
GEMEINWOHL-BERICHT

2017 Kurzversion

Sotronik GmbH

Berichtszeitraum 2015 und 2016

Dieser Bericht ist eine Zusammenfassung des Gemeinwohl-Berichtes.
Die Vollversion kann bei Sotronik eingesehen oder bestellt werden.



Allgemeine Informationen zum Unternehmen



Unsere Aussicht im 5ten Stock des Technopark Winterthur

Sotronik – «wo die kreativsten Menschen am liebsten nachdenken»

• Firmenname:	Sotronik
• Rechtsform:	GmbH
• Eigentums- und Rechtsform:	4 Teilhaber (alle in der GL)
• Website:	www.sotronik.ch
• Branche:	Industrieautomation und
• Tätigkeit:	Software- und Elektronikentwicklung
• Firmensitz:	Winterthur
• Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	9
• Vollzeitäquivalente:	7.6
• Saison- oder Zeitarbeitende:	0
• Umsatz:	1'500'000.- CHF
• Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:	keine
• Berichtszeitraum:	2015 / 2016
• GWÖ Ansprechpartner:	Alain von Ritter, Gregor Matter
• Standort:	Technopark Winterthur

Inhaltsverzeichnis

	Seite
• Was ist Gemeinwohl-Ökonomie	3
• Die Gemeinwohl Matrix	4
• Sotronik und Gemeinwohl	5
• B4: Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferungskette	6
• C3: Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	7
• C4: Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	8
• D1: Ethische Kundenbeziehungen	10
• E1: Sinn und Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	12
• E2: Beitrag zum Gemeinwesen	13
• Bewertung der Sotronik Bilanz	14
• Ausblick	16

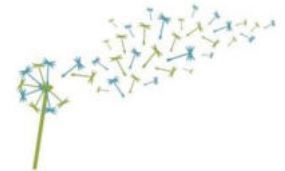
Was ist Gemeinwohl-Ökonomie

"Gemeinwohl-Ökonomie" bezeichnet ein Wirtschaftssystem, das auf gemeinwohl-fördernden Werten aufgebaut ist. Sie ist ein Veränderungshebel auf wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene.

Die Gemeinwohl-Ökonomie ist

- auf wirtschaftlicher Ebene eine lebbare, konkret umsetzbare Alternative für Unternehmen verschiedener Größen und Rechtsformen. Der Zweck des Wirtschaftens und die Bewertung von Unternehmenserfolg werden anhand gemeinwohl-orientierter Werte definiert.
- auf politischer Ebene ein Motor für rechtliche Veränderung. Ziel des Engagements ist ein gutes Leben für alle Lebewesen und den Planeten, unterstützt durch ein gemeinwohl-orientiertes Wirtschaftssystem. Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung sind dabei die zentralen Werte.
- auf gesellschaftlicher Ebene eine Initiative der Bewusstseinsbildung für Systemwandel, die auf dem gemeinsamen, wertschätzenden Tun möglichst vieler Menschen beruht. Die Bewegung gibt Hoffnung und Mut und sucht die Vernetzung mit anderen Initiativen.

Sie versteht sich als ergebnisoffener, partizipativer, lokal wachsender Prozess mit globaler Ausstrahlung - symbolisch dargestellt durch die Löwenzahn-Sämchen im Logo.

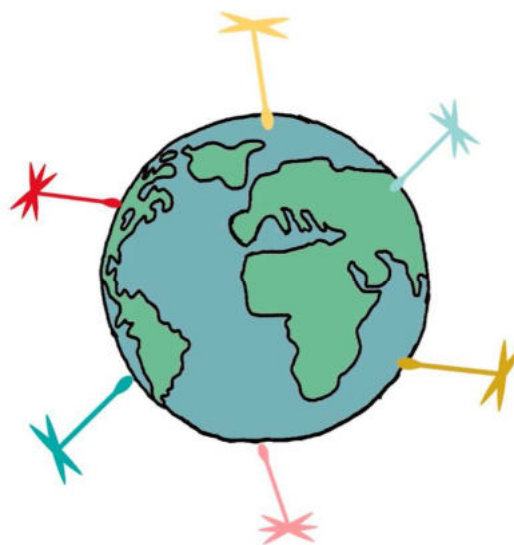


Gemeinwohl-Bilanz

Die Gemeinwohl-Bilanz misst Erfolg nach neuen Maßstäben: Nicht nur der Finanzgewinn ist das Ziel, sondern die Mehrung des Gemeinwohls.

Der individuelle Beitrag zum Gemeinwohl wird auf Basis der Gemeinwohl-Matrix (Definition siehe nächste Seite) definiert und bewertbar gemacht. Das ermöglicht die systematische Betrachtung aller Aktivitäten aus einer 360°-Perspektive und schärft den Blick für das Wesentliche:

- Was für Auswirkungen haben wirtschaftliche Aktivitäten auf die allgemeine Lebensqualität, heute und morgen?
- Wird die Menschenwürde geachtet?
- Wird soziale Gerechtigkeit gefördert?
- Wird ökologische Nachhaltigkeit sichergestellt?
- Wie transparent, solidarisch und demokratisch werden unternehmerische Ziele erreicht?



Gemeinwohl-Matrix

Die Gemeinwohl-Matrix beschreibt 20 Gemeinwohl-Themen inhaltlich und gibt Anleitungen zur Bewertung dieser Themen nach Gemeinwohl-Massstäben. Sie ist wie folgt strukturiert:

Vier Werte 1...4

- 1 Menschenwürde
- 2 Solidarität und Gerechtigkeit
- 3 Ökologische Nachhaltigkeit
- 4 Transparenz und Mitentscheidung

Fünf Berührungsgruppen A...E

- A Lieferant*innen
- B Eigentümer*innen & Partner*innen
- C Mitarbeitende
- D Kund*innen & Mitunternehmen
- E Gesellschaftliches Umfeld

WERT	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
BERÜHRUNGSGRUPPE				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	B4 Eigentum und Mitentscheidung
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	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
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	E2 Beitrag zum Gemeinwesen	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Für das Erstellen der Gemeinwohl-Bilanz war das Ausarbeiten und Bewerten dieser 20 Themen nicht immer einfach, da sie sehr allgemein für verschiedenste Unternehmensformen formuliert ist:

- Unternehmen verschiedenster Grössen
- Bildungseinrichtungen
- Gemeinden
- ...

Viele Fragen dieser Themen sind dadurch für ein kleines Dienstleistungsunternehmen sehr schwer zu beantworten.

Die Matrix ist jedoch die Grundlage für vergleichbare Gemeinwohl-Bilanzen – zwischen verschiedenen Firmen oder einer Firma über mehrere Jahre.

Dieser Berichts-Zusammenfassung beschränkt sich auf die Angaben zu den Indikatoren B4, C3, C4, D1, E1 und E2, welche der Sotronic besonders wichtig sind. Die Bewertungskriterien für jeden Indikator sind im Arbeitsbuch zur Gemeinwohlabilanz beschrieben. Die Sotronic Gemeinwohlabilanz wurde von GWÖ Auditor Bernhard Oberrauch bewertet.

Sotronik und Gemeinwohl

Bei der Gründung im Jahre 2000 bestand die Idee eines genossenschaftlich organisierten Ingenieurbüros. Diese kam nicht zu Stande, aber die dahinter stehende Motivation floss in die Geschäftsphilosophie ein. Die beiden Gründer sind geprägt von den Bewegungen der 80er Jahre, welche unter anderem auch nach Alternativen zu der heutigen kapitalistischen Wirtschaft suchte. So stehen die Ideen und Prinzipien der GWÖ dem Sotronik Geist sehr nahe.

Sotronik verpflichtet sich seit der Gründung für das Wohl ihrer Mitarbeiter und der Umwelt und engagiert sich in diversen Hilfswerken und Organisationen. Dies ist auch im Leitbild verankert und wird im Alltag gelebt.

Weiter verfolgt sie eine Nullwachstum Strategie. Sie glaubt nicht an die kapitalistische Vorgabe von der Notwendigkeit von Wachstum für eine funktionierende Wirtschaft. Kurz nach der Gründung ist Sotronik auf die heutige Grösse von ungefähr 8 MA angewachsen. Die Gesellschafter der Sotronik sind Ingenieure und wollen hauptsächlich in dieser Funktion in Projekten arbeiten. Der Geschäftsleitungs-Zeitaufwand beträgt in etwa 3 Wochentage, welchen sich die GL Mitglieder untereinander aufteilen. Weil wir nicht in Wachstum investieren, bleiben uns Zeit und Mittel für Gemeinwohl Aspekte.

«Warum wir als Unternehmen die Gemeinwohlbilanz erstellen und was uns dieser Prozess bringt»

Sotronik engagiert sich für mehr Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir übernehmen unternehmerische Verantwortung für unsere Produkte, Dienstleistungen und unser Handeln. Wir wollen ein «Leuchtturm» für die Zukunftsfähigkeit (Enkeltauglichkeit) in unserer Branche sein und haben uns entschieden, die Gemeinwohlbilanz nach der neuen Matrix 5.0 zu erstellen. Wir erweitern darüber unseren Horizont, gewinnen neue Anregungen beim Bearbeiten der 20 Kriterien und entwickeln in der Peergruppe sowie bei uns im Unternehmen Massnahmen zur weiteren Verbesserung in Richtung Nachhaltigkeit, Zukunftsfähigkeit und Gemeinwohlorientierung.

Uns kommt es nicht auf die Punkte an, die wir im Bewertungsprozess bekommen, sondern auf den Prozess und die Ausstrahlung, die wir darüber erreichen können – intern und extern. Die Gemeinwohlbilanz stellt sehr hohe Ansprüche an die Nachhaltigkeit von Unternehmen, die von Branche zu Branche in der Praxis und unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit unterschiedlich gut erfüllt werden können – z.B. sind diese sehr abhängig von der Liefer- und Wertschöpfungskette sowie den Produkten und Dienstleistungen.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Sotronik wurde von Peter Fischbacher und Gregor Matter im Jahr 2000 gegründet, wobei sie bis 2015 die alleinigen Eigentümer blieben. Im Zusammenhang mit der nahenden Pensionierung wurde das Thema einer möglichen Mitbeteiligung für das Sicherstellen der Firma aufgegriffen. Dabei wurden die langjährigen Mitarbeiter Stefan Genswein und Alain von Ritter zu Miteigentümer gewählt. Sotronik besteht somit heute aus 4 Inhabern mit je ¼ Anteil, welche zugleich die Geschäftsleitung bilden. Geschäftsleitungssitzungen finden wöchentlich statt. Die Mitarbeiter werden bei den wöchentlichen Teamsitzungen zeitnah über wichtige Geschäftsleitungsbeschlüsse informiert.

Sotronik pflegt eine flache Hierarchie, alle Mitarbeiter können und sollen sich einbringen. Einmal jährlich führen wir Team-Tage durch. In diesen werden folgende Punkte diskutiert:

- Rückblick auf das vergangene Jahr
- Was soll in Zukunft anders gemacht werden
- Strategische Themen und Herausforderungen

Als Beispiel ist unser Leitbild ein Ergebnis einer unserer Team-Tage.

Das Eigenkapital verteilt sich wie folgt:

- Unternehmer*innen: 100%
- Führungskräfte: 100%
- Mitarbeiter*innen: 0%
- Kund*innen: 0%
- Lieferant*innen: 0%
- Weiteres Umfeld: 0%
- Nicht mittätige Kapital-Investor*innen 0%



Gornergletscher (Sotronik Team Event 2015)

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

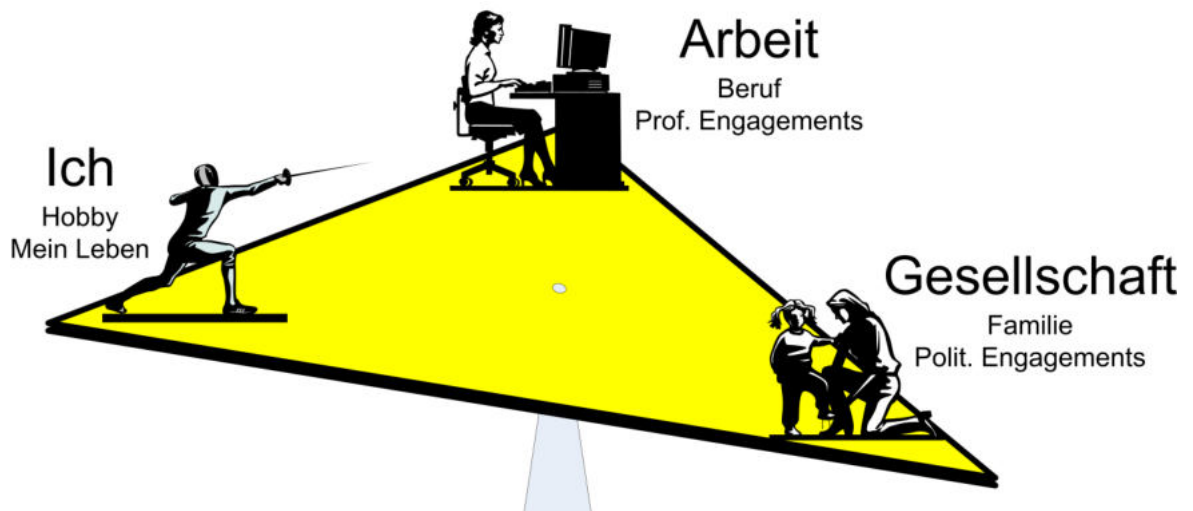
Menschenwürde am Arbeitsplatz ist für uns sehr wichtig. Das grösste Kapital von Sotronik sind ihre Mitarbeiter. Das Wohlergehen dieser hat für Sotronik höchste Wichtigkeit. Dies ist unter anderem im Leitbild verankert:

Sotronik – Die Wohlfühloase

"Sotronik unterstützt mit individuellen und flexiblen Arbeitsbedingungen die private Lebenssituation der Mitarbeitenden. Dies ist die Grundlage für ein kreatives und effizientes Team"

Folgende Punkte sind Beispiele für die Umsetzung des Wohlfühl-Gedankens:

- Sotronik definiert eine eigene Work-Life Balance – die "Sotronik Waage". Im Unterschied zu klassischen Work-Life Balance ist die Sotronik Waage eine dreieckige Platte. Nebst der beruflichen Arbeit gibt es zwei weitere Pole. Die gesellschaftlichen Verpflichtungen (Familie, Kinder, Politik...) und das "Ich für mich ganz alleine" (Schlaf, Hobbys...). So ist der Beruf nicht das halbe Leben und die Waage hat nicht nur eine Achse, um welche diese kippen kann. So können wir die individuellen Situationen und Befindlichkeiten aller Mitarbeiter besser abbilden und diskutieren. Die "Sotronik Waage" wird bei Mitarbeitergesprächen thematisiert und reflektiert. Sotronik versucht in Rahmen der Möglichkeiten mitzuhelfen, jedem seine Sotronik Waage im Gleichgewicht zu halten. Nicht weil Sotronik als Lebensberaterin wirken will – sondern weil wir überzeugt sind, dass das sich auszahlt - für die Sotronik sowie auch für unsere Kunden und Partner. So optimieren wir die Kreativität und Effizienz des ganzen Teams.



- Wir legen grossen Wert auf einen ergonomischen Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter. Beispiele sind qualitativ hochwertige Bildschirme, höhenverstellbare (Steh-) Bürotische und rückenfreundliche Bürostühle. Die Anschaffungen werden nicht für alle gleich, sondern individuell den einzelnen Bedürfnissen entsprechend gemacht. Sotronik ist überzeugt, dass sich die höheren Preise für den Arbeitsplatz mehrfach auszahlen.
- Gesundheitsprophylaxe im Sinne von sportlichen Tätigkeiten als Abwechslung zur Arbeit, organisiert Sotronik selber nicht. Im direkten Umfeld (Technopark, Lagerhausplatz...) gibt es diverse Möglichkeiten. Diese nutzen wir bei Bedarf.
- Sotronik führt jährlich Team-Tage durch. Einerseits geht es darum etwas Gemeinsames zu erleben, andererseits nehmen wir uns Zeit um allgemeine Themen zu diskutieren:
 - Wie geht es jedem privat und bei der Arbeit (Sotronik Waage)
 - Gibt es Dinge bei der Arbeit, die stören
 - Was ist gut und was kann verbessert werden
 - Wie soll sich Sotronik in Zukunft entwickeln?
- Am Arbeitsplatz soll Kreativität gefördert werden. Z.B. steht im Sitzungszimmer ein Dart-Kasten, Geschäftsleitungssitzungen finden teils ausserhalb des Büros statt und ein Stehrad (selbstbalancierendes Einrad) wurde für kurze Abwechslung während der Arbeit angeschafft.
- Jeden Montag lädt Sotronik ihre Mitarbeiter zu einem Team-Mittagessen in ein Restaurant ein. Dabei soll unter anderem der Teamgeist gestärkt werden.
- Weiterbildung ist erwünscht. Dies ist auch im Leitbild verankert und Thema im jährlichen Mitarbeitergesprächen. Der Mitarbeiter bestimmt selbstmotiviert wie und worin er sich weiterbilden will. Dies können auch Themen sein, welche nicht direkt mit der Arbeit zu tun haben (zum Beispiel im Bereich der

Persönlichkeitsentwicklung). Sotronik budgetiert durchschnittlich 60 Stunden Weiterbildung im Jahr pro 100% Mitarbeiter.

- Sotronik hat einen wöchentlichen Bio-Früchtekorb abonniert. Eine qualitativ hochwertige Kaffeemaschine und lokal gerösteter Bio Fair Trade Kaffee stehen den Mitarbeiter zur Verfügung.
- Der Vaterschaftsurlaub beträgt 2 Wochen.
- Sotronik gewährt nach Möglichkeit auch lange Urlaubszeiten am Stück (z.B. 4 bis 6 Wochen)

Die Sotronik-Mitarbeiter sind überwiegend männlich im Alter zwischen 34 und 59 Jahre. Der Diversität wegen hat Sotronik zeitweise bewusst eine Mitarbeiterin gesucht. Die Frauenquote bei Elektroingenieuren/innen liegt jedoch bei wenigen Prozenten, was diese Absicht deutlich erschwert. Jedoch lässt sich sagen, dass Frauen, welche sich bei Sotronik beworben haben, bisher alle angestellt wurden: Eine Praktikantin aus Kolumbien während 3 Monaten, eine Elektrotechnik-Studentin für ein Praktikum und eine Ingenieurin während 3 Jahren.

Bezüglich Ethnie, sexuelle Orientierung und Religion eines potenziellen Mitarbeiters macht Sotronik keine Unterschiede. Körperliche oder psychische Einschränkungen sind der Arbeit wegen nur teilweise möglich und müssten individuell beurteilt werden.

Bisherige Abgänge bei Sotronik seit der Gründung:

Jahr	Länge der Anstellung	Grund
2007	7 Jahre	Pensionierung
2009	4 Jahre	Wechsel des Arbeitsfeldes aufgrund der abgeschlossenen Ausbildung (Lehrling)
2012	3 Jahre	Geringe Auslastung

Krankenquote

Jahr	% der Gesamtarbeitszeit aller Mitarbeiter
2014	0.90
2015	0.65
2016	0.70

Betriebsunfälle gab es seit der Gründung von Sotronik keine.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Arbeitszeit kann bei Sotronik für alle Mitarbeitende flexibel gestaltet werden. Dies ist unter anderem im Leitbild verankert:

Sotronik – Die Wohlfühloase

"Sotronik unterstützt mit individuellen und flexiblen Arbeitsbedingungen die private Lebenssituation der Mitarbeitenden. Dies ist die Grundlage für ein kreatives und effizientes Team"



Sotronik Team an den Teamtagen 2008

Sotronik definiert bei 100% Anstellung eine Jahresarbeitszeit von 2004 Stunden. Dies entspricht einer 40 Stunden Woche. Die Präsenzzeiten sind dabei nicht festgelegt. Jeder beurteilt die Notwendigkeit seiner Präsenz im Büro selber. Dadurch kann er selber definieren, wann er am Morgen anfängt und kann kurzfristig frei nehmen, um einer privaten Verpflichtung nachzugehen. Heimarbeit ist auch möglich und wird von mehreren Mitarbeitern regelmässig in Anspruch genommen. Die Arbeitszeit wird von jedem in Selbstkontrolle erfasst.

Für alle Mitarbeiter besteht die Möglichkeit einer Teilzeitanstellung. Dies wird von vielen genutzt:

Anstellung	Anzahl Mitarbeiter
100 %	2 (beides Geschäftsleiter)
90 %	1
80 %	4
70 %	1
60 %	1

Die zu beanspruchende Ferientage sind altersabhängig wie folgt:

Alter	In Tagen
Bis 34	25
35-39	26
40-44	27
45-49	28
50-54	29
Ab 55	30

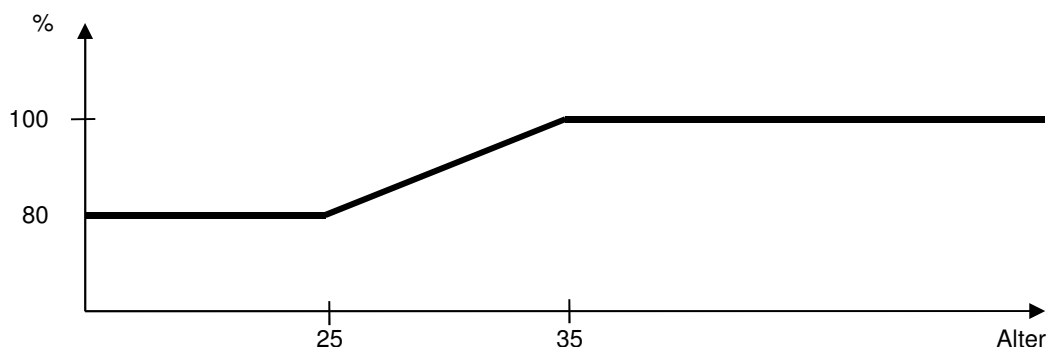
Schwankungen in Bezug auf die Arbeitszeit sind unvermeidbar und sinnvoll in unserer Branche. Überstunden werden immer erfasst und entfallen nie. Die Mitarbeiter werden angewiesen, diese in Selbstverantwortung abzubauen. Auch gibt es die Möglichkeit, sich diese auszahlen zu lassen, wovon jedoch abgeraten wird. Sotronik hat keinerlei Interessen an stetig wachsenden Überstunden, trotzdem häufen sich diese bei gewissen Mitarbeitern immer wieder an. Dies ist mit wenigen Ausnahmen damit zu begründen, dass durch die Teilzeitanstellung die Möglichkeit besteht, trotz Überstunden weniger als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden im Schnitt pro 100% Anstellung 35 Überstunden pro Jahr geleistet. Das entspricht 1,75% der Gesamtarbeitszeit.

Sotronik definiert drei fixe Lohnklassen:

- Entwicklungsingenieur
- Projektleiter
- Geschäftsleiter

Das Gehalt ist zusätzlich vom Alter abhängig. Bis 25 ist das Gehalt 80% vom Endgehalt. Zwischen 25 und 35 steigt der Lohn pro Jahr um 2% vom Endgehalt. Falls das Studium mit über 25 Jahren abgeschlossen wurde, verschiebt sich die Lohnkurve entsprechend.



Die Verdienstspreizung zwischen tiefsten und höchsten Lohn (auf 100% bezogen) betrug im Jahre 2016 1:1,5. Sotronik zahlt allen Mitarbeitern branchenübliche gute Löhne. Dieser ist höher als ein an den regionalen Lebenshaltungskosten angepassten "lebenswürdiger Verdienst" (1,5).

D1 Ethische Kundenbeziehung

Sotronik definiert sich im Leitbild bezüglich der Beziehung zu ihren Kunden als Partnerin.

Sotronik - Die ideale Partnerin

"Gemeinsam mit den Kunden entwickelt Sotronik engagiert und mit Freude technische Software und Elektronik. Den Fokus legen wir auf Ergonomie, Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der gemeinsamen Lösungen."



Probetragen der ersten Alptracker auf der Oberalp bei Andermatt

Unsere Kunden bestehen aus verschiedenen Kontaktpersonen/Ansprechpartnern:

- Die kommerziellen Partner
- Die technischen Partner
- Endnutzer der entwickelten Anlage oder des entwickelten Produktes

Wir versuchen mit unseren Dienstleistungen alle drei Gruppen zu berücksichtigen. Obschon oft nicht explizit gefordert, legen wir grossen Wert auf die Ergonomie der zu entwickelnden Anlagen. Die Endnutzer sind oft Produktionsmitarbeiter, welche den ganzen Tag die Anlage bedienen. Durch unseren Beitrag haben wir die Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen positiv zu beeinflussen.

Sotronik hat keine Angestellten, welche für den Verkauf verantwortlich sind. Es gibt keine Umsatzvorgaben oder umsatzabhängige Lohnzahlungen. Die Akquisition neuer Kunden geschieht wie folgt:

- passiv über die Sotronik Website (ca. 65%)
- aktiv über Messeauftritte oder sonstige Veranstaltungen (5%)
- Weiterempfehlung (ca.30%)

Sotronik nutzt Google AdWords um ihre Dienstleistungen in Internet Suchmaschinen gut auffindbar zu machen. Die Website beurteilen wir als sachlich und ehrlich. Fokus bei der Akquisition liegt beim Aufzeigen unserer Kompetenzen. Diese können wir durch das Vorstellen bereits realisierter Projekte und der zugehörigen Kunden aufzeigen. Der potentielle Kunde soll überzeugt sein, dass er bei uns gut aufgehoben ist. Hierbei spielen auch nicht-technische Aspekte mit.

Wichtig ist die optimale Betreuung bestehender Kunden. Dies betrifft die technische wie auch die persönlicher Ebene. Die persönliche Beziehung versuchen wir durch Treffen ausserhalb der Arbeit (zum Beispiel mit einem Nachessen) zu

fördern und kultivieren. Technischen Support leisten wir aufgrund häufiger Teilzeitanstellung bei Bedarf und Möglichkeit auch in unserer Freizeit – dies jedoch ohne Garantie.

Der Kundennutzen steht im Vordergrund. Ob eine angebotene Dienstleistung dieses Kriterium erfüllt, beurteilt in einem ersten Schritt jeder persönlich und gewissenhaft. Ein Angebot wird in den meisten Fällen von einer Person der Geschäftsleitung gegengelesen und kritisch reflektiert. Der Kundennutzen lässt sich jedoch nicht immer objektiv und im Voraus beurteilen.

Ein wichtiger Grundsatz von Sotronik ist, dass der verrechnete Stundensatz für alle Kunden gleich ist. Durch diesen Grundsatz möchten wir sicherstellen, dass alle Kunden gleich behandelt und insbesondere grosse Firmen mit einem aggressiven Einkauf nicht bevorzugt werden. Falls ein Kunde finanziell nicht in der Lage ist, unsere Dienstleistung in Anspruch zu nehmen, können wir ihm mit unentgeltlicher Dienstleistung entgegenkommen. Beispiele dafür sind Beratungsgespräche bei Anfragen von Startup Unternehmen. Solche Anfragen sind jedoch sehr selten so dass der "Umsatzanteil" solcher Fälle vernachlässigbar ist.

Budget	% des Gesamtbudgets
Werbung & Marketing	1.5
Verkauf	2.0



Matterhorn (Sotronik Team Event 2015)

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Der Sinn und die gesellschaftliche Wirkung unserer Dienstleistung hängen von unseren Kunden und deren Produkte ab. Viele unserer Kunden stellen Produkte her, welche wiederum in verschiedensten Anwendungen verwendet werden (zum Beispiel, Drucksensoren, Wasserventile, Positionssensoren). In diesen Fällen ist eine Beurteilung des Sinns und der gesellschaftlichen Wirkung unserer Dienstleistung nicht möglich.

Die direkte gesellschaftliche Wirkung unserer Dienstleistung beschränkt sich grösstenteils auf wenige Mitarbeiter unserer Kunden (z.B. Produktionsmitarbeiterin, welche einen Automaten bedient). Indirekt ist die gesellschaftliche Wirkung sehr schwierig zu beurteilen. Oft spielen auch widersprüchliche Beurteilungsaspekte gegeneinander.



Inbetriebnahme auf einem Frachtschiff in Busan(Südkorea)

Diesbezüglich einige Beispiele:

Entwicklung der Steuer-Software von Schiffsdieselmotoren:

- Dank modernster Motorelektronik sind Frachtschiffe die ökologischsten Transportmittel mit Verbrennungsmotoren.
- Die gleiche Technologie ist eine der Grundlagen für eine unsinnige Globalisierung und Luftverschmutzung.

Entwicklung von Softwarekomponenten für Brennstoffzellen-Heizsysteme:

- Sie erhöht die genutzte Energie bei der Gasverbrennung markant
- Sie stärkt die Freiheit und Autonomie der Gesellschaft bei der Energieerzeugung
- Es handelt sich jedoch um einen fossilen Rohstoff (Gas)

Entwicklung von Prüfständen für Druck-Sensoren:

- Drucksensoren werden in Elektrofahrzeugen eingebaut.
- Drucksensoren werden in Prüfständen für Rauchmelder verwendet.
- Drucksensoren könnten für militärische Anwendungen wie zum Beispiel in Panzer eingesetzt werden. (Negativ-Beispiel, welches bei unseren Kunden nicht bekannt ist)

Sotronik verzichtet aus den oben genannten Gründen in diesem Bericht auf die Angabe von Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes (verpflichtender Indikator der GWÖ Bilanz für diesen Punkt). Dies ist sehr schwierig und aus unserer Sicht nicht seriös.

Eine Richtlinie, welche definiert was für Aufträge Sotronik nicht annehmen würde, existiert nicht explizit. Mitwirken bei Anwendungen, welche klar den Menschen oder der Natur schaden, lehnt Sotronik ab. Dazu gehören zum Beispiel militärische Anwendungen.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Sotronik leistet in folgenden Bereichen einen Beitrag zum Gemeinwesen:

- gesetzliche Steuerabgabe
- Sozialabgaben
- Engagements und Spenden
- CO² Kompensation
- Bereitstellung/Schaffung von Arbeitsplätzen
- Weiterbildung von Mitarbeitern (fachlich und in der Persönlichkeitsentwicklung)
- Innovationen und technische Weiterentwicklungen
- Praktikumsplätze für Studierende

Sotronik bezahlt die Sozialleistungen auf allen Löhnen (15% der Personalkosten) und die Steuern auf dem Betriebsgewinn (ca. 10%). Diese Abgaben sind in der Schweiz gesetzlich festgelegt und bieten keinen Handlungsspielraum. Aus Überzeugung und ohne Steueroptimierung bezahlt Sotronik ihren Teil.

Von den Pensionskassenbeiträgen übernimmt Sotronik als Arbeitgeber 65%, die Mitarbeiter die restlichen 35%. Dies liegt über dem Durchschnitt - in der Schweiz sind 50% gesetzlich vorgeschrieben.

Zusätzlich engagieren wir uns grosszügig in diversen Organisationen und Institutionen im Bereich der Kultur und in der humanitären Hilfe (ca. 2% vom Umsatz!):



Afropfingsten Winterthur
www.afro-pfingsten.ch



Musikfestwochen Winterthur
www.musikfestwochen.ch



Esse Musicbar
www.esse-musicbar.ch



Internationale Kurzfilmtage Winterthur
www.kurzfilmtage.ch



Technorama Winterthur
www.technorama.ch



Biovision
www.biovision.ch



Cuisine sans Frontières
www.cuisinesansfrontieres.ch



Ärzte ohne Grenzen
<http://www.msf.org/>



myclimate
www.myclimate.org

und Andere....

Diese Engagements tätigt Sotronik ohne direkten Nutzen. Damit wird das Image von "Sotronik" stark geprägt und nach 15 Jahren ist die Wirkung auch deutlich spürbar.

Sotronik bezieht keine Subventionen oder Fördergelder. Korruption und Steuerhinterziehung kann ausgeschlossen werden und ist in unserem Bereich und Region nicht existent.

Bewertung der Sotronik GmbH

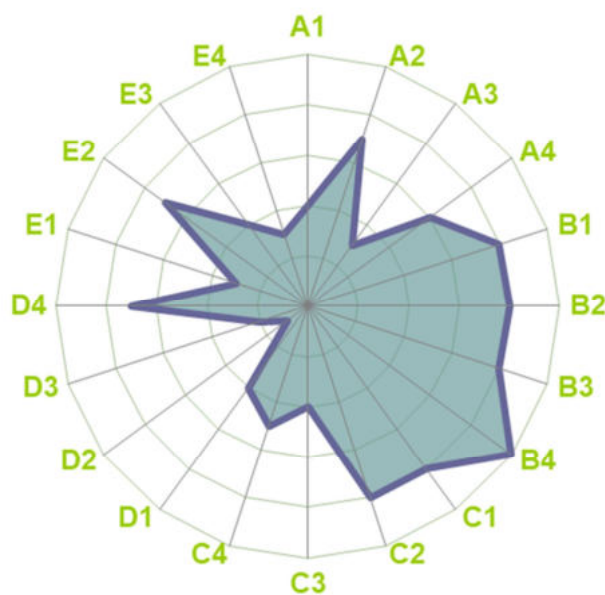
Sotronik wurde vom GWÖ Auditor Bernhard Oberrauch wie folgt bewertet:



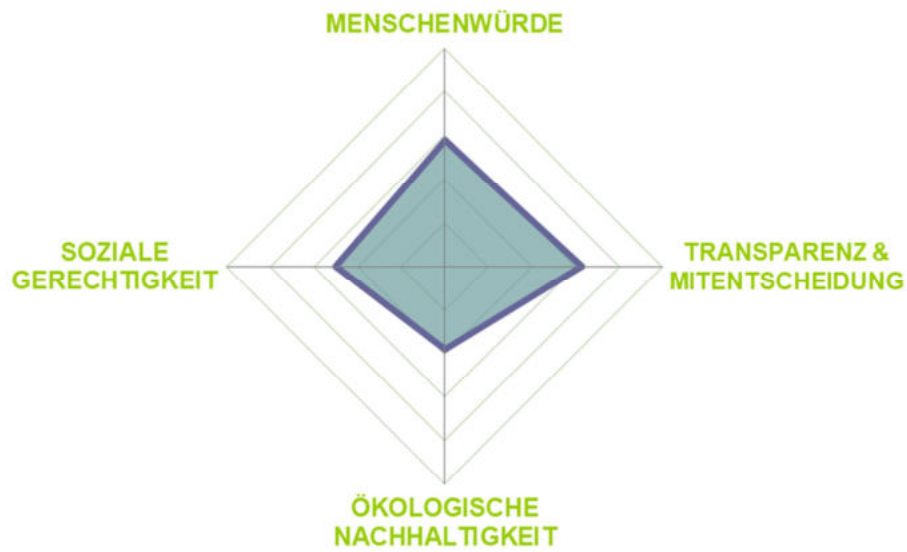
TESTAT: PEER-EVALUIERUNG		KOMPAKT		Gemeinwohl-Bilanz 2015-2016	für: Sotronik GmbH
WERT	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG	
BERÜHRUNGSGRUPPE					
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette 40 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 70 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 60 %	
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 80 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 80 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 80 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung 100 %	
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz 80 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge 80 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 40 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 50 %	
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen 40 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern 10 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 20 %	D4 Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz 70 %	
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 30 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen 70 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 40 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 30 %	
Testat gültig bis: 04/2020					BILANZSUMME 531

Insgesamt kommen wir als Unternehmen auf 531 Punkte («Erfahren»). Die Details sind der vorstehenden Gemeinwohl-Matrix 5.0 - sowie grafisch aufbereitet - dem Themen-, Werte- und Gruppen-Stern zu entnehmen. Diese quantifizierte Bewertung basiert auf den Bewertungskriterien im GWÖ-Handbuch.

Themen-Stern in %-Angaben (0-100%) für die 20 Indikatoren:

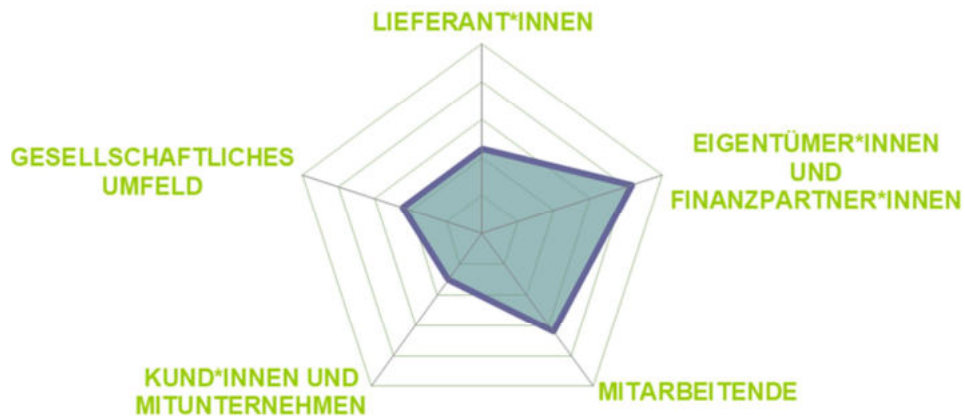


Werte-Stern in %-Angaben (Vier Grundwerte 1...4)



BILANZ-ÜBERSICHT		
MENSCHENWÜRDE	161 von 278	58%
SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT	175 von 278	63%
ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	117 von 306	38%
SOZIALE GERECHTIGKEIT	69 von 139	50%
SUMME	531 von 1000	53%

Gruppen-Stern in %-Angaben (fünf Berührungsgruppen A...E)



BILANZ-ÜBERSICHT		
LIEFERANT*INNEN	56 von 125	44%
EIGENTÜMER*INNEN UND FINANZPARTNER*INNEN	81 von 97	83%
MITARBEITENDE	250 von 389	64%
KUND*INNEN UND MITUNTERNEHMEN	58 von 194	30%
GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	86 von 194	44%
SUMME	531 von 1000	53%

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Sotronik wird überprüfen, ob ein Bankwechsel angebracht ist. (B1)

Erstellen einer Richtlinie, welche Aufträge Sotronik annimmt und welche nicht → ein Beurteilungsschema. (E1)

Sotronik wird ihren Gemeinwohlbericht veröffentlichen. (E4)

Langfristige Ziele

Sotronik will durch eine regelmässige Bilanzierung ihr Handeln hinterfragen und bei Bedarf entsprechende Massnahmen für die Verbesserung ihres Beitrages für das Gemeinwohl treffen.

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

In der Schweiz gibt es bislang keine gesetzliche Verpflichtung zum sogenannten Non-Financial-Reporting (Berichterstattung ausserhalb der Bilanz). Trotzdem wollen wir einen solchen Bericht erstellen und haben uns dafür den GWÖ-Berichtsstandard ausgewählt. Wir erachten den GWÖ-Berichtsstandard als universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich und öffentlich. Zudem kann er extern auditiert werden.



150 Jahre Matterhorn Erstbesteigung und 15 Jahre Sotronik.