Keine
Anlagenzugänge	Keine
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	Keine
Auszuschüttende Kapitalerträge	keine

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- keine Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Steigerung der Einnahmen durch Projekte und/oder Veranstaltungen, um eine ausgeglichene Geschäftstätigkeit zu erlangen

### Kurznotizen: B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Schwerpunkte	ausreichende Vergütung für Mitarbeitenden sicherstellen, ausreichender Jahresüberschuss/Reserven generieren
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Keine auszuschüttenden Kapitalerträge, geringes Risiko bei notwendigen Zukunftsausgaben.
Welche Verbesserungen sehen wir	Einen ausreichenden Jahresüberschuss erwirtschaften
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Steigerung der Einnahmen durch Projekte und/oder Veranstaltungen



### Bewertung:

**Stufe „Vorbildlich“ 70%** (Eigeneinschätzung Stufe 70%). öbu schüttet keine Kapitalerträge aus und hat ausser den kommenden Lohnausgaben keine risikobehafteten Zukunftsausgaben. Ziel ist ausreichende Reserven zu generieren und somit eine ausreichende Vergütung der Mitarbeitenden sicherzustellen.

### B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

#### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage fair erfolgt?

öbu bestätigt, dass die Verteilung von Geldmitteln fair erfolgt. Während des Berichtszeitraums wurde kein Gewinn erwirtschaftet. Sollte ein Gewinn erwirtschaftet werden, wird dieser wiederum zu 100% für die Zweckerfüllung des Verbandes eingesetzt.

### B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

#### Berichtsfragen

- Welche Investitionen in eigene Anlagen haben ökologisches Verbesserungspotenzial?

- Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?
- Welche Investitionen wurden / werden konkret vorgenommenen?
- In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

öbu verfügt nur über begrenzte eigene Anlagen (Mobiliar und IT). Das Verbesserungspotential ist beschränkt und der Verband hält diese Ausgaben gering, um möglichst viele Mittel dem Verbandszweck zufließen zu lassen. Die Geschäftsräume befinden sich aktuell in einem älteren Haus in der Innenstadt von Zürich, welches sich im Besitz der Valora Pensionskasse befindet und von der Verit Immobilienverwaltung verwaltet wird. Im Anlagevermögen befinden sich bereits abgeschriebene Büromöbel, die IT-Infrastruktur (Notebooks, Drucker und Bildschirme). Ökologisches Verbesserungspotential wird aktuell nur bei den Geschäftsräumen gesehen, ein Wechsel ist bereits für Frühjahr 2021 in ein Büro mit geteilter Infrastruktur vorgesehen. Dies ist jedoch mit keiner Investition verbunden.



#### Verpflichtende Indikatoren

<i>Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf</i>	Kein Bedarf
<i>Realisierung der ökologischen Investitionen</i>	Kein Bedarf
<i>Finanzierte Projekte</i>	Kein Bedarf
<i>Fonds-Veranlagungen</i>	Kein Bedarf

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine nennenswerten Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Wechsel der Büroräumlichkeiten

#### Kurznotizen: B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Schwerpunkte	Kein Anlagevermögen
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine Investitionen getätigt
Wo sind wir gut	Keine Angabe möglich
Welche Verbesserungen sehen wir	Wechsel Büroräumlichkeiten
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Wechsel Büroräumlichkeiten im Frühjahr 2021



Bewertung:

**Stufe „Vorbildlich“ 70%** (Eigeneinschätzung Stufe 70%).

#### B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

öbu bestätigt, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut. Ökologischen Risiken bei den Anlage-Investitionen und bei Finanzpartner\*innen würden überprüft bzw. evaluiert und Massnahmen gegen schwerwiegende Missstände und ökologisch bedenkliche Ressourcen unternommen werden, sollten Investitionen in Zukunft getätigt werden.

## B4 Eigentum und Mitentscheidung

---

### Berichtsfragen

- Wer sind die Eigentümer\*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?
  - Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?
  - Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer\*innen gesichert und wie wird die neue Gemeinschaft auf diese Aufgaben vorbereitet?
  - Wie hat sich die Eigentümerstruktur in den letzten Jahren entwickelt und wie wird die Veränderung abgesichert?
- 

Der Verband basiert auf seinen Mitgliedern. Diese sind jedoch keine Eigentümer/innen dessen. Ihre Rechte und Pflichten sind in der Satzung geregelt.

In den Statuten des Vereins ist u.a. geregelt:

- Mitglieder von öbu sind schweizerische Unternehmen und Organisationen. Im Ausnahmefall können auch natürliche Personen Mitglied sein.
- Die Organe von öbu sind:
  - o die Mitgliederversammlung
  - o der Vorstand
  - o die Kontrollstelle
- Der Vorstand besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre. Wiederwahl ist bis zum 70. Altersjahr gestattet. Der Vorstand konstituiert sich selbst und er tritt so oft zusammen, wie es die Vereinsgeschäfte erfordern. Er ist verpflichtet, über die Vereinsgeschäfte eine ordnungsgemässe Buchhaltung zu führen und diese von einer unabhängigen Kontrollstelle periodisch prüfen zu lassen. Der Vorstand hat der Vereinsversammlung jährlich Rechnung und Bericht über die Aktivitäten von öbu abzulegen. Der Vorstand kann für die Arbeiten von öbu ein Sekretariat schaffen und eine Geschäftsleitung ernennen. Die Kompetenzen der Geschäftsleitung sind in einem Reglement zu definieren. Die Mitglieder des Vorstandes sind ehrenamtlich tätig und haben grundsätzlich nur Anspruch auf Entschädigung ihrer effektiven Spesen und Barauslagen. Für besondere Leistungen einzelner Vorstandsmitglieder kann eine angemessene Entschädigung ausgerichtet werden.
- Die Mitgliederversammlung wählt eine unabhängige Kontrollstelle. Die Amtsdauer beträgt ein Jahr; Wiederwahl ist gestattet.

Die Mitgliederbasis hat sich per Ende 2020 auf 305 Mitglieder entwickelt (- 2% vs. 2019).



### Verpflichtende Indikatoren

Verteilung des Eigenkapitals: Das Eigenkapital steht dem Verband und nicht den 305 Mitgliedern zu.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 2019/20 haben sich ausser der Anzahl Mitglieder keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Die Statuten wurden letztmalig 2016 angepasst. Änderungen sind nicht geplant.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Programme und Projekte zur weiteren Mitgliedergewinnung und -erhaltung.
- Schaffung einer Stelle Mitgliederengagement

Kurznotizen: B4 Eigentum und Mitentscheidung

Schwerpunkte	Verband basiert im Gegensatz zu Unternehmen auf Mitgliedern und nicht auf Eigentümer/innen
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Breite Mitgliederstruktur, langjährige Mitgliederbasis
Welche Verbesserungen sehen wir	Weitere Mitglieder zu gewinnen, bestehende Mitglieder erhalten.
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Programme und Projekte zur weiteren Mitgliedergewinnung und -erhaltung. Schaffung einer Stelle Mitgliederengagement



Bewertung:

**Stufe** „Vorbildlich“ 70% (Eigeneinschätzung Stufe 90%). Mitarbeitende haben aufgrund der Vereinsstruktur kein Mitspracherecht und deswegen ist eine Einstufung auf 90% nicht gerechtfertigt.

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

**Berichtsfrage**

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind?

Bedingt durch die Rechtsform des Verbands ist die Möglichkeit einer feindlichen Übernahme ausgeschlossen. öbu bestätigt, dass keine feindlichen Übernahmen im Berichtszeitraum erfolgt sind.

C Berührungsgruppe Menschen

<i>Mitarbeitenden*Innen bei öbu</i>	Dezember 2019	Dezember 2020
<i>Beschäftigte total (exkl. Vorstand)</i>	6	4
<i>Männer</i>	3	2
<i>Frauen</i>	3	2
<i>Durchschnittsalter</i>		
<i>Beschäftigte unbefristet</i>	4	4
<i>Beschäftigte befristet</i>	2	0
<i>Vollzeit</i>	2	1
<i>Teilzeit</i>	4	3
<i>Fluktuationsquote</i>	Nicht erhoben	Nicht erhoben
<i>Ø Betriebszugehörigkeit</i>	~ 1.8 Jahre	~ 2 Jahre

<i>Teamstruktur</i>	Dezember 2019	Dezember 2020
<i>Geschäftsführer</i>	Olmar Albers	Olmar Albers
<i>Verantwortliche Accounting &amp; Dienste</i>	Annalis Nievergelt	Michaela Keel
<i>Verantwortlicher Projekte</i>	David Weiss	David Weiss
<i>Verantwortliche Projekte</i>	Barbara Fuhrer	-
<i>Komm. verantwortliche</i>	Sunna Seithel	Nora Zindel
<i>Praktikantin Kommunikation</i>	Livia Hochstrasser	-



## C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

### Berichtsfragen

- Wie kann die Unternehmenskultur im Unternehmen beschrieben werden?
- Welche Maßnahmen wurden zu betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?
- Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

öbu ist ein Ort, an dem Emotionen und der Mensch einen Platz haben und ist weniger Output-orientiert. Unsere Unternehmenskultur wird von dem Geschäftsführer und den Mitarbeitenden als vertrauensvoll, egalitär und wertschätzend bezeichnet. Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit ihren Aufgabenbereich zu gestalten, selbstständig zu entscheiden und mit Inputs an den Geschäftsführer und den Vorstand zu verbessern. Veränderungs- und/oder Verbesserungsvorschläge werden aufgenommen, mit viel Eigeninitiative der Mitarbeitenden können diese auch umgesetzt werden. Aufgrund des konsens-orientierten Vorgehen bei Entscheidungen, kann es zu redundanten Entscheidungsrounds und Leerläufen kommen.

Die Fehlertoleranz ist hoch und Fehler werden offen und fair angesprochen. Sitzungen werden grundsätzlich mit einer Abfrage nach dem Befinden des Einzelnen gestartet und auch wieder so beendet. Somit haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Blockaden, Wünsche, Gutes wie auch Schlechtes direkt anzusprechen. Die Work-Life Balance wird ernst genommen und darauf wird oft bei den Einzelgesprächen mit dem Geschäftsführer eingegangen. Direkte Massnahmen zur Sicherung der Work-Life Balance oder Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz existieren nicht, nur die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Massnahmen, wie z.B. UVG, ergonomische Bürostühle, etc. wird sichergestellt.

Verbesserungswürdig ist der Zielsetzungsprozess zwischen dem Vorstand und der Geschäftsstelle. Dies würde dem Team helfen Klarheit in der Entscheidungskette und der Kommunikation zu haben. Es fehlen klare Ziele oder Erwartungshaltung, um effizient arbeiten zu können.

Der Diversitätsaspekt wird aufgrund der geringen Teamgrösse nicht regelmässig thematisiert und das Thema ist auch ressourcenbedingt kein Schwerpunkt.



### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
<i>Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit</i>	Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei öbu für den Berichtszeitraum beträgt knapp 2 Jahre, wobei diese aufgrund von befristeten Verträgen von Praktikanten und Projektmitarbeitenden nicht ganz aussagekräftig ist.	
<i>Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten</i>	Aufgrund des sehr kleinen Teams gibt es kein explizites Angebot für die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden und Führungskräften. Auch kann öbu aufgrund der finanziellen Lage, Weiterbildungen nur sehr bedingt finanziell unterstützen. Jedoch gibt es bedingt die Möglichkeit, während der Arbeitszeit an kurzen Kursen teilzunehmen. Dies kann von jedem Mitarbeitenden selbstständig organisiert werden. Die Weiterbildungsstunden wurden nicht explizit erhoben.	
<i>Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung), Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen</i>	Gesundheits-/Krankenquote: nicht erhoben  0, Mitarbeitenden werden konsequent aufgefordert bei Krankheit zuhause zu bleiben.	

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	Keine	Keine
In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit / Diversität: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden	Keine	Keine
Demografische Verteilung der Mitarbeitenden des Unternehmens	Aufgrund des kleinen Teams nicht relevant	
durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten	Nicht erhoben	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Überarbeitung der Vision, Mission und Ziele für öbu, sowie Entwicklung von KPIs sind in Bearbeitung durch Vorstand und Geschäftsleitung

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verbesserung des Kommunikationsflusses zwischen Vorstand, Geschäftsleitung, Teammitglieder. Erwartungshaltung, Aufgaben und Ziele konkret ausformulieren und kommunizieren.
- Erschaffen konkreter Prozesse und konsequentes Einhalten von Prozessen und Transparenz
- Verbesserung der Arbeitsumstände im Büro. Umzug in neue Büroräumlichkeiten im Mai 2021 angedacht

Kurznotizen: C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Schwerpunkte	Offener Umgang, unklare Ziele und Erwartungshaltung
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Überarbeitung der Vision, Mission und Ziele für öbu, sowie Entwicklung von KPIs, sind in Bearbeitung durch Vorstand und Geschäftsleitung
Wo sind wir gut	Emotionen und der Mensch haben Platz
Welche Verbesserungen sehen wir	Einhalten von Prozessen führt zu weniger Leerläufen und effizienterem Arbeiten. Zielprozesse, Konkretisierung der KPIs, Ausformulierung der Erwartungshaltung an Personen gibt Orientierung und Sicherheit. Verbesserung der Arbeitsumfeldes.
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Umzug in neue Büroräumlichkeiten im 2021, Ableiten individueller Ziele aus der überarbeiteten Vision und Mission. Aufsetzen von gezielten Prozessen zur Effizienzsteigerung.



Bewertung:

**Stufe „Fortgeschritten“** 30% (Eigeneinschätzung Stufe 30%). Unternehmenskultur zwar Menschenorientiert, jedoch wird die Unternehmenskultur, Diversität und Gesundheitsschutz nur implizit analytisch oder strukturiert entwickelt, gefördert und gelebt. Auch werden nicht explizit Massnahmen zur Förderung der obigen entwickelt oder umgesetzt.

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

**Berichtsfrage**

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen?

Ja. Da öbu aus einem sehr kleinen Team besteht, kann bestätigt werden, dass alles Mögliche unternommen wird, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte entstehen, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen. Aufgrund der offenen Kommunikationskultur können unwürdige Bedingungen direkt angesprochen werden.

## C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

---

### Berichtsfragen

- Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht?
  - Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?
  - Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt? Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?
  - Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?
  - Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen? Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?
  - Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?
  - Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht?
- 

Die Lohnstruktur von öbu basiert auf zwei Pfeilern, das vorhandene Budget und einen unregelmässigen Abgleich mit anderen NPOs. öbu arbeitet nicht gewinnorientiert, deswegen fliessen sämtliche Gewinne in Löhne, Infrastruktur oder Verbandskapital. Dabei versucht öbu einen Mittelweg zwischen Sicherheit für die Organisation und angemessene Löhne für die Mitarbeitenden zu gehen. Somit stellt öbu sicher, dass die Mitarbeitenden ihren Job erledigen können und der Verband überleben kann. Eine sinnstiftende Arbeit rechtfertigt gewisse Lohneinbussen gegenüber der Privatwirtschaft, jedoch lässt ein immerwährender Vergleich innerhalb der NPO-Kreise keine Aussage über einen lebenswürdigen Verdienst zu. Bei manchen Mitarbeitenden entsteht das Gefühl, aufgrund ihrer Willigkeit für etwas Gutes zu arbeiten, ausgenützt zu werden. öbu gewährt seinen Mitarbeitenden 5 Wochen Ferien pro Jahr, was 1 Woche über dem gesetzlich geforderten Mindestmass ist.

Es gibt innerhalb von öbu keine Möglichkeiten, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen.

Die Arbeitszeiten werden geloggt und der Umgang mit Überstunden ist im Personalreglement beschrieben. Eine Anhäufung von Ferien und Überstunden wird nicht gerne gesehen und frühzeitig mit der Geschäftsleitung angegangen. Aufgrund der Geschäftstätigkeiten von öbu mit Event- oder Projektorganisation können Überstunden immer mal wieder in hektischen Zeiten entstehen, die Kompensation wird jedoch von der Geschäftsleitung regelmässig vorgelebt. Es existieren jedoch keine konkreten Prozesse für die Gewährleistung der Work-Life-Balance. Das Geschäftsmodell und der finanzielle Engpass haben dazu geführt, dass diese Massnahmen in den letzten beiden Jahren in den Hintergrund gedrängt worden sind. Obwohl Überstunden immer noch nicht gerne gesehen werden, ist es mit dem herrschenden personellen Engpass nicht möglich, der Arbeitslast anders Herr zu werden. Die seit zwei Jahren laufende Umstrukturierung durch den jetzigen Geschäftsführer sollte dies in Zukunft ändern. Mitarbeitenden werden grundsätzlich angewiesen, ihre Arbeitszeit selbstständig und flexibel zu organisieren. Dafür besteht ein gemeinsamer Kalender, in welchem die Abwesenheiten respektive Arbeitstage bei Teilzeit notiert werden. Es wird, wann immer möglich, auf die Wünsche der Mitarbeitenden bezüglich Arbeitsmodelle eingegangen. Mehr als 50% des Teams arbeitet Teilzeit.



### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)	1:2.2	1:2.2
Medianverdienst	84'000	84'000
Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst"	~16'200.- Sozialhilfe in der Stadt ZH	~16'200.- Sozialhilfe in der Stadt ZH
Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	42h	42h
Tatsächlich geleistete Überstunden	67h/Mitarbeitende/Jahr	28h/Mitarbeitende/Jahr

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Keine

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Teuerungsausgleich, Transparenz und Lohnzufriedenheit sowie marktübliche faire Löhne sollen angestrebt werden.

Kurznotizen: C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Schwerpunkte	Faire Löhne, gute Work-Life Balance anstreben
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Emotionen und der Mensch an sich haben Platz
Welche Verbesserungen sehen wir	Einhaltung von Prozessen führt zu weniger Leerläufen und effizienterem Arbeiten
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Offener Dialog über Lohnstruktur und Arbeitslast



Bewertung:

**Stufe „Erfahren“** 50% (Eigeneinschätzung Stufe 30%). Maximale Verdienstspreizung kann eingehalten werden.

## C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden?

öbu bestätigt, dass alles unternommen wird, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

## C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

### Berichtsfragen

- Welchen Wert legen das Unternehmen und die Mitarbeitenden auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz?
- Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?
- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden, gibt es Weiterbildungsangebote?

Es wird nur bedingt Lebensmittel am Arbeitsplatz angeboten. Das Angebot beschränkt sich auf Tee, Kaffee, Snacks, Milch und Gewürze. Dieses Angebot wird, soweit möglich, mit dem Bio- oder Fairtrade-label eingekauft. Es existieren jedoch keine internen Vorgaben zur Beschaffung im Allgemeinen oder von z.B. strikt vegane oder vegetarische Varianten. Die Mitarbeitenden können sich selbstständig in den umliegenden Geschäften verköstigen oder sich in der büroeigenen Küche selbst versorgen. Eine Sensibilisierung über die Auswirkungen von Lebensmitteln oder Vorgabe an die Herkunft der Lebensmittel, welche von den Mitarbeitenden konsumiert werden, findet intern nicht spezifisch statt, befindet sich die gelebte Praxis aufgrund der Ausrichtung von öbu bereits auf einem hohen Niveau. Für von öbu veranstaltete Events gibt es bis dato keine offiziellen internen Vorgaben für die Verköstigung. Seit 2019 wird jedoch aus einem intrinsischen Antrieb der Mitarbeitenden rein vegetarisch oder sogar vegane Verpflegung angeboten. Die Mitarbeitenden benutzen zu 100% öffentliche Transportmittel und/oder Fahrrad, um zum Arbeitsplatz zu gelangen. öbu beteiligt sich mit einem Spesenbeitrag von 20.- an das Halbtax für den öffentlichen Verkehr.

Innerhalb der Organisation gibt es keine direkten Weiterbildungsangebote und auch keine Strategie bezüglich des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden. Die von öbu angebotenen Veranstaltungen können jedoch von den Mitarbeitenden jederzeit, sofern es die Arbeitslast zulässt, besucht werden.



#### Verpflichtende Indikatoren

<i>Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft</i>	Nicht erhoben, schätzungsweise 50%
<i>Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß</i>	100% öffentliche Verkehrsmittel bzw Rad bzw zu Fuss
<i>Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden in %</i>	Kein Angebot vorhanden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine nennenswerten Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Anstatt Eigeninitiative würde eine ausformulierte Regelung Missverständnisse vermeiden und Klarheit schaffen.

Kurznotizen: C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Schwerpunkte	öbu setzt stark auf Eigenverantwortung/Eigeninitiative
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Eigeninitiative der Mitarbeitenden
Welche Verbesserungen sehen wir	Einhaltung von Prozessen führt zu weniger Leerläufen und effizienterem Arbeiten
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Dialog über mögliche ausformulierte Regeln anstossen



Bewertung:

**Stufe „Erfahren“** 60% (Eigeneinschätzung Stufe 60%). Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden durch Eigeninitiative gestärkt, jedoch keine expliziten Anforderungen an das Verhalten.

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird?

Im Büro von öbu wird Abfall recycelt und es wird auf eine nachhaltige und faire Produktion der Produkte im Büro (Recyclingpapier, Biotee etc.) geachtet. öbu setzt jedoch auch stark auf die Eigeninitiative und den intrinsischen Antrieb der Mitarbeitenden, deswegen kann davon ausgegangen werden, dass im Verband keine Verschwendung von Ressourcen stattfindet.

## C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

### Berichtsfragen

- Welche wesentlichen/kritischen Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich?
- Wie werden Führungskräfte ausgewählt, evaluiert und abgesetzt? Von wem?
- Welche wesentlichen Entscheidungen können die Mitarbeitenden mehrheits-demokratisch oder konsensual mitbestimmen?
- Welche Erfahrungen wurden bisher mit mehr Transparenz und Mitbestimmung gemacht?

Finanzdaten werden innerhalb öbu ohne detaillierte Personalkosten vom Geschäftsführer mit den Mitarbeitenden geteilt. Personalkosten sind jedoch generell nicht transparent. Die Protokolle von den Vorstandssitzungen sind für die Mitarbeitenden zugänglich, werden per E-Mail geteilt und sind auch auf der internen Ablage einsehbar. Ein Prozess, für die Auswahl, Evaluation und Absetzung von Führungskräften existiert nicht. Führungskräfte, resp. Geschäftsführer als einzige Führungskraft wird vom Vorstand ausgewählt und evaluiert, die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle können zu den Bewerbenden Input geben. Vorstandsmitglieder werden vom Vorstand vorgeschlagen und von den Mitgliedsunternehmen an der jährlichen Mitgliederversammlung für 3 Amtsjahre gewählt. Wesentliche Entscheidungen innerhalb der Geschäftsstelle werden letztendlich vom Geschäftsführer gefällt. Die Meinung der Mitarbeitenden wird jedoch abgeholt und fließt in die Entscheidungsfindung mit ein (konsensbasiert). Versuche mit einer soziokratischen Struktur wurden abgebrochen.



### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
<i>Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %)</i>	90%	90%
<i>Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden (in %).</i>	0%	0%
<i>Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %)</i>	80%	80%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Transparenz der Vorstandsunterlagen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Ganzheitliche Transparenz inkl. Personalkosten

### Kurznotizen: C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Schwerpunkte	hohe Transparenz, jedoch keine Lohntransparenz, Einsetzung der Führungskräfte intransparent.
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Transparenz der Vorstandsunterlagen
Wo sind wir gut	Bereits hohe Transparenz

Welche Verbesserungen sehen wir	Ganzheitliche Transparenz inkl. Personalkosten
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Anstossen eines Dialogs innerhalb des Teams bezüglich Transparenz



Bewertung:

**Stufe** „Fortgeschritten“ 30% (Eigeneinschätzung Stufe 30%). Bereits hohe interne Transparenz, jedoch fehlt Lohntransparenz.

## C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt?

Es liegt keine Verhinderung des Betriebsrates vor; eine Mitbestimmung wird sogar gefördert und ist erwünscht. Hinweis: Eine Arbeitnehmervertretung bzw. Betriebskommission ist in der Schweiz erst ab einer Betriebsgrösse von 50 Mitarbeitenden\*innen vorgesehen.

## D1 Ethische Kund\*innenbeziehung

Als Kundschaft verstehen wir die direkten Empfänger\*innen unserer Leistungen. Diese Gruppen können Überschneidungen aufweisen:

<i>Kund*innengruppen</i>	Dezember 2019	Dezember 2020
<i>Mitglieder</i>	325	318
<i>Newsletter Abonnent*innen</i>	5666	6178
<i>Veranstaltungsteilnehmer*innen</i>	Nicht erfasst	745
<i>Netzwerk- und Kooperationspartner</i>	42	17

### Berichtsfragen

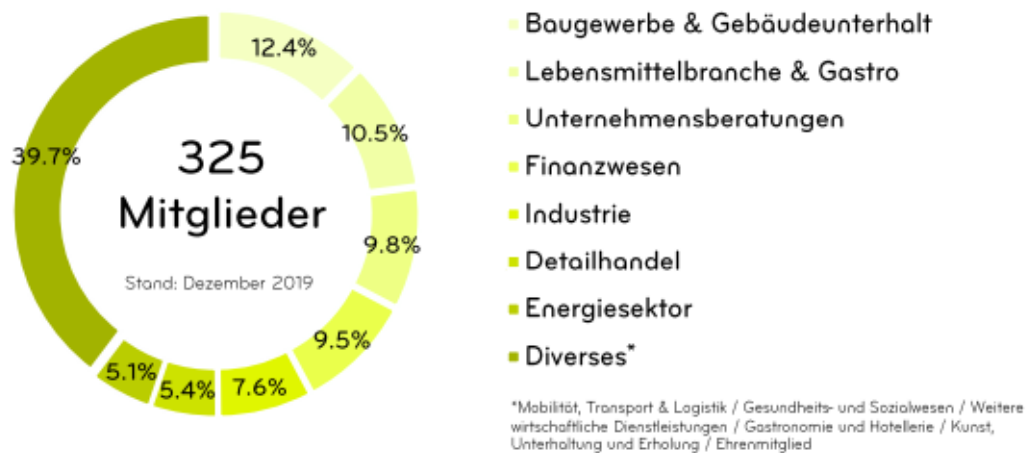
- Wie werden neue Kund\*innen gewonnen und wie Stammkund\*innen betreut?
- Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund\*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?
- Welche Kund\*innen-Gruppen haben einen erschwerten Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen? Was wird getan, dass diese auch in den Genuss der Produkte/Dienstleistungen kommen können?

öbu als gemeinnütziger Verband ist kein gewinnorientiertes, produzierendes und/oder dienstleistendes Wirtschaftsunternehmen im klassischen Sinn. Wir stellen keine direkten Überlegungen zu dienstleistungs- und produktrelevanten Preisgestaltungen an, ausser es betrifft das Fortbestehen des Verbandes an sich. Der Verband ist mit seinen Mitgliedern, dem Vorstand und der Geschäftsstelle eine Wertegemeinschaft, die sich im Sinne der Vereinssatzung dem Ziel verschrieben hat, sich für eine prosperierende Wirtschaft unter Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze einzusetzen. In diesem Sinne sind unsere Mitglieder unsere Kund\*innen, welche mit Ihrem Mitgliederbeitrag eine gewisse Dienstleistung erkaufen und im erweiterten Sinne, sind auch unsere Newsletter-Abonnenten\*innen und Nutzer\*innen der öbu-Jobplattform unsere Kund\*innen, sowie unsere Netzwerk- und Kooperationspartner.



öbu's Dienstleistungen sind Werte, Visionen, Lösungsansätze, Werkzeuge und Informationen zum nachhaltigen Wirtschaften. Hierzu werden Events und Informationsveranstaltungen durchgeführt, Arbeitsgruppen eingesetzt, Newsletter verschickt und Wissensplattformen angeboten. Zielgruppen der Arbeit sind die Mitgliedsunternehmen und weitere Schweizer Unternehmen, welche nachhaltiges Wirtschaften vorantreiben oder vorantreiben wollen. Um diese Zielgruppen zu erreichen, kommuniziert öbu auf allen verfügbaren Kanälen: Homepage, Soziale Medien, LinkedIn, Newsletter, Vorträge, Expert\*innengespräche, direkter Dialog etc. Über die Anmeldung zum Newsletter oder durch Input von aussen signalisieren uns Interessierte, dass sie von uns weiter angesprochen und über unsere Aktivitäten auf dem Laufenden gehalten werden möchten. In E-Mails (speziell unserem Newsletter) sowie auf unserer Webseite haben wir die Funktion der Abmeldung integriert, so dass sich die betreffende Person jederzeit ohne Probleme abmelden kann.

Interessierte Unternehmen und Organisationen können über unsere Webseite eine Mitgliedschaft beantragen. Dort sind auch die anfallenden Kosten aufgeführt. Bestehende Mitglieder können gemäss Statuten jährlich, mit einer 6-monatigen Kündigungsfrist, auf Ende des Jahres die Mitgliedschaft beenden. Mitglieder profitieren unter anderem von unserem Netzwerk und Vergünstigungen auf unsere Veranstaltungen.



Die eigentlichen Kund\*innen von öbu sind seine Mitgliedsunternehmen, welche mit dem bezahlten jährlichen Mitgliederbeitrag über den Vorstand die Geschäftsleitung beauftragt, das nachhaltige Wirtschaften in der Schweiz voranzutreiben.

öbu bezweckt die Förderung von nachhaltig ausgerichtetem Bewusstsein und Handeln in der schweizerischen Wirtschaft, insbesondere die Umsetzung ökologischer und sozialer Erkenntnisse in der Unternehmens- und Organisationsführung. Der Verband tut dies insbesondere durch Vermittlung entsprechender Kenntnisse, Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern, Bildung von themenzentrierten Arbeitsgruppen, Förderung von Aus- und Weiterbildung, Förderung von Forschungsprojekten und -tätigkeiten. öbu pflegt die Zusammenarbeit mit schweizerischen Hochschulen sowie anderen schweizerischen und ausländischen Institutionen.

öbu als gemeinnütziger Verein hat kein Interesse daran finanziell zu wachsen, ausser zu seiner Zweckerfüllung. Die Einbindung der Mitglieder und der persönliche Austausch ist ein zentrales Anliegen der Geschäftsstelle und dient zur Zweckerfüllung. Jedes Neumitglied wird persönlich begrüsst und seine Erwartungshaltung gegenüber öbu, der Stand innerhalb der Mitgliedsorganisation zu Nachhaltigkeitsthemen und dessen Nachhaltigkeitskompetenzen abgeholt. Der Zweck von öbu ist erreicht, wenn unsere Mitglieder vom Netzwerk, vom Wissen und den Veranstaltungen profitieren und das nachhaltige Wirtschaften in ihr Unternehmensmanagement integrieren. Dieser Zweck stellt die Grundlage dar, dass der Kund\*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt. Während der letzten 2



Jahre ist diese Grundlage aufgrund der finanziellen Misslage des Verbandes in Schieflage geraten, da natürlich das Überleben des Verbandes im Vordergrund stand. Dies jedoch kann nicht als eigenes Umsatzstreben bezeichnet werden. Aufgrund der knappen personellen Ressourcen, betreibt öbu auch keine direkte Akquirierung von Mitgliedern. Eine neue Stelle für das Mitgliederengagement wurde für Anfang 2021 geschaffen, um die Betreuung und Abholung der Mitglieder zu verbessern und das Engagement zu erhöhen. Neumitglieder finden uns über das Netzwerk oder die Suche online. Start-ups wird ein 50%-Rabatt auf den Mitgliederbeitrag für 2 Jahre gewährt, um auch finanziell knappen Organisationen eine Mitgliedschaft anbieten zu können. Es gibt auch Mitglieder, welche den Mitgliederbeitrag oder einen Teil davon mittels Gegenleistung, wie z.B. Druckaufträge, Anwaltsberatungen, etc. entrichten.

Obwohl öbu ein gesamtschweizerischer Verband ist, beschränkt sich unser Angebot auf die Deutschschweiz, unsere Veranstaltungen, Dokumente und Webseite sind nur auf Deutsch erhältlich. Ursprünglich war öbu auch in der Welschschweiz tätig, finanzielle Engpässe führten in den letzten Jahren zur Einstellung dieses Angebots. Aufgrund dessen hat die Mitgliederzahl aus der französischen Schweiz stetig abgenommen. Dienstleistungen für die italienisch oder rätoromanisch sprechenden Teil der Schweiz werden nicht angeboten. Bei physischen Veranstaltungen wird jedoch darauf geachtet, dass auch behinderte Menschen hierzu Zugang haben können.



#### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
Übersicht der Budgets im Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	PR & Gestaltung: CHF 1'500.- EDV-Lösung: CHF 1'000.-	PR & Gestaltung: CHF 1'000.- EDV-Lösung: CHF 1'000.-
Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %	Keine Verkaufsabteilung vorhanden	Keine Verkaufsabteilung vorhanden
Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein	Nein	Nein
Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.	Ca. 6% Start-ups Ca 8% nicht-deutschsprachliche Unternehmen	Ca. 6% Start-ups Ca 1% nicht-deutschsprachliche Unternehmen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

-

Verbesserungspotenziale/Ziele:

-

#### Kurznotizen: D1 Ethische Kund\*innenbeziehung

Schwerpunkte	Langjährige Mitglieder, Angebot nur für Deutschschweiz
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Kein Umsatzstreben, langjährige Kund*innenbeziehungen
Welche Verbesserungen sehen wir	Wiederausbau des Angebots für die franz. Schweiz, sollte die Kapazität ausreichen
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Keine Massnahmen geplant



#### Bewertung:

**Stufe „Erfahren“ 50%** (Eigeneinschätzung Stufe 30%). Kein Umsatzstreben, ethische Kundenbeziehungen werden über die internen Werte gelebt, jedoch existieren keine Richtlinien. Barrierefreiheit kann aufgrund finanzieller Engpässe nicht realisiert werden.

## D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden?

Einmal jährlich erscheint der Jahresbericht von öbu. Darin werden transparent die Finanzdaten des abgelaufenen Jahres veröffentlicht und beschrieben, welche Projekte umgesetzt und welche Erfolge mit welchen Mitteln erzielt worden sind. Die Jahresrechnung mit den Finanzzahlen wird an der jährlichen Mitgliederversammlung von den Mitgliedern genehmigt und der Vorstand entlastet. Die Jahresberichte sind öffentlich auf der Webseite zugänglich und sind für jede\*n einsehbar. öbu bestätigt, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

## D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

### Berichtsfragen

- Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert und welche Ziele werden dabei verfolgt?
- In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Die Kooperation mit Mitunternehmen ist bei öbu Alltag. Um eine grössere Reichweite und grösstmöglichen Nutzen für unsere Mitglieder zu erreichen, braucht es die Mitwirkung von vielen Partnern. Grössere Projekte oder Anträge an Stiftungen sind heutzutage erfolgsversprechender im Rahmen von Konsortiengruppen. Deshalb werden die meisten der von öbu initiierten Projekte als Kooperationen durchgeführt um optimal von verschiedenen Blickwinkeln, Erfahrungen oder Wissen zu profitieren. Zusätzlich enthalten viele der Projekte eine vertraglich vereinbarte Eigenleistung, d.h. sie ist unentgeltlich zu leisten. Als kleiner Verband mit weniger als 10 Mitarbeitenden, ist öbu auf diese Kooperationen angewiesen.

Veranstaltungen werden von öbu vielfach in Kooperation mit einem oder mehreren Mitgliedern aufgesetzt. Dies ermöglicht einerseits einen Wissenstransfer zwischen unseren Mitgliedern und erlaubt es uns, Best-Practice Beispiele und Lösungsansätze von einzelnen Unternehmen in die Schweizerische Unternehmenslandschaft zu tragen.

Weiters werden Mitgliederanfragen oder auch Anfragen von Nicht-Mitgliedern bei Kapazitätsengpässen oder fehlendem Expertenwissen innerhalb unseres Netzwerkes weitergeleitet. Als grösster „Konkurrent“ mit der ähnlichsten Vision kann wohl Swisscleantech, ein Wirtschaftsverband, der sich als Unterschied zu öbu auch politisch für eine nachhaltige Wirtschaft einsetzt, genannt werden. Im Jahr 2020 veröffentlichte z.B. öbu mit Swisscleantech ein gemeinsames Positionspapier, welches Bezug nimmt auf die Bewältigung der COVID-19 Krise und fordert, dass das Engagement gegen den Klimawandel und für eine nachhaltige Entwicklung nicht in den Hintergrund gedrängt wird. Weiters ist Swisscleantech als unterstützender Verband im Projekt „die Einkäuferin“ aufgeführt, welches Mitte 2020 gestartet hat. Ziel dieses Projekts von öbu, pusch, Shift Switzerland, Swisscleantech sowie wickedprojects ist es, die Nachfrage nach kreislauffähigen Angeboten in der Schweiz zu steigern. Dies nur als Auszug von den vielen Kooperationen, die öbu tagtäglich eingeht. Des Weiteren kommt es regelmässig zu einer Zusammenarbeit im Rahmen von Veranstaltungen, wie z.B. Fokus Kreislaufwirtschaft.



### Verpflichtende Indikatoren (geschätzte Werte)

	2019	2020
Wie hoch ist der investierte Zeit- / Ressourcenaufwand für Produkte	Newsletter: 20% Veranstaltungen: 50%	Newsletter: 20% Veranstaltungen: 60%

und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)

Wie viel Prozent von Zeit / Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet / erzielt:

- Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)
- Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen
- Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG

10%		10%
Na		Na
Na		Na

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3)

- Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards
- Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying)
- Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards

X		X
X		X
x		x

Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

0		0
0		0

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (%-Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge)

Na		Na
Na		Na

Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen

- anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? (Summe, %-Anteil vom Umsatz/Gewinn)

Nicht erfasst		Nicht erfasst
Nicht erfasst		Nicht erfasst

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- verschiedene Projekte mit Kooperationspartnern wurden initiiert

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- weiterer Ausbau der Projektanträge mit Kooperationspartnern
- weitere Fokussierung der Veranstaltungen auf Best-Practice Beispiele und Leuchttürme, um konkrete Lösungsansätze zu vermitteln
- gezielte Vernetzung der Mitunternehmen ausbauen

Kurznotizen: D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Schwerpunkte	Kooperationen mit Mitunternehmen im Rahmen von Projekten
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	verschiedene Projekte mit Kooperationspartnern wurden initiiert
Wo sind wir gut	Kooperation mit Mitunternehmen und Mitgliedern ist Standard
Welche Verbesserungen sehen wir	Fokussierung auf Wissenstransfer und Vernetzung
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Einbetten der vermehrten Fokussierung auf Wissenstransfer und Vernetzung in die überarbeitete Vision, Mission und Ziele von öbu.



Bewertung:

**Stufe „Vorbildlich“ 90%** (Eigeneinschätzung Stufe 90%). Kein Umsatzstreben, Kooperation mit Mitunternehmen und Mitgliedern ist Standard und als Netzwerkverband gegeben.

## D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

**Berichtsfrage**

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmen komplett verzichtet wird?

öbu sieht sich nach unserem Verständnis nicht in einer Konkurrenzsituation zu anderen Verbänden. Die Schweiz ist Heimat von fast 600'000 Unternehmen, von Kleinstbetrieben mit 1 Mitarbeitenden\*in bis Grossunternehmen mit über 250 Angestellten. Somit ist der Pool gross genug und die Zielgruppen der einzelnen Verbände unterscheiden sich zumeist erheblich. Die Zusammenarbeit ist auch vielmehr durch ein Grundverständnis der Kooperation und das Verfolgen eines gemeinsamen Ziels geprägt.

## D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

**Berichtsfragen**

- Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?
- Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?
- Wie sind Konsistenz, Effizienz und Suffizienz im Geschäftsmodell verankert?
- Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?
- Wie wird die maßvolle Nutzung in der Kommunikation mit Kund\*innen gefördert?

Der grösste Einfluss auf den ökologische Fussabdruck von öbu ausgelöst durch die angebotenen Dienstleistungen, ist die An- und Abreise der Teilnehmenden bei ihren Veranstaltungen sowie das Verpflegungsangebot. Deshalb regen wir die Teilnehmenden zu einer Anreise mit dem ÖV und anderen Möglichkeiten mit geringen CO<sub>2</sub>-Auswirkungen. Das Angebot von vegetarischer und veganer Verpflegung ist zwar nicht prozessmässig festgehalten, wird jedoch aus intrinsischem Antrieb der Eventorganisatoren je länger je mehr eingebunden. Falls möglich, werden grössere Veranstaltungen (wie das Forum ö) CO<sub>2</sub>-kompensiert. In 2020 hat sich insoweit eine unerwartete Verbesserung ergeben, als die meisten Präsenzveranstaltungen Corona-bedingt abgesagt und durch virtuelle Formate ersetzt wurden. Zukünftig, d.h. auch nach Corona ist geplant ein gesunder Mix aus Präsenz- und virtuellen Formaten anzubieten. Der Zweck von öbu ist auch genau Themen wie die ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistung in seinen Veranstaltungen zu thematisieren. 2020 fanden z.B. Online-Veranstaltungen zu nachhaltigen Lieferketten oder Suffizienz im Unternehmenskontext statt. Der Impact der Dienstleistungen wird indirekt über die Anzahl Mitglieder, Teilnehmende an den angebotenen Veranstaltungen, Arbeitsgruppen und Projekte eruiert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keinen nennenswerten Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Erstellung einer internen Richtlinie für das Verpflegungsangebot und allgemein zur Organisation von Veranstaltungen. Anbieten von regionalen und ökologischen Produkten, strikt vegetarisch, wenn nicht sogar vegan.
- Impact-Messung der Veranstaltungen

Kurznotizen: D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Schwerpunkte	Ökologischer Einfluss bei Veranstaltungen
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	CO <sub>2</sub> Kompensation von Veranstaltungen
Welche Verbesserungen sehen wir	Konsequenteres Umsetzen davon, sowie Verbesserung im Verpflegungsangebot. Ausformulieren von Richtlinien
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Aufsetzen einer internen Richtlinie zur Organisation von Veranstaltungen in Bezug auf ökologische und soziale Auswirkungen



Bewertung:

**Stufe „Vorbildlich“ 80%** (Eigeneinschätzung Stufe 80%). Impact wird nicht analysiert. Geschäftsmodell ist jedoch ökologisch ausgerichtet.

D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismässiger ökologischer Auswirkungen

**Berichtsfrage**

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismässiger ökologischer Auswirkungen gibt?

öbu bestätigt, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismässiger ökologischer Auswirkungen gibt innerhalb des Unternehmens.

## D4 Kund\*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

### Berichtsfragen

- Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund\*innen eingeräumt und wie wird darüber kommuniziert?
- Werden Impulse von Kund\*innen zur sozial-ökologischen Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen aufgenommen?
- Welche Produktinformationen sind öffentlich zugänglich (Inhaltsstoffe, Wertschöpfungskette, ökologisch relevante Informationen, Preisfindung)?

Mitglieder von öbu erhalten bei der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung die Möglichkeit bei offiziellen Entscheidungen, wie z.B. der Wahl des Vorstandes oder der Abnahme der Jahresrechnung, Einfluss zu nehmen. Als Verein ist das Mitentscheidungsrecht unserer Mitglieder in den Statuten festgehalten. Während des Jahres kann von den Mitgliedern jederzeit Inputs, Verbesserungsvorschläge oder Ideen zu möglichen Veranstaltungsthemen, Arbeitsgruppen oder Projekten an die Geschäftsstelle eingereicht werden. Die Umsetzung dieser Inputs ist für öbu zentral, da die Mitwirkung der Mitglieder sehr wichtig ist. Auch verschicken wir immer wieder in den Newslettern Aufrufe zur Einflussnahme und Mitwirkung. In der Regel werden nach jeder Veranstaltung Feedbackformulare zirkuliert, um herauszufinden, ob die Bedürfnisse der Teilnehmenden erfüllt worden sind und inwiefern die gelernten oder besprochene Inhalte für die Teilnehmenden relevant waren, und zur Umsetzung kommen können, was der Mission von öbu entspricht.

Alle zwei Jahre wird eine Mitgliederumfrage aufgesetzt und ausgewertet, um gezieltes Feedback zum Wirkungskreis und den angebotenen Dienstleistungen zu erhalten. Die nächste Umfrage ist auf Frühling 2021 geplant.

öbu selbst stellt keine Produkte her, sondern bietet nur Dienstleistungen an. Dienstleistungen sind die vorstehend bereits benannten Veranstaltungs-, Gruppen- und Wissensvermittlungsformate. öbu veröffentlicht Informationen, wie Geldgeber und Partner –i.d.R. in den elektronisch versendeten Newsletter, über die Webseite und Social-Media-Kanäle, sowie der Jahresrechnung bzw. im Jahresbereich. Eine Externalisierung möglicher Kosten durch unsere Aktivitäten ist uns nicht bekannt. Der ökologische Fussabdruck unserer Aktivitäten kann als relativ gering bezeichnet werden.



### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind. (geschätzt)	80%	80%
Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).	na	na
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes).	na	na

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine nennenswerten Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Keine sichtbaren Verbesserungspotenziale

Kurznotizen: D4 Kund\*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Schwerpunkte	Als Mitgliederverband haben unsere Kund*innen bereits eine hohe Produkttransparenz und Mitwirkung
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Hohe Transparenz und Mitwirkung

Welche Verbesserungen sehen wir	Keine offensichtlichen Verbesserungen
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	keine



Bewertung:

Stufe „Vorbildlich“ 80% (Eigeneinschätzung Stufe 80%).

## D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

### Berichtsfrage

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund\*innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen?

Da öbu keine Produkte herstellt, ist kein Ausweis von Gefahrenstoffen nötig.

## E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

### Berichtsfragen

- Welche der neuen Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens?
- Welche der Produkte/Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenschädliche Produkte des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?
- In welcher Form dienen unsere Produkte/Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?
- Welche gesellschaftlichen/ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert? (Orientierung an UN-Entwicklungszielen, siehe vertiefende Online-Informationen)

Ziel von öbu's Aktivitäten, Projekten und der dazu gehörigen Wissensvermittlung (analog zu Produkten und Dienstleistungen) ist es, Nachhaltigkeit in der Wirtschaft zu erhöhen, Verhaltensweisen zu ändern und Lösungen zu erarbeiten. Diese Ziele sind in den Statuten von öbu festgelegt. Damit ist die ganze Arbeit von öbu darauf ausgerichtet, die Wirtschaft einen Beitrag an der Lösung von sozialen und ökologischen Problemen leisten zu lassen. Aufgrund aktueller Megatrends, den nationalen Herausforderungen und entsprechend den Mitgliederbedürfnissen aus den Mitgliederumfragen, hat öbu für sich folgende Hauptwirkungsfelder definiert, welche sich in der Gänze an den 17 UN-Entwicklungszielen orientieren. Weitere Themen werden nach aktuellen Geschehnissen und Bedürfnissen aufgegriffen:

*Themen 2019/2020:*

*Nachhaltigkeitsmanagement*



*Kreislaufwirtschaft*



Wertschöpfungsketten



Der Mensch als Katalysator



Biodiversität



Digitale Transformation und Nachhaltigkeit



Klimawandel und Energie



öbu setzt sich damit im grösseren Rahmen für den Erhalt der Lebensgrundlagen und eine lebenswerte Zukunft nachfolgender Generationen ein. Damit steht das Grundbedürfnis nach «Lebenserhalt/Gesundheit und Wohlbefinden» in einer intakten Umwelt im Mittelpunkt. Das Bedürfnis nach «Muße und Erholung» kann im Kontext des Projektes «Suffizienz» betrachtet werden, zielt dies doch auf eine Konzentration auf das „Wesentliche“ ab. Den Bedürfnissen nach «Identität/Sinn» und «Verstehen/Einfühlung» werden durch den Hauptfokus von öbu «Der Mensch als Katalysator» Rechnung getragen, in dem es darum geht, wie der Mensch Nachhaltigkeit tragen und weiterbringen kann. Die Grundbedürfnisse des Menschen sind so in einem hohen Maße Anliegen von öbu und dienen dem Fortbestand aller Lebewesen. Mit den ausgeführten Aktivitäten und Projekten ergibt sich in der Regel ein Mehrfachnutzen.

Hemmender bzw. Pseudonutzen kann theoretisch durch Rebound-Effekte entstehen, indem eine angestrebte Veränderung negativ auf eine andere Grösse schlägt (zB: Nachhaltigeres Wirtschaften spart Geld und dieses eingesparte Geld wird für mehr Wirtschaftswachstum eingesetzt). Weiter ist es in Prinzip möglich, dass mit der Mitgliedschaft eine Art Green-Washing durch einzelne Betriebe betrieben wird.

Mit ihren Aktivitäten spricht öbu eine grosse Anzahl CEOs, Nachhaltigkeitsexperten, Entscheidungsträger und Interessierte an. Im Jahre 2020 wurden rund 1000 Teilnehmer bei diversen Events und Veranstaltungen von öbu gezählt und über 7000 Newsletter Abonnenten erhalten zweiwöchentlich oder monatlich einen Überblick zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsnews. öbu setzt stark auf die Mitwirkung seiner Mitglieder während Events mit z.B. partizipativen Ansätzen wie auch durch das Aufsetzen von Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen, wie z.B. die AG nachhaltige Lieferketten mit GCNS. Mit diesen Massnahmen versuchen wir sicherzustellen, dass eine Mitgliedschaft bei öbu nicht nur ein Lippenbekenntnis ist, sondern auch einen nachhaltigen Mehrwert für Organisationen, Menschen und Umwelt hat.



#### Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

2019

2020



*Erfüllte Bedürfnisse*

- decken Grundbedürfnisse
- Statussymbol/Luxus

*Dienen der Entwicklung*

- der Menschen
- der Erde/Biosphäre
- löst gesellschaftlich/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen

*Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:*

- Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen
- Hemmender/Pseudo-Nutzen
- Negativnutzen

	100%	100%
	0%	0%
	80%	80%
	20%	20%
	100%	100%
	100%	100%
	0% (keine bekannt oder eruiert)	0% (keine bekannt oder eruiert)
	0%	0%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Anfangs 2020 wurde eine Fokussierung auf 7 Hauptthemen im Rahmen der SDGs zur Ausrichtung der Events und Projekte festgelegt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Ziele 2021 setzen auf Fokussierung zur Wissens- und Inhaltsvermittlung, einem Heraustreten aus üblichen Kreisen und finanzieller Ausgeglichenheit
- Schaffung einer Stelle Mitgliederengagement, um Mitglieder zum Mitmachen zu animieren und Lippenbekenntnisse zu vermeiden

Kurznotizen: E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Schwerpunkte	Hauptthemen,
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Klima/CO2 umgesetzt über nachhaltige Wertschöpfungsketten und Kreislaufwirtschaft, Menschenrechte über nachhaltige Wertschöpfungsketten, nachhaltige Berichterstattung
Welche Verbesserungen sehen wir	Die Mitgliedsunternehmen mehr in der tiefe der Umsetzung gehen zu lassen über mehr Arbeitsgruppen und Projekte. Wirkungsmessung anhand Mitgliederzahl und TN an Veranstaltungen, AGs und Projekten
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Umsetzung der Strategie und Umsetzung von massnahmen die die Verbesserungen sicherstellen während 2021



Bewertung:

**Stufe „Vorbildlich“** 80% (Eigeneinschätzung Stufe 90%). Es existiert keine Wirkungsmessung. Hat unsere Arbeit einen wirklichen Einfluss?

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Angebote haben nach unserem Kenntnisstand keine direkten oder indirekte negativen Auswirkungen auf das Leben und/oder die Gesundheit von Menschen. Wir sind der Auffassung, dass wir positive Auswirkungen durch unsere Aktivitäten erreichen. Das gilt auch für die Freiheit von Menschen und den Schutz der Biosphäre unseres Planeten Erde. öbu bestätigt, dass keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

### Berichtsfragen

- Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z. B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)? Welche direkten materiellen Unterstützungen (z.B. Förderungen, Subventionen) erhält das Unternehmen andererseits?
- Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet? Worin besteht der Eigennutzen an diesen Aktivitäten?
- Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens?
- Wie stellt das Unternehmen sicher, dass illegitime Steuervermeidung oder Korruption und negativer Lobbyismus nicht begünstigt bzw. verhindert wird?

öbu arbeitet für eine nachhaltige und resiliente Schweizer Wirtschaft und setzt sich für eine nachhaltige und resiliente Wirtschaft in der Schweiz ein und leistet damit einen Beitrag zum Gemeinwesen. Mit seinen rund 300 Mitgliedern aus der ganzen Schweiz möchten wir die Schweizer Wirtschaft nachhaltiger und daraus folgend auch resilienter machen. Dieses Ziel leistet einen grossen Beitrag an das Gemeinwesen, indem es Arbeitsplätze erhält, das Arbeitsumfeld nachhaltiger und gesünder macht und Personen sensibilisiert.

Für öbu – ähnlich wie bei anderen NGOs – umfasst der Auftrag der Organisation einen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. De facto werden darüber hinaus keine weiteren freiwilligen Leistungen erbracht. Einzelne Mitarbeitende engagieren sich aber auch über ihre berufliche Tätigkeit hinaus für das Gemeinwesen und das wird von öbu unterstützt und teilweise auch zeitlich gefördert.

Gemäss dem Zürcher Finanzamt ist öbu gemeinnützig anerkannt und muss keine Umsatzsteuer zahlen. öbu ist finanziell und politisch unabhängig, hat keinen wirtschaftlichen Zweckbetrieb und kann nicht nach einem finanziellen Gewinn streben. Als Schweizer Arbeitgeber ist öbu dem schweizerischen Arbeitsgesetz unterstellt und bezahlt die rechtlich geltenden Arbeitgeberabgaben, sowie die gesetzlich geregelten Versicherungen für die Arbeitnehmenden. Im Sinne eines Beitrags zum Gemeinwesen erhalten öbu Mitarbeitende mit ihrem Lohn einige freiwillige soziale Leistungen: monatlicher Zuschuss zum öffentlichen Verkehr, Übernahme des Krankentaggelds durch öbu und 5 Wochen bezahlte Ferien. öbu erhielt während des Berichtszeitraums auf Projektbasis Gelder der öffentlichen Hand, welche unter Subventionen fallen, namentlich unsere Jahreskonferenz wurde in beiden Jahren mit Geldern vom Bundesamt für Umwelt unterstützt. Des Weiteren erhielt öbu Gelder der öffentlichen Hand im Rahmen von definierten Projektverträgen. Dies wird unter Punkt B behandelt.



### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020
<i>Umsatz</i>	CHF 592'885	CHF 640'519
<i>Abgaben Steuern</i>	öbu ist als gemeinnützig anerkannt und ist darum nicht der Gewinnsteuer unterstellt	öbu ist als gemeinnützig anerkannt und ist darum nicht der Gewinnsteuer unterstellt
<i>lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber</i>	CHF 67'029	CHF 76'990
<i>Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme</i>	CHF 70'966	CHF 86'021

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine nennenswerten Veränderungen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Keine nennenswerten Verbesserungen sichtbar

Kurznotizen: E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Schwerpunkte	Die Zweckerfüllung von öbu leistet bereits einen Beitrag ans Gemeinwesen, keine weiteren freiwilligen Leistungen
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Keine nennenswerten Veränderungen
Wo sind wir gut	Zweckerfüllung leistet bereits einen Beitrag ans Gemeinwesen
Welche Verbesserungen sehen wir	Keine
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Keine



Bewertung:

**Stufe „Erfahren“** 50% (Eigeneinschätzung Stufe 50%). Keinen Push auf freiwillige gemeinnützige Leistungen ausserhalb der Zweckerfüllung, wird jedoch auch nicht unterbunden.

## E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

öbu ist als gemeinnütziger Verein anerkannt. Die Buchhaltung wird von einem akkreditierten Buchhalter geführt, die Jahresrechnung wird einer externen Wirtschaftsprüfung unterzogen und vom Vorstand und den Mitgliedern während der jährlichen Mitgliederversammlung abgenommen. Eine illegitime Steuervermeidung ist ausgeschlossen. Das Spesenreglement ist von der Zürcher Finanzbehörde abgesegnet und lässt keinen Spielraum für unsachgemässe Verwendung von Geldern zu. öbu bestätigt, dass es keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen

## E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Die Einnahmen bzw. der Jahresabschluss von öbu werden von Wirtschaftsprüfer\*innen geprüft, während der Mitgliederversammlung öffentlich verabschiedet und auf der Homepage veröffentlicht. Auch ist der Vorstand mit seinen 6 Mitgliedern eng in die Geschäftstätigkeiten eingebunden, um unsachgemässe Aktivitäten zu unterbinden. Sämtliche Aktivitäten von öbu sind offen auf der Webseite zu finden und wird mit dem Vorstand besprochen. Deswegen kann öbu bestätigen, dass keine korruptionsfördernden Praktiken betrieben werden und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt werden.

## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

### Berichtsfragen

- Welche negativen Umweltwirkungen in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse?
- Welche Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?
- Wie werden Umweltdaten veröffentlicht?

Obwohl öbu als Grundsatz einen nachhaltigen Umgang mit Verbrauchsgütern propagiert und Emissionen minimieren möchte, fallen für den Betrieb des Verbandes einige Emissionen an. Dies sind vor allem Emissionen der Bürofläche, die IT-Infrastruktur, Papier, Reise-Kilometer und ähnliches. öbu erfasst den eigenen ökologischen Fussabdruck nicht systematisch, deshalb sind die unter verpflichtende

Indikatoren aufgeführten Werte nur Richtwerte. Auch werde keine Daten zu weiteren wesentlichen Umweltwirkungen erhoben oder Umweltdaten veröffentlicht. Über alles betrachtet führt die Arbeit von öbu aber zu einer Förderung der Nachhaltigkeit, die über die selbst verursachten negativen Umweltwirkungen hinausgeht.

Bemerkung: Alle Werte wurden ungefähr mit online verfügbaren Tools ermittelt (mobitool und myclimate) und wurden nicht wissenschaftlich erhoben, ausser die Kennzahlen mit \* welche über die jährliche Nebenkostenabrechnung der Verwaltung eruiert werden können. Die genaue Ermittlung dieser Kennzahlen übersteigt momentan unsere Kapazitäten.

Die Daten von 2020 sind mit Vorsicht zu geniessen, da durch die Pandemie keinen normalen Bürobetrieb aufrecht gehalten wurde. Von März bis Mai waren alle Mitarbeitenden im Homeoffice und auch die Reisetätigkeit wurde aufgrund der nicht physisch stattfindenden Veranstaltungen praktisch ausgesetzt.



### Verpflichtende Indikatoren

	2019	2020*
<i>Gesamtemission in t CO2</i>	<b>TOTAL -8.045t</b> Pendlerverkehr: 0.7t Geschäftsverkehr: 0.3t Strom/Gas: 5.7t Verpflegung: ~1.3t Material/Abfall: ~0.045t	<b>TOTAL -7.22t</b> Pendlerverkehr: 0.2t Geschäftsverkehr: 0.1t Strom/Gas: 5.6t Verpflegung: ~1.3t Material/Abfall: ~0.02t
<i>Transporte in km bzw. kg</i>	k.a. (keine Eigene Flotte, sekundäre Transporte nicht berechnet)	k.a. (keine Eigene Flotte, sekundäre Transporte nicht berechnet)
<i>Benzinverbrauch in Liter bzw. kg</i>	k.a. (keine Eigene Flotte, sekundäre Transporte nicht berechnet)	k.a. (keine Eigene Flotte, sekundäre Transporte nicht berechnet)
<i>Öko-Stromverbrauch in kWh bzw. kg*</i>	3000 kWh (am Geschäftssitz)	1993kWh (am Geschäftssitz)
<i>Gasverbrauch in kWh bzw. kg</i>	~2000m3 (am Geschäftssitz)	Abrechnung noch offen
<i>Heizenergie in kWh/°C</i>	25kWh/m2 (am Geschäftssitz)	16.6kWh/m2
<i>Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m<sup>3</sup>*</i>	207m3	Abrechnung noch offen
<i>Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg</i>	n.a. (kein Chemikalienverbrauch)	n.a. (kein Chemikalienverbrauch)
<i>Papierverbrauch in kg</i>	~10kg	~2.5kg
<i>Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg</i>	Nicht berechnet	Nicht berechnet
<i>Kunstlichteinsatz in Lumen, kWh</i>	Nicht berechnet	Nicht berechnet
<i>Schadstoffemissionen in kg</i>	Nicht berechnet	Nicht berechnet

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 2020: der Büroalltag wurde soweit möglich auf papierlos umgestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- 2021: Umzug in ein nachhaltigeres, klimafreundlicheres Büro. Etablierung des Home-Office und Bürosparing.
- Systematische Erfassung der negativen Umweltwirkungen mit gezielten Massnahmen zur Reduktion

Kurznotizen: E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Schwerpunkte	Kleines Team und geringe ökologische Auswirkungen.
--------------	--

Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Umstellung des Büroalltags auf Papierlos, Rechnungsversand elektronisch
Wo sind wir gut	Home-Office, Reisen nur mit öffentlichen Verkehrsmitteln
Welche Verbesserungen sehen wir	Nachhaltigere Büroräumlichkeiten
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Umzug im 2021



#### Bewertung:

**Stufe „Fortgeschritten“** 20% (Eigeneinschätzung Stufe 20%). Kennzahlen werden nicht erfasst, keine Optimierungsstrategie/Reduktionsziele.

### E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen sind im Rahmen der Tätigkeit von öbu nicht aufgetreten, alle Gesetze und Verordnungen werden eingehalten.

### E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

#### Berichtsfragen

- Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst und in welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation, Zugänglichkeit für die Öffentlichkeit)?
- Wie können Bürger\*innen in Dialog treten und gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?
- Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

öbu informiert seine Mitglieder jährlich an der Mitgliederversammlung über die Tätigkeiten des vergangenen Jahres und lässt den Jahresabschluss verabschieden. Auf der Webseite sind der Jahresbericht inkl. Betriebszahlen, die Vorstandsmitglieder, das Team der Geschäftsstelle, die laufenden und vergangenen Projekte, publizierte Artikel, Eventaufzeichnungen etc. für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich. Aus diesen Informationen ist Einblick in Struktur, Finanzierung und Tätigkeit gegeben; Interessierte können bei der Geschäftsstelle mehr erfahren.

Als Verband haben unsere Mitglieder über den Vorstand, welche hier als gesellschaftliche Berührungsgruppe identifiziert werden, die volle Entscheidungsgewalt über die Geschäftsleitung. Unsere Mitglieder sind Unternehmen oder Organisationen und vereinzelt Privatpersonen (z.B. ehemalige Gründungsmitglieder). Innerhalb dieser Mitgliedsunternehmen können Mitarbeitenden an unseren partizipativen Events teilnehmen, Vorschläge zu Aktivitäten einreichen oder ihre Meinung kundtun. Es werden unregelmässige Mitgliederbefragungen durchgeführt, um ein Feedback zu den Aktivitäten von öbu zu erhalten und sicherzustellen, dass öbu die Interessen der Mitglieder vertritt. Der Dialog mit seinen Mitgliedern ist öbu sehr wichtig und fördert ihn mit partizipativen Events, Umfragen zu spezifischen Themen (z.B. die Konzernverantwortungsinitiative im 2020) oder spezifischen Anfragen an bestimmte Mitglieder.

Personen ausserhalb des Mitgliederumfeldes, die mit uns in Kontakt treten wollen, können dies per Telefon und E-Mail tun. Diese Kontaktdaten sind auf unsere Webseite ersichtlich. Die Zusammenarbeit mit anderen Verbänden ist eng (sh. D2) und ermöglicht dadurch einen zusätzlichen Dialog in einem grösseren Umfeld. Diese Dialoge werden jedoch nicht strukturiert erfasst. Ein Prozess zur Erfassung von Anfragen, Ideen und Wissen ist seit 2020 im Aufbau über das interne CRM-System.

öbu schützt die Daten seiner Mitglieder sorgfältig und berichtet auch nicht über Details dazu. Mitgliederkontaktdaten werden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der einzelnen Mitglieder innerhalb des Verbands geteilt.



#### Verpflichtende Indikatoren

öbu erstellt und veröffentlicht einen Jahresbericht, der Finanzzahlen, Übersicht der Aktivitäten und den Bericht der Rechnungsprüfung enthält. Die Erstellung eines Gemeinwohlbericht über den Berichtszeitraum 2019/2020 ist auf Mitte 2021 terminiert.

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad)

40% (geschätzt)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Mitgliederbefragung 2019

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Mitgliederbefragung 2021
- Eruiung der Einführung eines Ideenportals/Markplatzes auf der öbu Webseite

#### Kurznotizen: E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Schwerpunkte	Transparenz aufgrund Verbandstätigkeit bereits hoch
Was wurde im Berichtszeitraum umgesetzt	Mitgliederbefragung 2019
Wo sind wir gut	Viele Informationen öffentlich verfügbar
Welche Verbesserungen sehen wir	Strukturelle Dokumentation von Anfragen
Welche Massnahmen ergreifen wir und bis wann	Mitgliederbefragung 2021 Eruiung der Einführung eines Ideenportals/Markplatzes auf der öbu Webseite 2021



#### Bewertung:

**Stufe** „Fortgeschritten“ 30% (Eigeneinschätzung Stufe 70%). Keine gesellschaftliche Berichterstattung.

### E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

#### Berichtsfrage:

- Kann das Unternehmen bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet?

öbu bestätigt, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet. Aufgrund des Vereincharakters müssen Informationen über die Geschäftstätigkeit von öbu zumindest innerhalb des Mitgliedernetzwerkes transparent und korrekt sein.

Datum: 22. November 2021