

Ethik-Kontrollstelle Alternative Bank Schweiz

Berichterstattung 2022

ethix – Lab für Innovationsethik

Johan Rochel (rochel@ethix.ch)

Jean-Daniel Strub (strub@ethix.ch)

Aufgabe Ethik-Kontrollstelle



ABS-Website:

abs.ch/de/ethikbericht

«Eine von der Generalversammlung eingesetzte externe Ethik-Kontrollstelle überprüft die interne und die externe Geschäftstätigkeit der Bank auf die Einhaltung der ethischen Grundsätze und legt jährlich einen Prüfungsbericht vor.

Die Ethik-Kontrollstelle ist unabhängig und frei in der Meinungsäusserung. Der Prüfungsbericht wird im Verwaltungsrat, in der Geschäftsleitung und bei Bedarf auch mit den Mitarbeitenden diskutiert und reflektiert.

Der Verwaltungsrat entscheidet schliesslich, ob und in welcher Weise die Empfehlungen und Erkenntnisse des Prüfungsberichtes in die strategische Unternehmensführung einfliessen. Der Prüfungsbericht der Ethik-Kontrollstelle ist für alle Organe der Bank ein wichtiges Mittel zur besseren ethischen Reflektion der eigenen Tätigkeit.»

Prüfeschwerpunkt 2022

Prüfzyklus 2022: Schwerpunkt

Schwerpunkt: «Vertrauen und Vertrauenskultur in der ABS»

Die ABS versteht sich als ethische Bank, in der das Handeln der einzelnen Mitarbeitenden konstitutiv ist dafür, dass die Bank als Ganze ihrem ethischen Selbstverständnis gerecht werden kann. Vieles ist durch Richtlinien und Weisungen geregelt. Es bestehen aber auch Ermessens- und Handlungsspielräume, die zentral sind dafür, dass Mitarbeitende ethische Verantwortung wahrnehmen können und den ethischen Zielsetzungen der Bank nachleben können.

- Fokus auf **interne Dimension von Vertrauen**.
- Fokus auf **Vertrauen als Ermöglichungsbedingung** verantworteten Handelns in der ABS.

Leitfragen Prüfschwerpunkt 2022:

- Welchen Stellenwert haben Vertrauen und Vertrauenskultur in der ABS?
- Wird den Mitarbeitenden eine Form von Vertrauen entgegengebracht, die es ihnen ermöglicht, ethische Verantwortung wahrzunehmen und im notwendigen Mass Risiken eingehen zu können?
- Welche Rolle spielt das Vertrauen als Ermöglichungsbedingung ethisch verantworteten Handelns in der Bank?
- Welchen Einfluss hat die Transformation zum soziokratischen Modell für Vertrauen und Vertrauenskultur in der ABS?

Zur Bedeutung von Vertrauen für das ethische Selbstverständnis der ABS

«Ohne Vertrauen gibt es weder Verantwortungs- noch Kompetenzzendelegation. Sie ist bei jeder Art von Arbeit wesentlich, damit a) ein Rahmen für die Arbeit geschaffen wird, und b) dieser noch sinnvoll und sinnstiftend ist.»

Rückmeldung Mitarbeiter:in in der Umfrage 2022

Die ABS betont, dass sich ihre ethische Ausrichtung nicht nur in ihren Produkten und ihrem Auftritt, sondern auch im Handeln der einzelnen Mitarbeitenden manifestiert.



Das Handeln der einzelnen Mitarbeitenden ist konstitutiv dafür, dass die Bank als Ganze ihrem ethischen Selbstverständnis gerecht werden kann.



Vertrauen wirkt als Ermöglichungsbedingung für ethisch verantwortetes Handeln aller Mitarbeitenden. Die ABS muss daher Vertrauen leben und fördern und eine Vertrauenskultur pflegen.

Prüfzyklus 2022: Prüfebene

1. Vertrauen **verstehen**

Wie wird der Zusammenhang zwischen Vertrauen/Vertrauenskultur und ethischem Selbstverständnis einer Organisation konzeptionell beschrieben?

2. Vertrauen **leben**

Wie steht es in der Einschätzung der Mitarbeitenden und Verantwortungsträger:innen aller Ebenen um Vertrauen und Vertrauenskultur in der ABS?

3. Vertrauen **stärken**

Welche Empfehlungen lassen sich für eine Stärkung von Vertrauen und Vertrauenskultur in der ABS abgeben?

Vorgehen ethix 2022



12 Gespräche

mit Vertreter:innen aller Ebenen: VR, GL, Mitarbeitende
Fokusgruppengespräch mit Internem Fachausschuss Ethik und Nachhaltigkeit (IFE)



Online-Umfrage

bei allen Mitarbeitenden, die in ihrem dritten Jahr bei der ABS bzw. die 10 Jahre und länger bei der ABS sind (n = 33/55 Personen)



Literaturrecherche

von relevanten wissenschaftlichen Publikationen

Prüfebene 1: Vertrauen verstehen

Prüfebene 1: Vertrauen verstehen

- Zunehmendes Interesse an Phänomen «Vertrauen»:
 - Skandale und Vertrauenserschütterungen in Institutionen; Depersonalisierung und Diffusion von Verantwortung; zunehmende Komplexität institutioneller Gefüge.
 - Keine allgemeingültige positive Definition des Begriffs Vertrauen.
 - Vertrauen beinhaltet:
 - Zukunftsorientierung
 - vermutete antizipierte Kooperationsbereitschaft
 - Unsicherheit und Risiko
 - Verletzlichkeit
 - Vertrauen ≠ Verlässlichkeit

Martin Hartmann (2020, 148)

Vertrauen akzeptiert «Verletzlichkeit, das heisst, es versucht nicht, die Ungewissheit, die mit dem Handeln anderer einhergeht, zu beseitigen oder kontrollierend zu umgehen. Deswegen wird es in der Masse, in der es in positiver Weise darauf setzt, dass andere bestimmte Handlungen nicht in verletzender Weise durchführen, selbst zu einer Quelle von Unsicherheit und Ungewissheit, und schafft die Verletzlichkeit, die es kennzeichnet.»

Prüfebene 1: Vertrauen verstehen

- Vertrauen ist eine ‘Ermöglichungsbedingung’ ethisch verantworteten Handelns:
 - macht Verantwortungsübernahme möglich, weil es Handlungsspielräume schafft
 - ist nicht Ursache dafür, dass Verantwortung übernommen wird
 - ist keine ‘hinreichende’ Bedingung für Übernahme von Verantwortung
 - ist nicht zwingend ‘notwendige’ Bedingung für Übernahme von Verantwortung

Hinreichende und notwendige Bedingung

Notwendige Bedingung: muss zwingend erfüllt sein, damit ein Sachverhalt als gegeben gelten kann bzw. eine Folge eintritt.

Hinreichende Bedingung: hat einen bestimmten Sachverhalt bzw. das Eintreten einer bestimmten Folge auf jeden Fall als Konsequenz

Prüfebene 1: Vertrauen verstehen

- Vertrauenskultur:
 - Bewusstsein für, Umgang mit, und Instrumente zur Stärkung von Vertrauen in der Organisation
- Zusammenhang Vertrauenskultur und Arbeitsplatzzufriedenheit (vgl. Hough/Sumlin/Green 2020):
 - Ethische Ausrichtung der Organisation & Vertrauenskultur unterstützen Arbeitsplatzzufriedenheit und dadurch Leistung

Martin Hartmann (2020, 114)

Vertrauen schafft (Handlungs-) Spielräume: «Diese Spielräume sind zwar nicht grenzenlos, es gibt Dinge, die ich unter keinen Umständen dulden könnte, aber was genau mein Vertrauen erfüllt, ist nicht in einem vorab vorliegenden Regelbuch niedergeschrieben. Es bleibt in Vertrauensverhältnissen also immer ein undeutlicher oder undefinierter Raum bestehen, der erst von den beteiligten Akteuren selbst mit Inhalten gefüllt wird. Dieser gegenseitige Freiheitsgewinn ist es, der Vertrauen so wertvoll, aber eben auch so anspruchsvoll macht.»

Prüfebene 1: Vertrauen verstehen

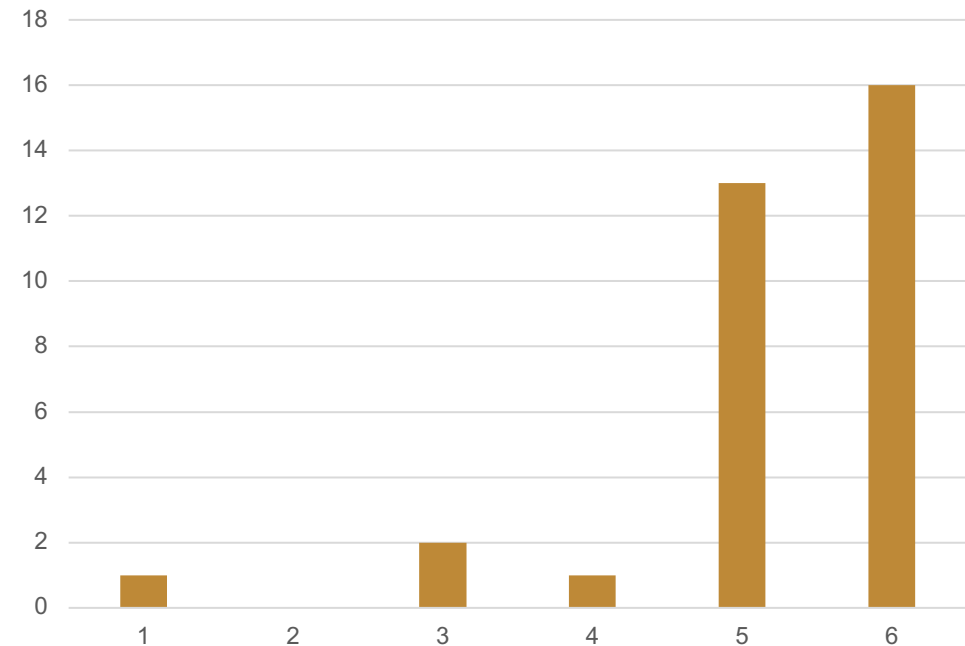
- Innerhalb der ABS wirken Vertrauensverhältnisse in folgenden Konstellationen:
 - Verwaltungsrat ↔ Geschäftsleitung
 - Verwaltungsrat ↔ Mitarbeitende
 - Geschäftsleitung ↔ Mitarbeitende
 - Mitarbeitende ↔ Mitarbeitende
- Konstellation Soziokratie:
 - «Kreise» und Rollen setzen Vertrauen in neue Zuständigkeiten in Ergänzung zu herkömmlichen Hierarchien voraus

Prüfebene 1: Vertrauen verstehen

- Umfrage 2022:
 - Teilnehmende stimmen Zusammenhang von Vertrauen und Möglichkeit zum Handeln im Sinne der Werte der ABS überwiegend zu.

Die zentrale Ausgangsthese für die diesjährige Ethik-Prüfung lautet, dass intakte Vertrauensverhältnisse Handlungsspielräume schaffen, die nötig sind, um im Sinne der Werte der ABS handeln zu können.

Auf einer Skala von 1-6: Wie sehr stimmen Sie dieser Aussage zu?



Prüfebene 2: Vertrauen leben

Prüfebene 2: Vertrauen leben

- Grundlegende Feststellungen ethix:
 - Es bestehen innerhalb der ABS ein hohes Mass an gegenseitigem Vertrauen und eine Vertrauenskultur, die über die Ebenen hinweg gelebt werden;
 - verantwortungsvolles Handeln der Einzelnen wird nicht nur vorausgesetzt, sondern auch gefördert;
 - laufender Übergang zur soziokratischen Organisationsform wird als Chance genutzt, um Vertrauenskultur weiter zu stärken (vgl. soziokratische Handlungsprinzipien);
 - einer Kultur gegenseitigen Vertrauens wird dabei explizit eine zentrale Rolle eingeräumt;
 - Akteure (insb. GL und VR) sprechen stark mit einer Stimme und heben positive Veränderungen 2022 hervor.

Prüfebene 2: Vertrauen leben

- Grundlegende Feststellungen ethix:
 - Als Voraussetzungen für starke Vertrauensverhältnisse und eine tragfähige Vertrauenskultur werden die folgenden Elemente gesehen:
 - a) Kompetenzen (im Sinne von Fähigkeiten) der beteiligten Personen
 - b) Ressourcen, die zur Übernahme von Verantwortung zur Verfügung stehen
 - c) Risiko- und Fehlerkultur, die Sicherheit für Übernahme von Verantwortung stiften

Mitarbeiter:in (Interview)

«La confiance c'est de laisser un espace de liberté aux collaborateurs dans lequel il ou elle peut s'exprimer. Il s'agit d'une capacité d'expression qui n'est pas contrôlée de manière fine. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a aucun contrôle, mais un contrôle plus lointain.»

Prüfebene 2: Vertrauen leben

zu a) Kompetenzen

- Kompetenzen der Beteiligten gelten als zentrale Voraussetzung, damit Vertrauen aufgebaut werden kann.
- Vertrauen setzt Fähigkeit(en) voraus.
- Vorschussvertrauen vs. Erfahrung: Man gibt mehr Vertrauen, wenn man weiss, dass die Arbeit gut gemacht wird
- Vertrauen muss sich bewähren.
- Herausforderung Transformation zur Soziokratie:
 - Verlangt mehr Selbständigkeit: Selbständigkeit als Fähigkeit gefragt um mit Transformation umgehen zu können;
 - zugleich verlangt sie nach hoher Fachkompetenz, um selbständiger arbeiten zu können.

Prüfebene 2: Vertrauen leben

zu b) Ressourcen

- Vertrauen entsteht, wenn beide Seiten dazu bereit sind, Vertrauen zu schenken und Vertrauen wahrzunehmen.
- In der Praxis: Vertrauen manchmal auch nötig aus einer Not heraus: wenn nicht genügend Ressourcen vorhanden sind, besteht keine andere Wahl (zeitliche, persönliche, finanzielle Ressourcen)
- Vertrauen sollte 'gewählt' sein – Vertrauen 'aus der Not' kann nachteilig sein, da andere Voraussetzungen (z.B. Kompetenz) nicht erfüllt

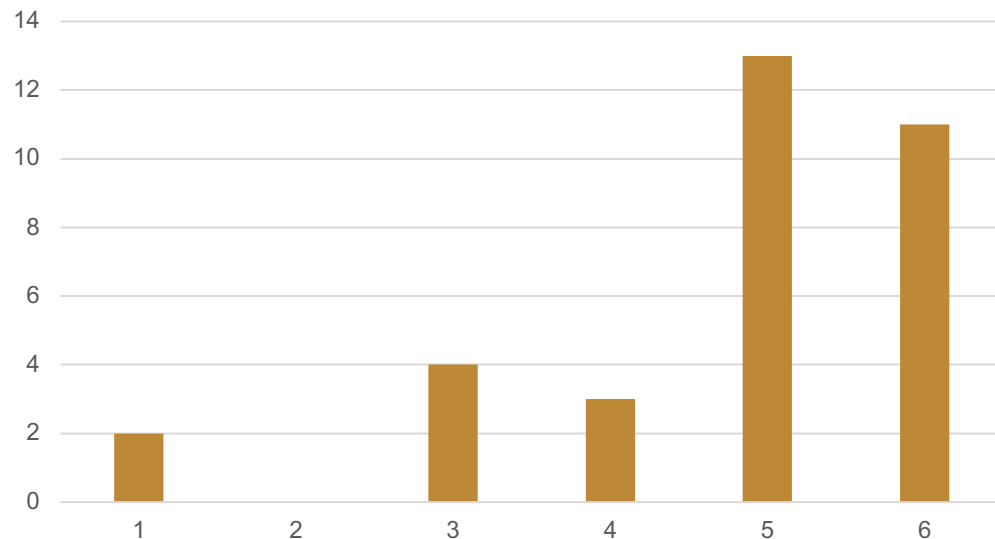
zu c) Risikokultur

- Vertrauen bedeutet auch die Bereitschaft, Risiken einzugehen.
- Unverzichtbar für die Bank: Unternehmerisches Handeln innerhalb der Bank (Eigeninitiative, neue Ideen, Spielräume nutzen usw.) setzt auch dieses Vertrauen voraus.
- Teilweise wird stärkeres Wahrnehmen von Spielräumen und Eingehen von Risiken gewünscht (Führung ggü. Mitarbeitenden).
- Gibt es Unterschiede zwischen den Sprachregionen?

Prüfebene 2: Vertrauen leben

- Umfrage 2022:
 - Vertrauen und Vertrauenskultur genießen allgemein hohe Wichtigkeit

Auf einer Skala von 1-6: Wie wichtig ist bzw. war für Sie die Vertrauenskultur in der ABS für Ihre Entscheidung, bei der ABS zu arbeiten?



- Umfrage 2022:
 - Hohe Übereinstimmung bezüglich wichtigsten Gefährdungen von für Vertrauen und Vertrauenskultur:
 - 1) fehlende Kompetenzen (Fähigkeiten) beim Gegenüber
 - 2) übermäßige Kontrolle
 - 3) fehlende persönliche Nähe
 - 4) Räumliche Distanz zu Mitarbeitenden

Prüfebene 3: Vertrauen stärken

Prüfebene 3: Vertrauen stärken

- Grundlegende Herausforderungen für die ABS
 - Ausgangspunkt: Zentrale Merkmale der ABS können im Kontext Vertrauen auch Herausforderungen darstellen. Dazu gehören:
 - a) geteilte Werte
 - b) Diskussionskultur
 - c) Transparenz
 - d) Eine eigene Kategorie von Herausforderungen geht mit der Transformation zur Soziokratie einher

Prüfebene 3: Vertrauen stärken

zu a) geteilte Werte

- ABS hat Anspruch, ethische Bank zu sein -> es besteht starke Identifikation über geteilte Werte (auch bei Kund:innen)
- geteilte Werte stiften Vertrauen
- Bewusstsein für geteilte Werte und periodische Vergewisserung sind zentral
- Zentrale Stellung der Arbeit an geteilten Werten in der ABS als Folge von Wachstum und Professionalisierung

Mitarbeiter:in (Interview)

«Es gehört für mich zum Wesenskern der ABS, dass einander ein gewisses Grundvertrauen entgegengebracht wird. Das erwarte ich; darauf gründet das Geschäftsmodell der Bank. Ohne dieses Grundvertrauen gäbe es für mich eine Spannung.»

Prüfebene 3: Vertrauen stärken

zu b) Diskussionskultur

- Vertrauen schenken verschiebt Machtposition
- Wer vertraut, lässt Unsicherheit zu, schafft Handlungsspielraum und verzichtet u.U. auf Einflussnahme und Kontrolle
- Zentrale Rolle der internen Kommunikation
- Hohe Bedeutung und hohe Akzeptanz der soziokratischen Handlungsprinzipien, v.a.:
 - «Ehrlichkeit vor Harmonie»
 - «Vertrauen vor Mitsprache»



Prüfebene 3: Vertrauen stärken

zu c) Transparenz

- Transparenz kann Vertrauen schaffen: trägt dazu bei, dass mehr Informationen vorhanden sind und die Zukunft berechenbarer wird.
- Aber: Transparenz im Sinne Zugang zu allen Dokumenten der Bank kann Vertrauen schwächen, weil bei knappen Informationen Kompetenz (im Sinne von Fähigkeit) in Frage gestellt wird.
- Menge und Tempo der Kommunikation abwägen («fil rouge» wird sehr positiv eingeschätzt)

Mitarbeiter:in (Umfrage)

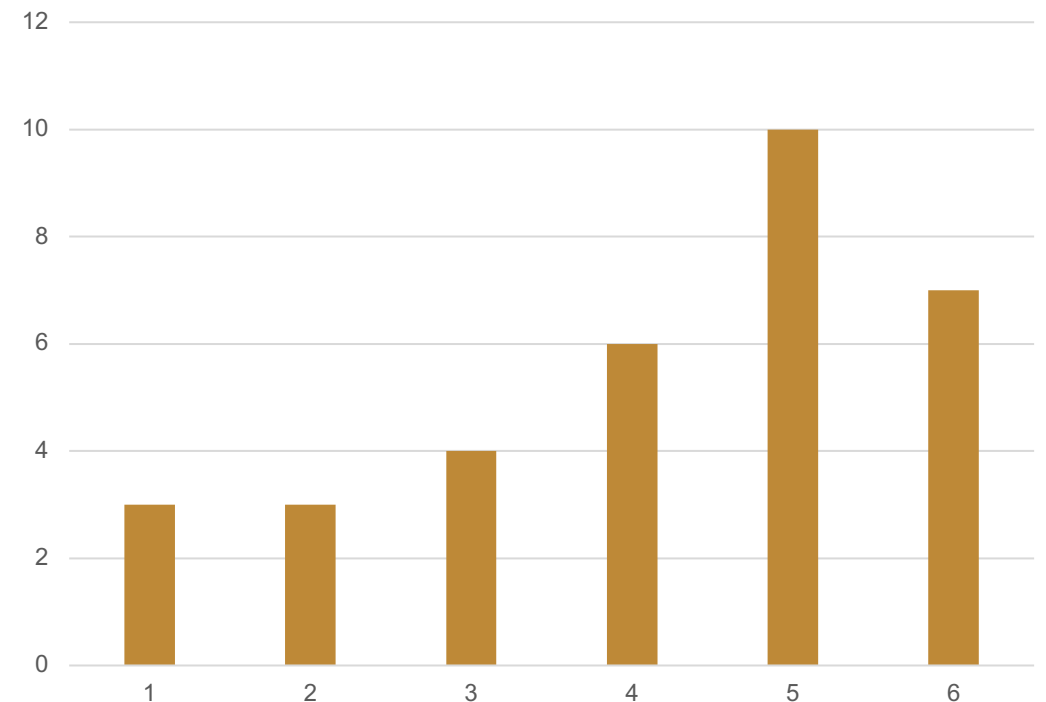
«La transparence élevée (et le souci de transparence) au travers des documents internes, PV, etc. peut aussi engendrer parfois de la défiance: trop d'information peut nuire à l'information car celle-ci n'est pas toujours mise en contexte. On ne comprend pas pourquoi certaines décisions ont été prises et on se met à douter des compétences des gens.»

Prüfebene 3: Vertrauen stärken

zu d) Transformation zur Soziokratie

- Soziokratie bringt mehr Selbstständigkeit, weniger Hierarchie, mehr Eigenverantwortung, klare Entscheidungskompetenzen -> setzt Vertrauen voraus und bestärkt es
- Wahrnehmung: Kompetenzen und Zuständigkeiten klarer geregelt als zuvor
- Neue Fragen:
 - Wie ist umzugehen mit denjenigen Mitarbeitenden, die diese Verantwortung nicht wollen/nicht damit umgehen können?
 - Setzt diese neue Verantwortung (qualitativ und/oder quantitativ anders) eine Diskussion über den Lohn voraus?

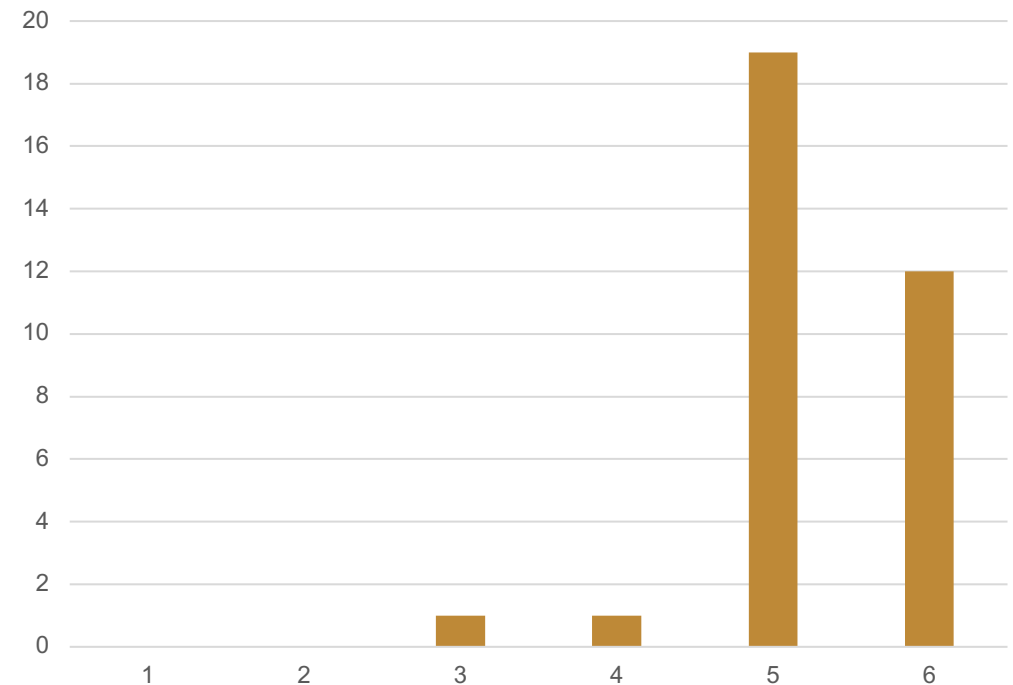
Auf einer Skala von 1-6: Wie stark trägt das soziokratische Organisationsmodell zur Stärkung von Vertrauen und Vertrauenskultur in der ABS bei?



Prüfebene 3: Vertrauen stärken

- Umfrage 2022:
 - Vertrauen und Vertrauenskultur sind wichtiger Aspekt der Arbeitsplatzzufriedenheit

Auf einer Skala von 1-6: Wie wichtig sind das in der Bank gelebte Vertrauen und die Vertrauenskultur für Ihre Zufriedenheit bei der Arbeit?



Prüfebene 3: Vertrauen stärken

Zentrale Erkenntnisse aus Gesprächen und Umfrage:

- 1 Vertrauensbasis und Vertrauenskultur spielen in der ABS eine wichtige Rolle. Sie stärken Identifikation und schaffen Handlungsspielräume. Vertrauen wirkt gefestigt, muss aber über Ebenen hinweg weiter bestätigt werden.
- 2 Kompetenzen (Fähigkeiten) spielen in alle Richtungen eine zentrale Rolle, damit Vertrauen hergestellt wird. Die Transformation zur Soziokratie wird als Chance für die Stärkung von Vertrauen genutzt.
Vertrauenskultur ist ein wichtiger Faktor der Arbeitsplatzzufriedenheit und damit verbundener Leistung. Es gibt eine hohe Überzeugung, dass internes Vertrauen auf externe Wahrnehmung von Vertrauenswürdigkeit ausstrahlt.
- 3 Räumliche und persönliche Nähe sind für Aufbau tragfähiger Vertrauensverhältnisse zentral. Vertrauen wächst in Personen, nicht in Strukturen und Abläufe.

Was bedeutet dies für die ABS:



Vertrauen und Vertrauenskultur in ihrer Wichtigkeit wahrnehmen und weiter festigen.



Weiterentwicklung von fachlichen, persönlichen und ethischen Kompetenzen muss in der ABS hohes Gewicht behalten. Das schliesst Rollenkompetenzen im soziokratischen Kontext ein.



Vertrauen und Vertrauenskultur in ihrer Bedeutung in interner und externe Kommunikation unterstreichen.



Gelegenheiten zur Begegnung auch über Sprachregionen und Organisationsebenen hinweg schaffen.

Ethik-Kontrollstelle Alternative Bank Schweiz

Berichterstattung 2022

ethix – Lab für Innovationsethik

Johan Rochel (rochel@ethix.ch)

Jean-Daniel Strub (strub@ethix.ch)

Anhang: Ethik-KPI ABS (Stand Januar 2023)

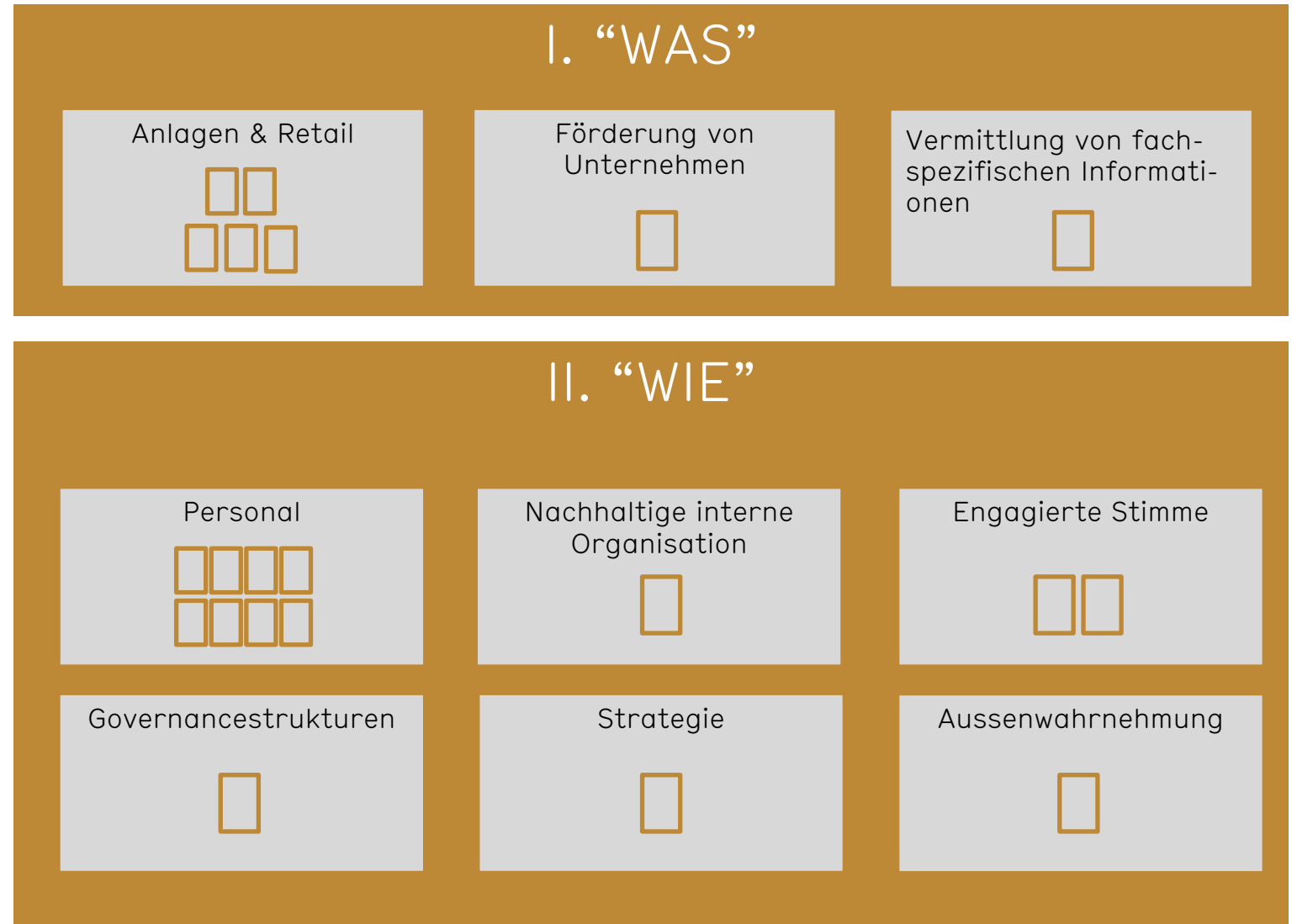
Logik KPI

Insgesamt wurden 21 KPI in neun Themenbereichen identifiziert, die generell in zwei Kategorien unterteilt werden können (vgl. Anhang):

- 1. "Was": die ABS als ethische Bank mit ihren Produkten/Dienstleistungen
- 2. "Wie": die ABS als ethische Bank mit ihren internen Abläufen/Prozessen

Beide Kategorien geben einen wesentlichen Teil des ethischen Anspruchs der ABS wieder.

Die KPI-Liste ist ergänzungs-offen angelegt. Angaben zu den KPI werden jährlich erhoben. Sie dienen als Grundlage für den jährlichen Schwerpunkt.



 Jedes Feld entspricht einem KPI

KPI Prüfschwerpunkt 2022

Ausgewählte Themenbereiche und relevante KPI für Prüfschwerpunkt 2022

2. Förderung von Unternehmen/Projekten

Die ABS unterstützt spezifische Projekte durch Kredite (in derzeit neun Förderbereichen).

4. Personal

4.3 Mitarbeitende können ihre Meinungen äussern. Die ABS lebt eine offene Austauschkultur.

4.4 Die Mitarbeitenden werden bei jedem wichtigen Entscheid für die ABS (Gesamtbank) aber auch für die jeweiligen Bereiche vorgängig konsultiert.

4.5 Die Mitarbeitenden werden aktiv in einen Dialog über die Entwicklung des Bankwesens und die nötigen persönlichen/strukturellen Anpassungen/Weiterbildungen einbezogen.

4.6 Die Mitarbeitenden haben ein klares Bild der ABS als «ethische Bank» und können dieses Bild weitervermitteln.

Beispiel Logik KPI

4.3 Mitarbeitende können ihre Meinungen äussern. Die ABS lebt eine offene Austauschkultur.

- Existenz eines Mechanismus für Rückmeldungen von Mitarbeitenden an GL (auch anonym)
- Existenz eines Mechanismus für Whistleblowing

Ethik-KPI Alternative Bank Schweiz (Stand: Januar 2023)

Ethik-Kontrollstelle
ethix – Lab für Innovationsethik
8032 Zürich

Legende

X. Bereich	
X.1	KPI
	<i>Indikator</i>
	<i>Indikator</i>

I. Die ABS als ethische Bank mit ihren Produkten/Dienstleistungen

1. Anlegen	
1.1	Die ABS investiert viel Zeit in das erste Gespräch mit Kund:innen (u.a. Aufklärungsarbeit, transparente und vollständige Informationen).
	<i>Dauer und Inhalt des ersten Gesprächs</i>
	<i>Vorliegen von Standards betreffend Vollständigkeit und Adäquatheit der Informationen, die den Kund:innen systematisch präsentiert werden</i>
	<i>Existenz und Frequenz interner Schulung von Berater:innen</i>
1.2	Die ABS erstellt Risiko-Profile bei neuen Kund:innen. Zurzeit sind 5 Profile möglich, 2 davon mit Impact-Profil.
	<i>Entwicklung der Anteile des jeweiligen Profils</i>
	<i>Existenz und Umsetzung eines internen Mechanismus zur Förderung der Impact-Profile bei neuen Kund:innen</i>
1.3	Die ABS betreibt einen eigenen Fonds (ABS Living Values).
	<i>Anzahl Kund:innen im Fonds</i>
	<i>Entwicklung der Anzahl Neuzugänge/Abgänge im ABS Living Values</i>
	<i>Anzahl Kund:innen, die dank diesem Fonds zur ABS kommen</i>
	<i>Existenz von speziellen Promotionsmassnahmen zum Fond</i>
1.4	Die ABS ist in der Lage, ihre Evaluation von Unternehmen in ihrem Anlageuniversums gegenüber Kund:innen zu erklären und entwickelt Einfluss bei Unternehmen des Anlageuniversums.
	<i>Betreffend Rating-Kriterien: Anzahl Überprüfungen und ggf. Anpassung des eigenen Ratings</i>
	<i>Grösse und Auslastung Analyseteam</i>
	<i>Anzahl direkter Austausch mit Firmen des Anlageuniversums</i>
	<i>Betreffend Unternehmen: Anzahl Zu- und Abgänge bzw. Veränderung des Ratings im Anlageuniversum (inkl. Begründung)</i>

1.5	Das Reglement «Grundsätze der Anlage- und Kreditpolitik» sieht Ausschlusskriterien und Ausnahmen vor. Die ABS erstattet Bericht über die Handhabung der Grundsätze und die Anwendung von Ausnahmen im Bereich «Anlegen».
	<i>Existenz Dokumentation Handhabung Ausnahmen</i>
	<i>Anzahl, Begründung und Entwicklung dokumentierter Ausnahmebehandlungen</i>
	<i>Frequenz der Überprüfung der Ausschlusskriterien und Ausnahmeregelungen</i>
2. Förderung von Unternehmen/Projekten	
	Die ABS unterstützt spezifische Projekte durch Kredite (in derzeit neun Förderbereichen).
	<i>Existenz von Massnahmen zur Ausweitung des Fördervolumens (Anzahl Kreditnehmende) in den neun Förderungsbereichen und Höhe der Investitionen (Geld und Arbeitszeit) in diese Massnahmen</i>
	<i>Aktivitäten Verein «Innovationsfonds»</i>
	<i>Informationen zum Impact der geförderten Projekte/Unternehmen sind verfügbar</i>
	<i>Entwicklung des Fördervolumens von Projekten ausserhalb dieser Bereiche</i>
	<i>Anzahl abgelehnte Finanzierungsgesuche aufgrund der im Reglement genannten Ausschlusskriterien</i>
3. Vermittlung von fachspezifischen Informationen	
	Die ABS setzt sich dafür ein, dass fachrelevante Informationen an Partner:innen und die Öffentlichkeit weitergegeben werden.
	<i>Anzahl öffentliche Events (inkl. frei zugängliche Webinars und ähnliche Formate)</i>
	<i>Anzahl Teilnahme als Dozent-in (Fach- und allgemeine Weiterbildungsangebote)</i>
	<i>Involvierung in internationale Aktivitäten (insb. GABV; Anzahl Tage operative und strategische Ebene)</i>
	<i>Anzahl neue Kontakte (Individuen und/oder Institutionen)</i>

II. Die ABS als ethische Bank mit ihren internen Abläufen/Prozessen

4. Personal	
4.1	Mitarbeitende setzen die Bedürfnisse von Kund:innen ins Zentrum. Sie müssen kein Geschäft um des Geschäfts willen abschliessen.
	<i>Absenz verkaufsabhängiger Lohnanteile (Bonus)</i>
4.2	Mitarbeitende können im Alltag und innerhalb der ABS-Rahmenbedingungen in Einklang mit den eigenen ethischen Ansprüchen handeln.
	<i>Anzahl Abgänge/Fluktuation inkl. Gründe (anonymisiert)</i>
4.3	Mitarbeitende können ihre Meinungen äussern. Die ABS lebt eine offene Austauschkultur.
	<i>Existenz eines Mechanismus für Rückmeldungen von Mitarbeitenden an GL (auch anonym).</i>
	<i>Existenz eines Mechanismus für Whistleblowing</i>

4.4	Die Mitarbeitenden werden bei jedem wichtigen Entscheid für die ABS (Gesamtbank) aber auch für die jeweiligen Bereiche vorgängig konsultiert.
	<i>Verankerung von Partizipationsrechten in den Statuten der ABS</i>
	<i>Existenz eines Vertretungsmechanismus im VR (Personalvereinigung)</i>
	<i>Vorliegen eines Dialogmechanismus mit der GL (Personalvereinigung)</i>
4.5	Die Mitarbeitenden werden aktiv in einen Dialog über die Entwicklung des Bankwesens und die nötigen persönlichen/strukturellen Anpassungen/Weiterbildungen einbezogen.
	<i>Vorliegen prospektiver Analysen zur Zukunft des Bankwesens (inkl. Automatisierungstechnologien)</i>
4.6	Die Mitarbeitenden haben ein klares Bild der ABS als «ethische Bank» und können dieses Bild weitervermitteln.
	<i>Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungen zu «Nachhaltigkeit und Ethik» (Anzahl Teilnahmestunden)</i>
4.7	Die Mitarbeitenden können sich weiterbilden. Die ABS trägt damit zur Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden bei.
	<i>Finanzielle Unterstützung bei Weiterbildung der Mitarbeitenden (inkl. Information zu beanspruchten Ressourcen und Anzahl Personen)</i>
	<i>Existenz Umschulungsprogramme im Kontext Automatisierung der internen Abläufe</i>
4.8	Allgemein: die ABS bietet ihren Mitarbeitenden gute Arbeitsbedingungen.
	<i>Vorliegen eines grosszügigen Vaterschafts-/Elternurlaubs</i>
	<i>Existenz fairer Konditionen bei Auflösung Arbeitsverhältnis</i>
5. Nachhaltige interne Organisation	
	Die ABS organisiert sich auf eine Art und Weise, die dem Wert der Nachhaltigkeit entspricht.
	<i>siehe Nachhaltigkeitsbericht</i>
6. Engagierte Stimme	
6.1	Die ABS tritt als «kritische Stimme» an GVs nicht-richtlinienkonformer Unternehmen auf.
	<i>Anzahl Interventionen</i>
	<i>Mitgliedschaft bei Aktionärvertretungsorganisationen (Ethos, Actares)</i>
6.2	Die ABS engagiert sich in politischen Diskussionen (z.B. Abstimmung).
	<i>Anzahl Interventionen</i>
	<i>Anzahl Mitgliedschaft in politischen Organisationen/Komitee</i>
	<i>Anzahl und Betrag finanzieller Unterstützung politischer Organisation/Komitee</i>
7. Governancestrukturen	
	Die ABS hat interne Gremien/Prozesse zur Förderung der Ethik als integrative Ethik für die Gesamtaktivitäten der Bank.
	<i>Existenz externe Ethik-Kontrollstelle</i>
	<i>Existenz IFE</i>

8. Strategie

	Der VR formuliert die Strategie der ABS als ethische Bank. Die GL trägt die operative Verantwortung für die Implementierung dieser Strategie.
--	--

	<i>Frequenz und Vorgehen der Überprüfung strategischer Grundlagen</i>
--	---

9. Aussenwahrnehmung

	Die ABS wird als besondere Bank wahrgenommen («anders als andere»). Der Anspruch «ethische Bank» ist Teil dieser externen Wahrnehmung.
--	---

	<i>Anzahl Medienberichte die eine Verknüpfung der ABS mit ethischen Themen beinhalten (inkl. Nachhaltigkeit, «sozial-ökologische Bank»)</i>
--	---

	<i>Anzahl Mitwirkung von ABS-Exponent:innen an öffentlichen Anlässen, an denen ethische Aspekte thematisiert werden</i>
--	---