

Geschäftsbericht

2003



**ALTERNATIVE
BANK**

Die Bank für eine
andere Schweiz.

Inhaltsverzeichnis



Löhne die sich lohnen – das neue Lohnsystem der ABS	3
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2003	10
Erläuterungen zum Geschäftsverlauf	14
Jahresrechnung 2003	17
Bericht der Revisionstelle	43
Bericht des Ethischen Rates	44
Mitglieder der Organe und Personal	46
Gründungsgeschichte und die zurückliegenden Geschäftsjahre der ABS	50

Löhne, die sich lohnen – das neue Lohnsystem der ABS.



Die Alternative Bank ABS hat 2003 ein neues Lohnsystem eingeführt. Geschäftsleitungsmitglied Ruth Walther hat das Projekt geleitet. Die beiden Arbeitspsychologen Prof. Dr. Christof Baitsch und Dr. Christian Katz waren als externe Fachpersonen und Entwickler massgeblich beteiligt. Ein neues Lohnsystem wirft Fragen auf, besonders bei der ABS, die für sich in Anspruch nimmt, neue Wege im Umgang mit Geld – also auch mit Löhnen – zu gehen.

Warum hat die ABS ein neues Lohnsystem eingeführt?

RUTH WALTHER Die Alternative Bank ABS ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Die Anzahl KundInnen und Mitarbeitende hat insbesondere Ende der Neunzigerjahre massiv zugenommen. Heute arbeiten 55 Personen in der ABS; das erfordert ein solides Konzept, um Löhne gerecht zu gestalten. Führungsverantwortliche und Personal der ABS haben deshalb 2001 in der neuen Personalpolitik auch lohnpolitische Grundsätze formuliert. Mit dem neuen Lohnsystem setzen wir diese nun um. Als Grundlage haben wir Abakaba verwendet. Abakaba steht für «Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch».

Es gibt viele wissenschaftlich mehr oder weniger fundierte Ansätze für Lohnsysteme. Warum habt ihr Abakaba als Basis für das neue Lohnsystem gewählt?

RUTH WALTHER Wir wollten ein Lohnsystem, das den ethischen Prinzipien der ABS entspricht. Das heisst möglichst hohe Lohngerechtigkeit sowohl zwischen Frauen und Männern als auch zwischen verschiedenen Arbeitstätigkeiten. Bevor wir also im Detail ein neues Lohnsystem ausgestalten konnten, wollten wir Bewertungen der Arbeitstätigkeiten beziehungsweise Funktionen durchführen. Die Funktion einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters bestimmt auch bei der ABS zu einem wesentlichen Teil den Lohn. Deshalb haben wir verschie-

dene Methoden der Funktionsbewertung genauer geprüft und uns schliesslich für Abakaba entschieden. Mit Abakaba können nachweislich Lohndiskriminierungen ausgeschlossen werden. Das hat uns überzeugt. Ganz wichtig war auch, dass wir uns eine Zusammenarbeit mit Christian Katz und Christof Baitsch bei der Konzeption unseres neuen Lohnsystems sehr gut vorstellen konnten.

Was ist eigentlich eine Funktionsbewertung?

CHRISTIAN KATZ Mit einer Funktionsbewertung wird bestimmt, welchen Wert eine Arbeitstätigkeit oder Funktion hat, unabhängig davon, welche Person diese Funktion ausübt und wie gut sie das tut. Dazu werden die Anforderungen und Belastungen der verschiedenen Funktionen oder Tätigkeiten anhand verschiedener Merkmale wie «fachliche Anforderungen», «psychische Belastungen» usw. beurteilt, also je einzeln pro Tätigkeit auf einer Skala eingestuft. Den einzelnen Einstufungen entsprechen also immer bestimmte Punktwerte, die abschliessend zu einem Gesamtpunktwert addiert werden. Diese Summe wird dann in den Funktionslohn umgerechnet.

Kann es gerechte Löhne überhaupt geben?

CHRISTIAN KATZ Lohngerechtigkeit ist natürlich nichts Absolutes, sondern abhängig von politischen und gesellschaftlichen Normen. In der Bundesverfassung ist vorgeschrieben, dass für gleichwertige Arbeit gleiche Entlohnung bezahlt werden muss. Nur, was heisst das? Seit den ersten Lohnklagen vor fast zwanzig Jahren hat



Ruth Walther



Christof Baitsch



Christian Katz



« **Lohngerechtigkeit ist nichts Absolutes, sondern abhängig von politischen und gesellschaftlichen Normen.** »

sich bei den Gerichten die Praxis etabliert, dass die Anforderungen und Belastungen einer Arbeitstätigkeit für die Bestimmung der Wertigkeit massgebend sein sollen. Christof Baitsch und ich waren damals schon als Gutachter von Gerichten beauftragt, die Anforderungen und Belastungen von verschiedenen Funktionen im Bildungswesen, im Gesundheitswesen usw. zu beurteilen. Wir kamen dabei regelmässig zum Schluss, dass die damals bekannten Instrumente methodische Mängel aufweisen, die Lohndiskriminierung bewirken können. In der Folge konzipierten wir im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann ein wissenschaftlich fundiertes Arbeitsbewertungsverfahren, das mittlerweile unter der Bezeichnung Abakaba im deutschsprachigen Raum bekannt geworden ist.

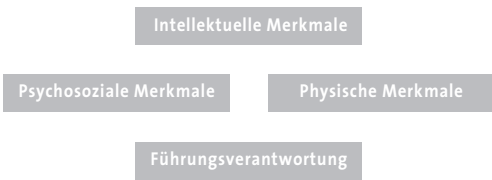
Sind nicht die Arbeitsinhalte viel wichtiger für die Motivation als der Lohn?

CHRISTOF BAITSCH Ganz so einfach ist es nicht. Zunächst einmal drückt ein vernünftiger und angemessener Lohn wohl für alle Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit aus. Daraus resultiert auch ein rechter Teil der Motivation. Wächst die Entlohnung, dann steigt die Motivation aber nicht direkt und in gleichem Mass. Denn zusätzlich kommt es auf die Arbeitsinhalte an: abwechslungsreich, interessant, immer wieder mal eine Herausforderung zum Lernen, ein Spielraum für Entscheidung und Selbstbestimmung, und – ganz wichtig – die Arbeit muss sinnvoll sein. Mitarbeitende wollen zu dem, was sie tun, stehen können.

Sie haben in der ABS ja nicht nur eine Funktionsbewertung durchgeführt, sondern ein ganzes Lohnsystem konzipiert. Wo ist der Unterschied?

CHRISTIAN KATZ Bei der Einführung eines neuen Lohnsystems stellen sich unabhängig von der Funktionsbewertung Fragen wie: Welchen Anteil am Lohn sollen individuelle Faktoren wie Alter, Betriebszugehörigkeit oder individuelle Leistung haben? Inwiefern soll, muss oder kann die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden? Dies muss in der Personalpolitik entschieden werden.

Die vier Abakaba-Bereiche



Wie können solche Entscheide in der Personalpolitik aussehen?

CHRISTOF BAITSCH Es geht um prinzipielle Entscheide der Unternehmensleitung über den gewünschten Umgang mit dem Personal: zum Beispiel ob kollegiale Unterstützung oder eher Konkurrenz angestrebt wird; welches Verhalten als wichtige Leistung angesehen wird, ob Kreativität und Interesse am Gesamtunternehmen gewünscht ist oder nicht. Mit solchen Entscheidungen werden die Weichen gestellt, welche Personen sich bei einem Unternehmen bewerben, welche bleiben und welche rasch wieder das Unternehmen verlassen. Solche Entscheide beeinflussen das Lohnsystem erheblich.

Wie ist die ABS konkret vorgegangen?

RUTH WALTHER Die ABS-Personalpolitik legt fest: «Der Lohn wird unter Berücksichtigung von Aufgabenbereich respektive Verantwortung, erbrachter Leistung, Berufs- und Lebenserfahrung sowie formeller Qualifikation festgelegt.»

Für uns war wichtig, das neue Lohnsystem in einem demokratischen Prozess unter Einbezug von Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen, das heisst von der/dem SachbearbeiterIn bis zur Bereichsleitung, zu entwickeln. Wir haben uns deshalb für eine relativ aufwendige Projektorganisation entschieden, was sich aus meiner Sicht sehr bewährt hat. Es gab drei Teilprojekte:

- Teilprojekt 1: Analyse und Bewertung sämtlicher Funktionen der ABS
- Teilprojekt 2: Klärung allgemeiner Fragen und Gestaltung des neuen Lohnsystems
- Teilprojekt 3: Ausgestaltung des Instrumentes zur Leistungsbeurteilung

Insgesamt waren neun ABS-Mitarbeitende beteiligt, und alle Teilprojekte wurden von Christian Katz und zum Teil von Christof Baitsch begleitet.

War es nicht riskant, mit Abakaba ein Verfahren zu wählen, das bisher bei keiner anderen Bank angewendet wurde?

CHRISTIAN KATZ Die ABS hatte anfänglich genau diese Bedenken. Wir konnten dann aufzeigen, dass ein

CHF

1007 848.00

1524.00

397 677.43

60 886.64

methodisch taugliches Arbeitsbewertungsinstrument für die Bewertung jeder Art von Arbeitstätigkeiten geeignet sein muss, ob es sich um Tätigkeiten auf dem Bau, in der Verwaltung, im Gesundheitswesen, in der Industrie oder eben beispielsweise in einer Bank handelt, und dass Abakaba diese Voraussetzung erfüllt.

Aber die genannten Beispiele sind doch überhaupt nicht miteinander vergleichbar!

CHRISTIAN KATZ Vergleichbarkeit herzustellen, ist gerade Sinn und Zweck der Arbeitsbewertung. Nehmen wir den scheinbar unmöglichen Vergleich von Äpfeln mit Birnen, und spitzen wir ihn zu auf die Frage, ob sich Äpfel, Brot und Bratwürste miteinander vergleichen lassen. Ein direkter Vergleich ist tatsächlich kaum möglich, aber für ausgewählte Merkmale geht das sehr wohl: Beispielsweise können wir das spezifische Gewicht, den Gehalt von Wasser, Säure, Vitaminen oder Fett problemlos messen und vergleichen. Wichtig ist, dass die Vergleichskriterien sorgfältig vereinbart werden, sodass die BäuerInnen, die BäckerInnen und die MetzgerInnen ihre Interessen berücksichtigt finden.

Genau so funktioniert die Arbeitsbewertung: Es werden ausgewählte Merkmale, die bei allen Arbeitstätigkeiten vorkommen, miteinander verglichen.

Und was heisst das konkret?

CHRISTIAN KATZ Abakaba analysiert und bewertet die intellektuellen (=I), psychosozialen (=PS) und physischen (=P) Aspekte sowie die Verantwortung beziehungsweise Führungsverantwortung (=F) einer Arbeitstätigkeit. Die benötigten Daten werden mit einem Fragebogen erhoben, der von den StelleninhaberInnen selbst und in Diskussion mit den Vorgesetzten ausgefüllt wird. Die Angaben werden überprüft, in der Regel durch eine externe Fachperson. Die Ergebnisse dienen einer Bewertungskommission als Grundlage für die Einstufung mit Punkten. Die ausgefüllten Fragebogen erübrigen zeitaufwendige und unergiebiges Diskussionen in der Kommission. Ausserdem ermöglicht die schriftliche Befragung, mehrere Personen pro Funktion zu befragen.

Ungewichtete und gewichtete Abakaba-Punkte einer Funktion

Beispiel: SachbearbeiterIn KundInnenendienst

	Punkte ungewichtet	ABS-Gewichtungsfaktor	Punkte gewichtet
Intellektuell	90	65% (statt 25%)	234
Psychosozial	100	10% (statt 25%)	40
Physisch	95	5% (statt 25%)	19
Führungsverantwortung	0	20% (statt 25%)	0
Total Abakaba-Punkte			293

Und wie ist die ABS vorgegangen?

CHRISTIAN KATZ Im ABS-Projekt haben sämtliche Mitarbeitenden inklusive Geschäftsleitung einen Fragebogen ausgefüllt. Die Einstufung der Merkmale erfolgt mittels präziser Skalen mit relativ groben Stufungen. Ein Beispiel aus dem psychosozialen Merkmalsbereich: Wie hoch ist der zeitliche Anteil an der Arbeitszeit, der mit mündlicher Kommunikation, also mit Gesprächen, verbracht werden muss? Beträgt dieser Anteil weniger als ein Drittel der Arbeitszeit, liegt er zwischen einem und zwei Dritteln oder über zwei Dritteln? Auf diese Weise werden pro Merkmalsbereich jeweils vier Merkmale eingestuft, wobei manche Merkmale in Untermerkmale gegliedert sind. Die vier erwähnten Merkmalsbereiche I, PS, P und F werden ungewichtet analysiert, das heisst, in jedem Bereich kann die gleiche Maximalpunktzahl erreicht werden. Die unterschiedliche Gewichtung der vier Merkmalsbereiche wird separat und unabhängig davon vorgenommen.

Geht dadurch nicht die gewünschte Objektivität beziehungsweise Gerechtigkeit wieder verloren?

CHRISTOF BAITSCH Mit der Gewichtung drückt ein Unternehmen aus, wie wichtig die einzelnen Merkmalsbereiche für das Erreichen der Unternehmensziele sind. In einer Bank sind zum Beispiel die intellektuellen Anforderungen höher gewichtet als die physischen Anforderungen; in einem Transportunternehmen wären die physischen Anforderungen also vergleichsweise gewichtiger. Die Gewichtung macht deutlich, dass die Frage der Gerechtigkeit in jedem Unternehmen auf Neue entschieden werden muss. Deshalb ist es für uns sehr wichtig, dass die Unternehmen die Gewichtungen und ihre entsprechenden Überlegungen transparent machen. Abakaba schreibt diese Transparenz zwingend vor, weil Transparenz eine Voraussetzung dafür ist, dass die Mitarbeitenden eine Bewertung mit Punkten als gerecht erleben können.

Das wichtigste Kriterium für den Lohn ist doch die absolvierte Ausbildung einer Person. Spielt diese in Abakaba keine Rolle?

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

2003	CHF	CHF	CHF
556.694.50		512.320.00	33.946.00
749.276.37			0.001.526.00
	1.524.00	2.808.097.69	746.141.11
397.677.43			
	7.931.393.77		11.752.05
50.886.64			

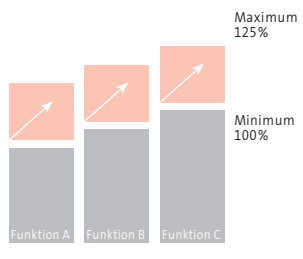
Lohnkomponenten

Leistung/Erfahrung

Individuelle Lohnentwicklung aufgrund der individuellen Beurteilung mit **Abakaba.Person**

Funktion

Grundlohn aufgrund der Analyse der Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit mit **Abakaba**



« Wächst die Entlohnung, dann steigt die Motivation nicht direkt und in gleichem Mass – ganz wichtig ist: Die Arbeit muss sinnvoll sein. »

CHRISTIAN KATZ Doch, selbstverständlich. Aber: Ein wichtiger Grundsatz der analytischen Funktionsbewertung besteht darin, dass *Tätigkeiten* und nicht *Personen* analysiert und bewertet werden. Wir fragen also nicht danach, welche Ausbildung die KundInnenberaterin für Kredite absolviert hat, sondern welche Ausbildung üblicherweise erforderlich ist, damit die Kreditberatung einwandfrei ausgeübt werden kann. Wenn Ruth Walther diese Tätigkeit übernehmen würde, spielt es für die Lohnfindung überhaupt keine Rolle, dass sie ein Studium in Betriebswirtschaft abgeschlossen hat. Andererseits bekäme auch eine Person ohne die erforderliche spezifische Ausbildung den festgelegten Lohn, falls sie aufgrund ihrer individuellen Berufsbiografie zur Ausübung der Tätigkeit in der Lage ist. Auch in Abakaba hat das Merkmal «fachliche Anforderungen und Verantwortung» den wichtigsten Platz innerhalb des intellektuellen Merkmalsbereichs.

Die Funktionsbewertung mit Abakaba macht noch kein Lohnsystem. Welche anderen Lohnkomponenten gibt es im neuen ABS-Lohnsystem?

RUTH WALTHER Gemäss unserer Lohnpolitik sind neben der Funktion/Qualifikation auch die individuelle Erfahrung und die Leistung lohnrelevant.

Ist es arbeitspsychologisch nicht heikel, einen Leistungsanteil zu definieren?

CHRISTOF BAITSCH Stellen Sie sich mal vor, es würde keine Rolle spielen, ob Sie sich anstrengen oder nicht, es würde niemanden kümmern, und Ihr Unternehmen würde auch nicht reagieren, wenn Ihr Kollege oder Ihre Kollegin für den gleichen Lohn weniger arbeitet. Das wäre ausgesprochen demotivierend. Wir sind überzeugt, dass sich Leistung lohnen soll: Wer mitdenkt und Initiative entwickelt, Ideen zur Verbesserung der Prozesse und Produkte oder des KundInnenservices hat, soll das spüren, nicht zuletzt finanziell. Es ist allerdings entscheidend, wie Leistung definiert wird; einfach «schneller, höher, weiter», das kann es nicht sein, eine Bank ist keine Olympiade. Und es ist entscheidend, wie hoch der maximale individuelle Leistungsanteil am Lohn ist. Die-

ser Anteil kann je nach Unternehmen zwischen 40 und über 60 Prozent des Funktionslohnes betragen.

Wie gross ist denn in der ABS dieser Anteil?

RUTH WALTHER Der individuelle Lohnanteil der Mitarbeitenden nimmt bei guter Leistung und wachsender Erfahrung kontinuierlich zu, bis er maximal 25 Prozent des Funktionslohnes beträgt. Bis jemand diese Grenze erreicht, wird es zum Beispiel bei konstant guter Leistung mit Sicherheit über zehn Jahre dauern. Für die Leistungsbeurteilung setzen wir **Abakaba.Person** ein, welches vier Stufen unterscheidet: «mangelhaft», «genügend», «gut» und «hervorragend». Knapp 80 Prozent der ABS-Mitarbeitenden sind 2003 mit «gut», die restlichen 20 Prozent mit «hervorragend» oder «genügend» beurteilt worden. Die Leistung einer Person wurde als «mangelhaft» beurteilt. Der individuelle Lohnanteil entwickelt sich für die einzelnen Mitarbeitenden – je nach Leistungsbeurteilung – leicht unterschiedlich.

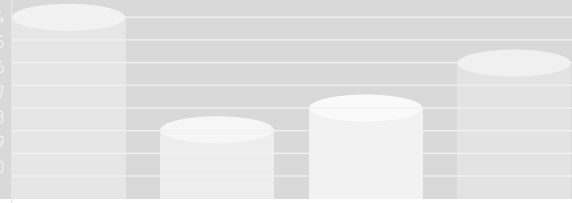
Die ABS verzichtet übrigens auf ein so genanntes Bonus-Malus-System. Bei mangelhafter Leistung gibt es also keine Lohnkürzungen. In solchen – hoffentlich seltenen – Situationen wollen wir im Gespräch die Gründe für die mangelhafte Leistung ausfindig machen und eine dauerhafte Lösung der Probleme anstreben. Lohnkürzungen sind dazu in der Regel nicht geeignet.

Was genau ist Abakaba.Person?

CHRISTIAN KATZ Für die Beurteilung der individuellen Arbeitsqualität – wir ziehen diesen Ausdruck dem Wort Leistungsbeurteilung vor – haben wir das Instrument **Abakaba.Person** entwickelt. Es berücksichtigt für die Beurteilung der individuellen Arbeitsqualität erstens die konkreten Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit beziehungsweise Funktion, abgeleitet aus der Funktionsbewertung und aus den Stellenbeschreibungen, zweitens das persönliche Arbeitsverhalten und die Art der Leistungserbringung (zum Beispiel Kollegialität, Kritikfähigkeit, Sorgfalt usw.) und schliesslich den Grad, wie die vereinbarten Ziele im Rahmen von «Führen mit Zielen» erreicht worden sind.



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10



Psychosozialer Bereich Physischer Bereich Führungsverantwortung

Intellektueller Bereich

Orientiere dich für die Beurteilung an den folgenden Kriterien. Beachte, dass nicht jeder Aspekt für jede Funktion gleich bedeutsam sein muss und dass nicht alle Kriterien besprochen werden müssen.

- Ergebnisqualität
- Ergebnisquantität
- Fachwissen und -kompetenz
- Bedürfnisse der KundInnen erkennen und umsetzen
- Lernbereitschaft
- usw.

mangelhaft	<input type="checkbox"/>
genügend	<input type="checkbox"/>
gut	<input checked="" type="checkbox"/>
hervorragend	<input type="checkbox"/>

Bemerkungen: _____

Was sagt die Arbeitspsychologie zu «Führen mit Zielen»? Ist das nicht eine Modeerscheinung, der jetzt auch die ABS erlegen ist?

CHRISTOF BAITSCH Wenn die Beteiligten miteinander die Erwartungen für die nächste Periode klären wollen, so ist Führen mit Zielen eine ausgezeichnete Möglichkeit. Eine Zielvereinbarung gibt Sicherheit, wo die Prioritäten zu setzen sind und woran man als MitarbeiterIn hinterher gemessen wird. Zudem bleiben Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden im Gespräch, worum es im Unternehmen eigentlich geht, wie die einzelne Aufgabe mit dem grossen Ganzen zusammenhängt. Führen mit Zielen ist ein Beitrag dazu, dass nicht der stumme, routinetafelle Alltag einzieht, den man aus vielen Unternehmen nur allzu gut kennt.

RUTH WALTHER In der ABS werden schon seit längerer Zeit gemeinsam Ziele formuliert. Grösse und organisatorische Komplexität der ABS machten es jedoch notwendig, den Zielprozess der Bank präziser zu strukturieren, das heisst, die einzelnen Zielebenen zu definieren und zeitlich aufeinander abzustimmen. 2003 haben wir diese Prozessgestaltung im operativen Geschäft und auch in der Zusammenarbeit mit Verwaltungsrat und Ethischem Rat durchgeführt, wobei ein strukturierter Zielprozess allein noch nicht glücklich macht. Auch das Vereinbaren und Formulieren von Zielen will gekonnt sein. Deshalb haben wir gemeinsam mit Christof Baitsch und Christian Katz ein Seminar für alle Vorgesetzten zu diesem Thema durchgeführt. Im Zielprozess fürs Jahr 2004 haben wir erste, mehrheitlich positive Erfahrungen gesammelt und werden den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen.

Ist die Beurteilung mit Abakaba.^{Person} nicht eine sehr aufwendige Angelegenheit?

CHRISTIAN KATZ Das Gespräch mit der zu beurteilenden Person soll sorgfältig und ohne Zeitdruck durchgeführt werden; aber der «technische» Vorgang zur Findung der adäquaten Gesamtbeurteilung muss unkompliziert sein. Effizienz erreichen wir im Wesentlichen durch zwei Faktoren: ganzheitliche Beurteilung

und grobe Beurteilungsskala. Wir gehen davon aus, dass jede Führungskraft in der Lage ist, gleichsam intuitiv und ganzheitlich eine zutreffende Beurteilung vorzunehmen. Deshalb ist es weder notwendig noch sinnvoll, übermässig differenzierte Beurteilungsraster zu entwickeln, vielmehr ist sicherzustellen, dass Führungskräfte unter methodisch einwandfreien Bedingungen eine reflektierte Beurteilung vornehmen.

Aber damit ist doch der Beurteilungswillkür Tür und Tor geöffnet?

CHRISTIAN KATZ Nicht unbedingt; natürlich beurteilen zwei verschiedene Vorgesetzte die gleiche Arbeitsqualität einer bestimmten Person nicht identisch. Wenn es aber richtig ist, dass die Führungskraft die Verantwortung für die Arbeitsergebnisse ihrer Mitarbeitenden hat, dann muss sie die Beurteilung durchaus auch mit ihren persönlichen Massstäben vornehmen. Das Hauptproblem ist ein ganz anderes: Leider fällt es Vorgesetzten oft recht schwer, ihre Mitarbeitenden auf eine hilfreiche Art kritisch zu beurteilen, denn sie befürchten, sie würden sich damit ihren Führungsalltag erschweren. Lieber machen sie «die Faust im Sack». Allerdings ist das fatal. Es hilft weder den Vorgesetzten, die mit mangelnder Leistung ihrer Mitarbeitenden konfrontiert sind, noch den Mitarbeitenden, denn sie bekommen keine Chance zu Verbesserung und Entwicklung, und dem Unternehmen hilft es schon gar nicht.

Wie setzt ihr in der ABS Abakaba.^{Person} ein?

RUTH WALTHER Wir haben es auf unsere Bedürfnisse angepasst. Dabei haben wir explizit ABS-Werte aus der Personalpolitik, zum Beispiel Mitbestimmung, Chancenvielfalt und -gleichheit neu in die Beurteilung aufgenommen. Unser Mitarbeitendengespräch besteht aus drei Teilen:

1. Teil: Beurteilung der Arbeitsqualität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch die Vorgesetzten
2. Teil: Selbstbeurteilung (fakultativ) und Einschätzung der Arbeitssituation durch den/die MitarbeiterIn
3. Teil: Führungsfeedback an die Vorgesetzten



« Es geht um prinzipielle Entscheide der Unternehmensleitung: ob kollegiale Unterstützung oder eher Konkurrenz angestrebt wird, ob Kreativität und Interesse am Gesamtunternehmen gewünscht ist oder nicht. »

Sind eure neu ermittelten «gerechten» Löhne denn auch arbeitsmarktgerecht? Kann die ABS damit qualifizierte Fachleute zur Mitarbeit motivieren?

RUTH WALTHER Löhne, die sich lohnen... Eine wichtige Frage! Ich bin der Überzeugung, dass die ABS eine attraktive Arbeitgeberin ist. Es hängt ja immer von mehreren Aspekten ab, ob ich mich für eine neue Stelle interessiere. Die Arbeit muss Sinn stiftend sein, meine Interessen und Anliegen sollen ernst genommen werden, die Stelle muss Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Daneben spielen natürlich auch der Lohn und die Sozialleistungen eine wichtige Rolle. Unsere Lohnspanne, das heisst das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn, beträgt aktuell 1:2,6. In der Bankenbranche ist das gering. Der tiefste ABS-Lohn lag 2003 bei 3900 Franken. Das Verhältnis 1:2,6 bedeutet also, dass die ABS für Funktionen mit hohen Anforderungen und Belastungen im Vergleich zu anderen Banken tendenziell eher tiefere Löhne bezahlt. Betrachten wir aber die Anstellungsbedingungen der ABS als Ganzes, so müssen wir den Vergleich mit der Konkurrenz keineswegs scheuen!

Stimmt es, dass die ABS intern totale Lohntransparenz hat? Oder ist diese dem neuen Lohnsystem zum Opfer gefallen?

RUTH WALTHER Nein, in der ABS sind die Löhne intern nach wie vor transparent. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält einmal pro Jahr eine Liste mit sämtlichen Löhnen – auf Franken und Rappen genau – inklusive Geschäftsleitungslöhnen. Wir stehen also weiterhin zur Lohntransparenz. Selbstverständlich haben wir darüber diskutiert, ob wir sie beibehalten wollen oder nicht. Nicht alle Mitarbeitenden sind glücklich damit. Meine Haltung zur Lohntransparenz ist ambivalent: Einerseits zwingt sie uns zur sorgfältigen und begründbaren Lohngestaltung, andererseits ist damit der Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden nicht hundertprozentig gewährt.

Was meinen die Arbeitspsychologen zur Lohntransparenz, wie sie die ABS praktiziert?

CHRISTOF BAITSCH Wenn es sich ein Unternehmen leisten kann, die Löhne offen zu legen, ohne befürchten zu müssen, dass Feuer unterm Dach ausbricht, dann ist das ein Ausdruck einer Unternehmenskultur, in der Neid und Missgunst nicht dominieren. Das ist hier offensichtlich der Fall. Die Lohntransparenz der ABS ist ein Indikator für eine Kultur, von der andere Unternehmen nur träumen können. Als Psychologen begrüßen wir eine solche Kultur, die zweifellos ein Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt attraktiv macht.

War das ABS-Projekt ein typisches oder eher untypisches Abakaba-Projekt?

CHRISTIAN KATZ Es war in jedem Fall ein idealtypisches Projekt: Umfassende Partizipation, professionelle Projektorganisation, sehr differenzierte und reflektierte Anwendung von Abakaba und Abakaba.^{Person}, und last but not least: ProjektpartnerInnen, die uns durch ihre Kompetenz und ihr sympathisches, humorvolles Wesen die Beratungsarbeit angenehm gemacht haben.

Ist das Projekt jetzt abgeschlossen?

RUTH WALTHER Ja, wir sind stolz darauf, dass wir die aufwendige Grundlagenarbeit in der vorgegebenen Zeit, das heisst in knapp einem Jahr, abschliessen konnten. An dieser Stelle gebe ich die Komplimente gerne zurück: Der erfolgreiche, termingerechte Projektabschluss war nur dank der engagierten und kreativen Mitarbeit aller Projektbeteiligten und der konstruktiven Unterstützung von Christian Katz und Christof Baitsch als externen Beratern möglich.

Die Arbeit am Lohnsystem ist natürlich mit dem Projektabschluss nicht beendet. Einerseits haben gewisse Teile des Systems «Optimierungspotenzial», zum Beispiel die Instrumente zum Mitarbeitendengespräch. Andererseits müssen die Funktionen aktuell gehalten werden: So bewerten wir weiterhin ein- bis zweimal pro Jahr neue Funktionen oder Funktionsänderungen.

Bericht über das Geschäftsjahr 2003



Foto Ruedi Steiner

Claudia Nielsen

Ringen und Gelingen

Auch 2003 war für die Alternative Bank ABS ein gutes Jahr: Wir haben weiter an der Qualität der Bank gearbeitet. Wir haben gut geschäftet, unsere Ethik-Diskussion vorangetrieben und für 2004 einige Projekte aufgegleist. Wir sind vorwärts gekommen und haben uns gleichzeitig auch vertieft. Bei aller Bewegung haben wir dennoch Kontinuität erreicht; auch wenn gerade dieses Wort Ende 2003 in der (Wirtschafts-)Welt kaum Modecharakter hatte – nach all den bahnbrechenden Restrukturierungen, dem ausgebliebenen Aufschwung und dem globalen Säbelschwingen. Der ABS ist es gelungen, am Vorjahr anzuknüpfen und ihren eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen. Wir sind 2003 im erhofften Ausmass gewachsen, haben erfreulich Kredite sprechen und – dank konstantem Aufwand – die schmalere Zinsmarge auffangen können. Dank dessen berichten wir wiederum von gutem Jahresresultat und von der Weiterentwicklung der ABS.

MitarbeiterInnen und Gremien haben oft darum gerungen, was es uns bedeutet, eine ethische Bank zu sein. Daran mitgearbeitet haben auch die Teilnehmenden der ersten ABS-Fachtagung über die Erarbeitung und Verteilung von Gewinn. Dieses Ringen gehörte immer zur ABS. Es ist aber sichtbarer geworden, seit wir es uns – durch den im Jahr 2002 erneut aufgenommenen Strategieprozess – explizit als oberstes Ziel verschrieben haben. Eine sichtbare Konkretisierung ist die Prüfung einzelner ideeller Jahresziele durch den Ethischen Rat. Darüber lesen Sie in dessen Jahresbericht auf Seite 44, 45.

Das Ringen um die ethische Konkretisierung und die marktwirtschaftlichen Herausforderungen haben bei aller Kontinuität keine Langeweile aufkommen lassen. Der Markt hat uns wiederum sinkende Zinsen und spürbar stärkere Konkurrenz bei den Hypotheken beschert.

Zinsbewegungen auf dem Markt wie aufsichtsrechtliche Veränderungen haben auch wir nachzuvollziehen.

Wo nicht Markt und Behörden den Takt vorgeben, neigen wir durch unsere Entscheidungsprozesse und beschränkten Ressourcen zur Kontinuität. Der Verzicht auf grosse Würfe verlangt uns eine gehörige Portion Realismus ab und mag die Geduld Einzelner strapazieren – auch Alternative können sich dem Reiz von «sofort, umfassend und durchgreifend» nur beschränkt entziehen. Die schöne Seite der Medaille sind Entscheide, die tragfähig (weil ausdiskutiert und feintariert) und unseren Möglichkeiten angepasst sind.

Neues geschaffen

Die Alternative Bank ABS hat ein Immobilien-Rating entwickelt. Damit steht ihr ein Instrument zur Verfügung, um die Nachhaltigkeit von (Neu-)Bauten systematisch und nachvollziehbar zu beurteilen. Es schafft Transparenz und macht konstant günstigere Hypotheken möglich. Je nach Grad der Nachhaltigkeit erhält ein Projekt keinen, einen, zwei oder drei Vögel – was den jeweiligen Förderkategorien entspricht. Drei Vögel können sich in einer dauernd um bis zu 0,625 Prozent vergünstigten Hypothek auswirken. Das neue System befindet sich im Praxistest.

2003 haben wir mit der Fachstelle Nachhaltigkeit eine neue Organisationseinheit geschaffen. Einzelne betriebsoökologische Kennzahlen bieten bereits die Grundlage für einen Zweijahresvergleich. Für ein substantielles Nachhaltigkeitsreporting braucht es jedoch weiteres Datenmaterial und eine längere Vergleichsreihe.

Auch im Personal- und Führungsbereich führen die Neuerungen zu mehr Systematik und Transparenz. Das neue Lohnsystem hat erstmals eine Ganzjahresperiode durchgemacht und damit seinen Härte-test bestanden.

Der ABS-Verwaltungsrat

(v. l. n. r.): Monika Bär, Olaf Weber, Claudia Nielsen, Markus Schatzmann, Christina von Passavant, Günther Ketterer, Edy Walker



Foto Susi Lünig

Das durchgehende Zielsystem haben wir zum ersten Mal angewendet. Sein Zweck ist es, die Unternehmensziele, die der Verwaltungsrat mit der Geschäftsleitung für das jeweils nächste Jahr festlegt, auf alle Bereiche und Tätigkeitsfelder zu übertragen. Im MitarbeiterInnengespräch lassen sich konkrete Stellen- und persönliche Ziele in Übereinstimmung mit dem Übergeordneten vereinbaren. Für die Leitungsgremien haben wir ein Qualifikationssystem entwickelt, das 2004 zur ersten Anwendung gelangt.

Für 2003 und 2004 haben wir uns fünf strategische Handlungsfelder vorgenommen. Wir haben die Generalversammlung 2003 darüber informiert und den AktionärInnen im Vorfeld der Fachtagung die Kurzfassung verschickt. Der Stand zum Jahreswechsel ist:

1. Anfang 2004 haben wir eine (noch recht grosse) Anzahl ökonomischer, ökologischer und sozialer Kriterien und Indikatoren für unser Geschäft verabschiedet. Zielkonkurrenz und Priorisierung werden jetzt noch geklärt.
2. Beim Nachhaltigkeits-Rating für KMU, Immobilien und selbst genutztes Wohneigentum haben wir mit dem Immobilien-Rating eine Grundlage geschaffen. Fürs umfassende, elektronisch durchführbare Rating sind wir auf Entwicklungen Aussenstehender angewiesen.
3. Das Vorgehen für das Konzept «Ausbau Beratungsgeschäft» war Ende 2003 vorbereitet. 2004 folgt die Knochenarbeit.
4. Bei der Dividendenpolitik ist die ABS am Auswerten der Fachtagung und am Formulieren eines Antrags an die Generalversammlung.
5. Das Kommunikationskonzept ist nicht so weit wie ursprünglich geplant. Tragische Umstände zwangen die externe Begleitung trotz verabschiedeten Vorgehens zum Rückzug und uns zum Überdenken.

Die vom Ethischen Rat auf Konsistenz geprüften ideellen Ziele leiten sich aus den Handlungsfeldern 2, 3 und 5 ab. Allen ist gemeinsam, dass das Jahr 2003 vor allem der Vorbereitung gewidmet war.

Wachstum und Leistung

Es ist der Vergleich der Geschäftszahlen mit dem Vorjahr (den Vorjahren), der das Bild der Kontinuität erzeugt. Wiederum dürfen wir neue Kundinnen und Kunden zu unserem Kreis zählen – mittlerweile sind es im Ganzen fast 20 000. Mit dem Geld, das sie bei uns angelegt haben, ist unsere Bilanzsumme auf über 600 Millionen Franken gestiegen. Das entspricht einem Wachstum von gut 10 Prozent; im Vorjahr waren es knapp 10 Prozent.

Alle Banken haben 2003 viel Anlagegeld erhalten. Die Konkurrenz hat sich daher vermehrt um deren Ausleihung an KundInnen, insbesondere mittels Hypotheken, bemüht. Wir waren in unserem Kerngeschäft sehr gefordert. Dennoch konnten wir am Bilanzstichtag die Gelder unserer AnlagekundInnen praktisch vollumfänglich an unsere KreditkundInnen weitergeben. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das ein Wachstum von 12 Prozent bei den Ausleihungen.

Letztes Jahr sind die Zinsen wiederum weltweit auf tiefes Niveau gesunken. Wir sind dem Markt gefolgt und haben sowohl anlage- wie kreditseitig wiederholt Zinssenkungen vorgenommen. Das war für uns, die wir fast ausschliesslich von der Zinsdifferenz leben, eine besondere Herausforderung. Wir konnten übers Jahr unsere Zinsmarge aus dem Vorjahr nicht halten. Dass wir gleichzeitig das Volumen erhöhen und den Aufwand konstant halten konnten, liess uns die leicht tiefere Marge auffangen und den Erfolg aus dem Zinsgeschäft fast auf dem Vorjahreswert halten. Die Konstanz beim Geschäftsaufwand – mit einer minimalen Abweichung

Fotos: Susi Lünig



Geschäftsleitung

Etienne Bonvin, Felix Bühler
und Ruth Walther

Fachstelle Informatik

Werner Hildebrand, Andreas
Bündler und Marc Gerber (Leiter)

nach oben beim Personal- und einer minimalen Abweichung nach unten beim Sachaufwand – ist der Leistung des ganzen ABS-Teams zu verdanken.

Der Bruttogewinn hat sich gegenüber dem Vorjahr um 1,7% auf 6,4 Mio. Franken erhöht. Die Wertberichtigungen, Rückstellungen und Verluste haben unwesentlich zugelegt.

Dank der grossen Konstanz in den einzelnen Posten konnten wir Ende 2003 den Reserven für allgemeine Bankrisiken 800 000 Franken zuweisen, was in der Erfolgsrechnung unter ausserordentlichem Aufwand verbucht ist, und erst noch – einen mit 2002 fast identischen – Jahresgewinn von 560 000 Franken ausweisen.

Mehr Eigenkapital gefragt

Unser Gewinn ist durchaus bemerkenswert. Er erlaubt uns, Reserven zu bilden und den AktionärInnen eine (bescheidene) Dividende fürs Ausleihen ihres Geldes anzubieten. Reserven brauchen wir, um neue Projekte starten und Risiken eingehen zu können. Natürlich sind wir stolz, dass die ABS diesen Gewinn in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld und in einem nicht minder schwierigen Finanzmarkt erarbeitet hat. Im Vergleich zu anderen Banken mag er bescheiden sein, aber er ist entstanden durch sozial und ökologisch orientiertes Geschäften. Manche und vor allem grosse Banken haben 2003 bessere Zwischenresultate vermeldet oder Jahresresultate angekündigt, als sie es 2002 taten. Einer der Preise dafür ist massiver Stellenabbau. Unser Personalbestand ist konstant.

«Basel II» ist ein voraussichtlich ab Ende 2006 für alle Banken verbindliches Regelwerk. Die neue Regelung im Aufsichtsrecht bringt für die ABS betreffend Immobilienfinanzierungen Erleichterungen bei den Eigenkapitalanforderungen, bei Finanzierungen von KMU werden diese tendenziell steigen. Wir wollen weiterhin rund einen Drittel unserer Ausleihsumme an KMU vergeben; wir wollen weiterhin eine KMU-Bank bleiben. Dies ist unser Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Wirtschaft in der Schweiz. Deshalb, und weil wir weiter wachsen wollen, brauchen wir auch in Zukunft mehr

Eigenkapital – durch Kapitalerhöhungen und Reservenbildung. Wir haben eine substanzielle Zuweisung an die Reserven vorgenommen und sehen als Gewinnverwendung eine weitere vor. Wir zählen aber auch darauf, dass Sie die genehmigte Kapitalerhöhung benützen und Aktien zeichnen.

Gremien und Persönlichkeiten

Die Gremienreform der ABS ist zu einem vorläufigen Abschluss gekommen. Der Ethische Rat (ER) hat sich letztes Jahr intensiv der Auseinandersetzung mit seiner Arbeitsweise und – im Austausch mit dem Verwaltungsrat – der Entwicklung eines ethischen Controllings gewidmet. Er überprüft künftig Hintergrund, Inhalt und Umsetzung der ideellen Unternehmensziele und berichtet darüber direkt im Geschäftsbericht, erstmals in dieser Ausgabe. Dank der Einbettung in den allgemeinen Zielprozess kann dieses Controlling schlank und mit grossem Lernwert erfolgen. Die ABS hat jetzt die Leitungsgremien, die ihrer Unternehmensphase und Grösse entsprechen.

Für den Verwaltungsrat hat sich die Siebnerbesetzung als gut erwiesen. Er hat als eingearbeitetes Team speditiv arbeiten können. Die geringere Sitzungszahl schlug sich in wiederum tieferen Entschädigungen nieder. Trotzdem haben wir uns entschieden, uns bereits jetzt auf die Suche nach neuen Mitgliedern zu machen, in der Hoffnung auf Neubesetzung aus der Romandie, frischen Wind und kontinuierliche Erneuerung. Schon in der ersten Phase dieses Prozesses haben wir viele gut qualifizierte Personen kennen gelernt. Es spricht für die ABS, wer sich alles für die Übernahme von Verantwortung interessiert hat. Mehr dazu erfahren Sie an der Generalversammlung.

Für Ihren Beitrag zur Kontinuität und Qualität der ABS bedanken wir uns bei Ihnen als AktionärIn, KundIn, MitarbeiterIn, KollegIn oder BeobachterIn. Machen Sie weiter so!

Für den Verwaltungsrat
Claudia Nielsen, Präsidentin

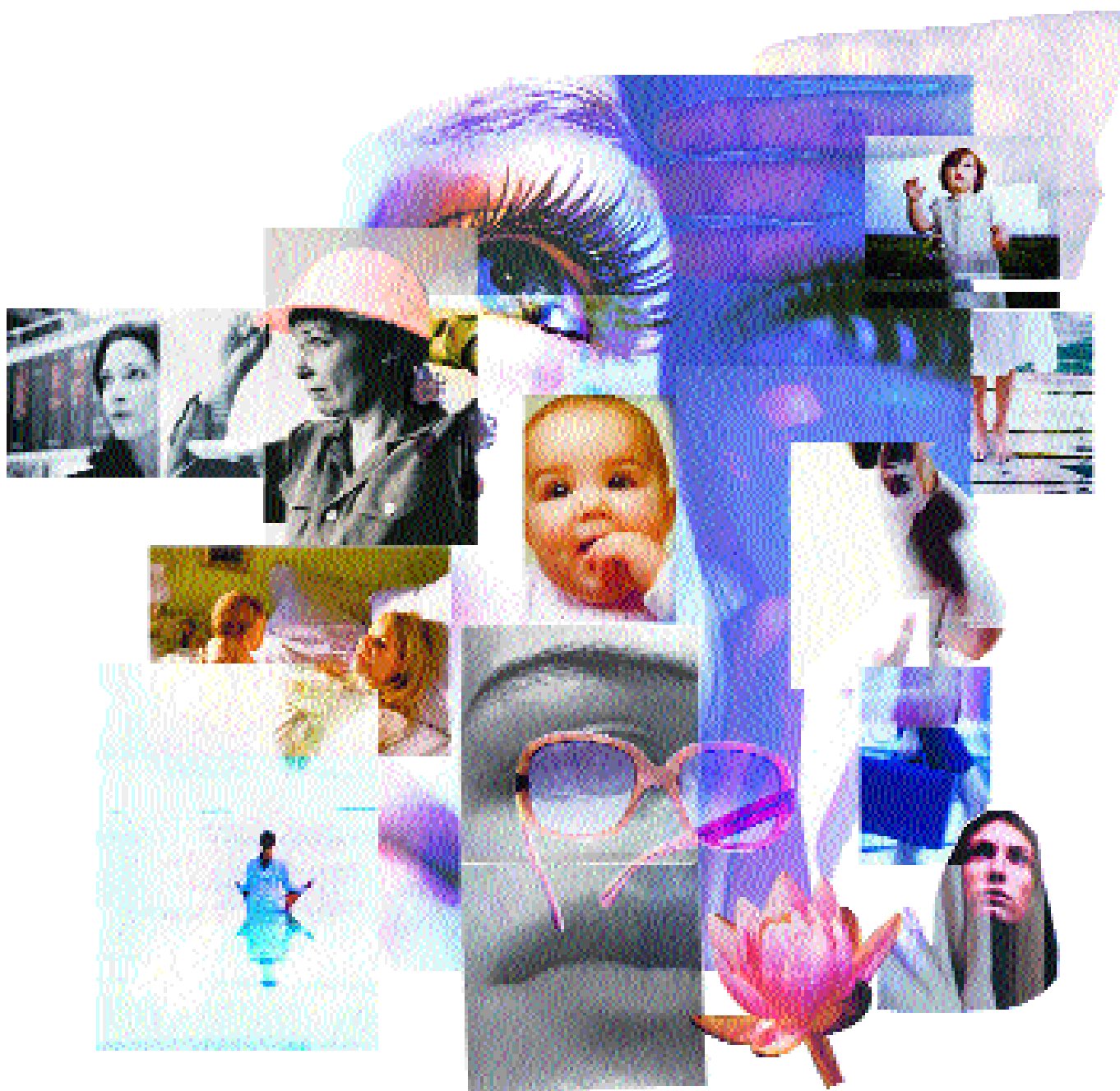
Privat- und AnlagekundInnen

Daniel Schär (Bereichsleiter),
Judith Schär, Ursula Frauchiger
und Markus Pfister

Logistik

Ariane Collazo, Adrian Burri und
Milena Odin





Erläuterungen zum Geschäftsverlauf

Gut, gibts eine Alternative

2003 war für die Alternative Bank ABS ein erfreuliches Geschäftsjahr. Als nachhaltige Retailbank ist die ABS nicht nur verlässlich und sicher, sie bleibt auch ihrer grundsätzlichen Ausrichtung treu. Die ABS steht für Transparenz und Nachvollziehbarkeit ihrer Geschäftstätigkeit, ethischen Diskurs und für Zuversicht ins gestaltende Tun.

Wachstum und Antrag auf Dividende

Die Bilanzsumme der Alternativen Bank ABS ist 2003 um gut 10 % gestiegen, von 549 Mio. Franken auf 606 Mio. Franken. Damit war das Wachstum wiederum höher als budgetiert.

Der Erfolg aus dem Zinsengeschäft nahm um knapp 1% leicht ab, von 12,9 Mio. Franken auf 12,8 Mio. Franken, während der Geschäftsaufwand mit 7,5 Mio. Franken konstant blieb. Unter Berücksichtigung der weiteren Erfolgsgrößen resultiert eine Zunahme des Bruttogewinns im Jahre 2003 um knapp 2 % von 6,2 Mio. Franken auf 6,4 Mio. Franken.

Dieser Bruttogewinn reichte gut, um wie geplant die zweckmässigen Abschreibungen auf den Investitionen vorzunehmen. Diese senkten sich auf 0,9 Mio. Franken gegenüber dem Vorjahr mit 1,0 Mio. Franken. Die Bildung von «Wertberichtigungen, Rückstellungen und Verluste» in der Erfolgsrechnung erhöhte sich um 3,5% von 3,6 Mio. Franken auf 3,7 Mio. Franken. Die individuellen Rückstellungen auf einzelnen Krediten wurden wie üblich sorgfältig und vorsichtig im Sinne der ABS-Kreditpolitik ermittelt.

Nach Berücksichtigung von Steuern, ausserordentlichem Ertrag und Aufwand, in welchem eine Zuweisung von 800 000 Franken an die «Reserven für allgemeine Bankrisiken» enthalten ist, resultiert ein Jahresgewinn von 556 700 Franken, der annähernd in der Höhe des Vorjahres (576 500 Franken) liegt. So wird der Generalversammlung beantragt, aus dem Jahresgewinn 2003 beziehungsweise dem Bilanzgewinn von 821 900 Franken den Betrag von 200 000 Franken als Zuweisung an die allgemeine gesetzliche Reserve zu bewilligen. Weiter wird eine Spende von 100 000 Franken für den Verein Innovationsfonds und die Ausschüttung einer statutarisch maximalen Dividende von 137 500 Franken beantragt.

Privat- und AnlagekundInnen, Fondsvertrieb und Treuhanddarlehen

2003 hat die ABS 822 (im Vorjahr 1009) neue Kundinnen und Kunden gewonnen. Per Ende 2003 hatten 19 444 Privatpersonen, Betriebe und Organisationen bei der Alternativen Bank ABS rund 548 Mio. Franken angelegt, das sind 53 Mio. Franken oder 11% mehr als im Vorjahr (Steigerung 2002: 10%). Das durchschnittliche Guthaben pro KundIn am Jahresende stieg von 26 500 Franken Ende 2002 auf 28 000 Franken Ende 2003.

Die Anlagen in Förder-Kassenobligationen blieben per Ende 2003 mit rund 49,5 Mio. Franken unverändert gegenüber dem Vorjahr und machten einen Anteil von 9% aller Einlagen aus. Dieses Verhältnis hat gegenüber dem Vorjahr (10%) leicht abgenommen. Viele InhaberInnen von Förder-Kassenobligationen wählen auch in einer Tiefzinsphase im Hinblick auf die kreditierten Projekte, Initiativen und Betriebe einen Zinssatz, der unter dem von der ABS festgelegten Maximalzinssatz liegt. Ihnen danken wir ganz besonders im Namen unserer Kreditkundschaft, die dadurch eine Unterstützung erfährt.

Die Pensionskasse Nest Sammelstiftung hatte per Ende 2003 einen Betrag von 2,7 Mio. Franken auf ihrem ABS-Konto angelegt. Das Guthaben ist im neuen Anhang 3.5 «Verpflichtungen gegenüber eigenen Vorsorgeeinrichtungen» ausgewiesen.

Für die ABS gilt es grundsätzlich, das Geld der KundInnen gesellschaftlich am wirkungsvollsten einzusetzen, indem sie es nach ihren strengen Richtlinien als Kredite an ökologisch und sozial fortschrittliche Unternehmen und Projekte in der Schweiz vergibt. Um den KundInnen aber auch die Möglichkeit zu einer breiteren Streuung der Anlagen zu geben, führt die ABS zwei Anlagefonds in ihrer Produktpalette: «OekoSar Portfolio» und «ValueSar Equity».

Diese beiden Fonds der Bank Sarasin wurden aufgrund des differenzierten Bewertungsverfahrens, der langjährigen Erfahrung und der überdurchschnittlichen Transparenz ausgewählt. Weil jedoch keiner der auf dem Markt etablierten Fonds die strengen Anlagerichtlinien der ABS vollumfänglich und jederzeit erfüllt, hat die ABS den Fondsvertrieb mit einem Förderbeitrag für nachhaltiges Wirtschaften verbunden. Ein halber Prozentpunkt

Logistik

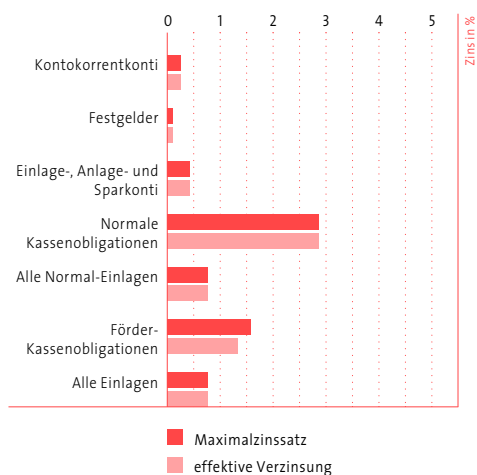
Katrin Keller-Müller (Bereichsleiterin), Katharina Bolliger-Lüthi (Gruppenleiterin Zahlungsverkehr), Sandra Sommer und Raymond Plüss

KundInnendienst

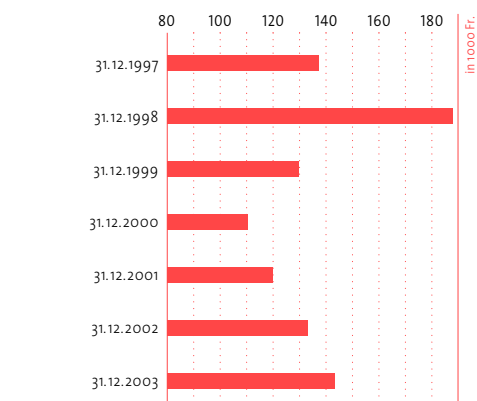
Michel Wyss, Cornelia Stillhart, Carmen Weishaupt, Irene Weidmann (Gruppenleiterin) und Bruno Bisang (Bereichsleiter)



Verzinsung und Zinsverzicht bei den Kundinnen- und Kundeneinlagen per 31.12.2003



Cashflow pro 100 Stellenprozente



der Ausgabegebühr von 2,5% geht jeweils an eine NGO, die nachhaltigen Fortschritt und Transparenz in der Wirtschaft unterstützt. Bis 2005 hat sich die ABS für ACTARES, AktionärInnen für nachhaltiges Wirtschaften (in Genf und Luzern), entschieden. ACTARES setzt sich dafür ein, dass börsenkotierte Unternehmen ihre ökologischen und sozialen Verpflichtungen einhalten und erhöhen.

Ende 2003 hielten rund 70 Kunden und Kundinnen Anlagefondsanteile im Betrag von rund 3,0 (Vorjahr 1,6) Mio. Franken bei der ABS.

Bei den Treuhanddarlehen erfolgte die Erneuerung der zweiten Finanzierungstranche einer Produktionsanlage für biologischen Vollrohrzucker in Brasilien. Es handelt sich um die Firma Produtos Naturais Planeta Verde Ltda. in Lucelia.

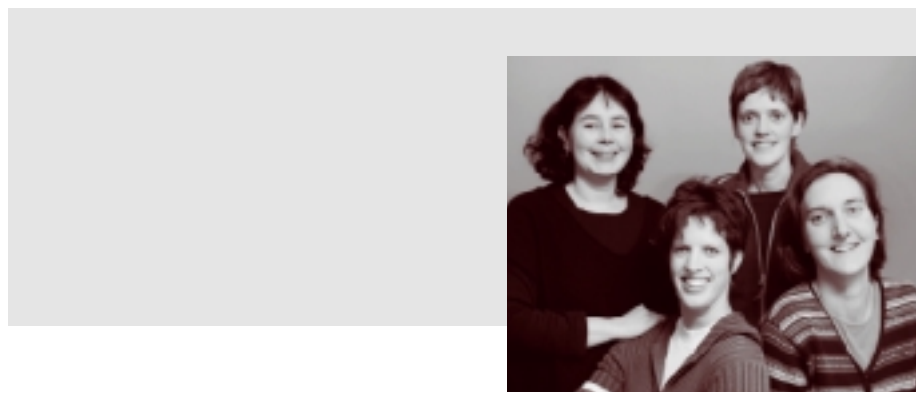
Kredite und Förderkredite

Zur Kreditierung von nachhaltigem Bauen befindet sich ein neues Bewertungsinstrument im Praxistest. Mit diesem ABS-Immobilien-Rating können qualitativ hochwertige Neubauten präzise beurteilt werden, in Bezug auf Betriebsenergie, Bauökologie, Standortqualität, Nutzungsqualität und Ökonomie. Auf Hypotheken für nachhaltige Neubauten von Ein- und Mehrfamilienhäusern gewährt die ABS eine dauernde Zinsvergünstigung von bis zu 0,625%.

Im Berichtsjahr bewilligte die ABS per Saldo für 45 Mio. Franken (Vorjahr 6 Mio.) neue Kredite und Darlehen. Das bedeutet eine Zunahme von 9% gegenüber dem Vorjahr, die in einem harten Konkurrenzklime für Kredite mit guter Bonität erzielt wurde. Nach wie vor wurde generell weniger konsumiert, dafür mehr gespart, was die Banken als Kreditgeberinnen aggressiv auftreten liess.

Von den bewilligten Krediten waren Ende 2003 505 Mio. Franken ausbezahlt. Dies sind 53 Mio. Franken oder 12% mehr als im Vorjahr.

In diesem Konkurrenzumfeld musste die Zinsmarge auf den Normalkrediten auf 2,7% gegenüber dem Vorjahresende (2,83%) gesenkt werden. Bei den Förderkrediten wurde die ohnehin geringere Zinsmarge ebenfalls gesenkt (2,04% gegenüber 2,18% Ende Vorjahr). Die



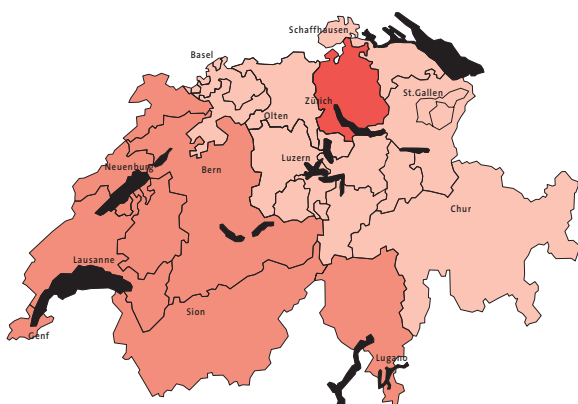
Spezielle Dienstleistungen

Karin Kriesi (Fachstelle Personal), Esther Schlub (Assistenzdienste), Claudia Salzmännli (Gruppenleiterin Assistenzdienste) und Sonja Trappe (Fachstellenleiterin Nachhaltigkeit)

Regionale Herkunft der Kontoeinlagen und Kassenobligationen per 31.12.2003

Region	Anzahl Konti und Kassenobligationen	Gelder in Mio. Fr.	Anteil in %
Region Olten (SO, AG)	2 327	41,1	7,6
Region Basel (BS, BL)	2 016	46,9	8,6
Kanton Zürich	6 989	166,2	30,6
Kanton Bern	4 887	104,9	19,3
Romandie und Tessin (FR, JU, NE, VD, GE, VS, TI)	5 826	110,7	20,4
Ostschweiz (SH, SG, TG, AR, AI, GR)	1 785	37,3	6,9
Innerschweiz (LU, ZG, GL, NW, OW, SZ, UR)	1 425	28,7	5,3
Ausland	449	7,4	1,4
Total	25 704	543,0	100,0

Herkunft der Gelder



Bruttozinsmarge des Gesamtgeschäfts zeigt jedoch eine leichte Erhöhung von 2,42 % am Vorjahresende auf 2,45 % per Ende 2003. Dies liegt darin begründet, dass durch eine langfristigere Anlagepolitik die Zinssätze für Anlagen bei Banken und Finanzanlagen von 1,59 % Ende 2002 auf 1,88 % Ende 2003 erhöht werden konnten.

Die bewilligten Förderkredite machten per 31.12.2003 mit 54 Mio. Franken einen Anteil von 9,5 % aller bewilligten Kredite aus (8 % im Vorjahr). Die Einlagen in den Förderbereichen waren im Durchschnitt zu 100 % (Vorjahr 81 %) ausgeschöpft. Zusätzliche Gelder in den Förderbereichen «ökologische und soziale Unternehmen», «biologische Landwirtschaft» und «Bildung und Kultur» sind sehr willkommen.

Von insgesamt 680 Kreditnehmerinnen und Kreditnehmern kamen 240 in den Genuss eines bewilligten Förderkreditanteils. Damit konnten 35 % aller kreditnehmenden Projekte, Unternehmungen und Initiativen als besonders förderungswürdig im Sinne der ABS-Gesichtspunkte beurteilt werden.

Die Bildung von individuellen und generellen Rückstellungen für Ausfallrisiken im Kreditgeschäft wurde in der Erfolgsrechnung gegenüber dem Vorjahr von 3,6 Mio. Franken auf 3,7 Mio. Franken leicht erhöht. Darin inbegriffen sind auch zusätzliche Abschreibungen auf Liegenschaften im Eigenbestand, die ursprünglich aus dem Kreditgeschäft stammen.

Im Kreditgeschäft geht die ABS bewusst Risiken ein, die sie durch Wertberichtigungen tragen kann. Der Nettoschuldbetrag der so genannten gefährdeten Forderungen (Kredit- und Zinsbeträge) lag per Ende 2003 bei 10,3 Mio. Franken (gegenüber 8 Mio. im Vorjahr), also um 2,3 Mio. Franken beziehungsweise 28 % höher. Dieser Nettoschuldbetrag ist durch Wertberichtigungen voll abgedeckt. Zur Erhöhung haben vor allem Bonitätsverschlechterungen bei KMU und kleinen Wohnbauträgern beigetragen. Insgesamt sind für 30 Kreditpositionen individuelle Rückstellungen auf dem Kapital und/oder auf den Zinsen vorhanden, das betrifft 4 % der KreditnehmerInnen (gegenüber 3 % im Vorjahr). Im Nettoschuldbetrag zeigt sich die vorsichtige Belehnungspraxis der ABS (siehe dazu Anhang 3.1 «Übersicht der Deckungen von Ausleihungen und Ausserbilanzgeschäften»).

Kreditgruppe Firmen und Projekte

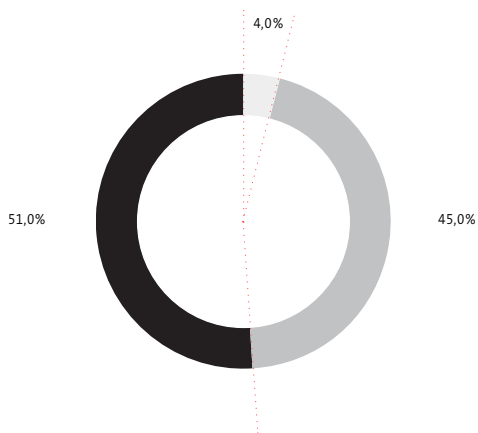
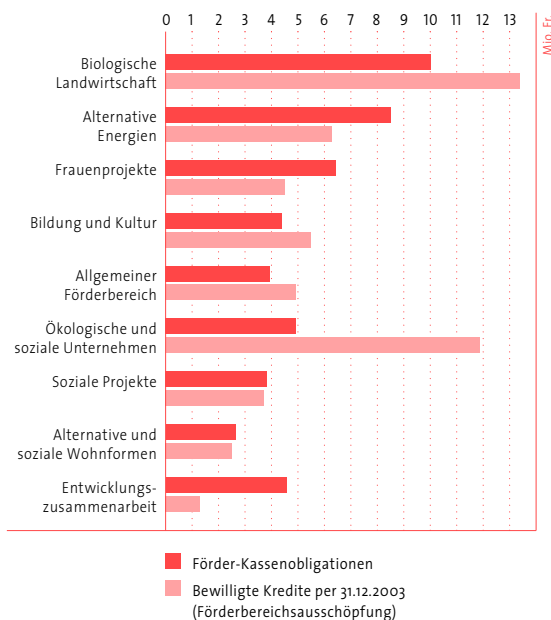
Brigitte Eggli, Barbara Kehrli und Thomas Grädel (Gruppenleiter)

Kreditproduktion

Christian Kohler, Monika Lüscher, Bernadette Schnüriger und Thomas Bieri (Bereichsleiter)

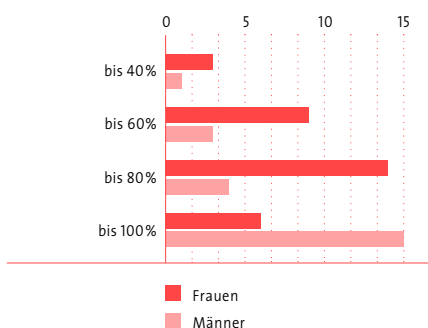


**Förderbereiche:
Einlagen und Ausschöpfungen per 31.12.2003**



Wertschöpfung	Franken	Prozent
EigentümerInnen	5 146 547	51,0
Personal	4 615 280	45,0
Staat	394 446	4,0
Gesamt	10 156 273	100,0

Anzahl MitarbeiterInnen nach Stellenprozent



Romandie und Tessin

20,4% ist der Anteil von Romandie und Tessin an der Alternativen Bank ABS, gemessen in Guthaben und Kassenobligationen der KundInnen aus der West- und Süd-schweiz per Ende 2003. Im Vorjahr betrug dieser Anteil 19,9%. Dies bedeutet ein Einlagenwachstum von 12,3% und damit mehr als das Wachstum der Gesamtbank.

Die Entwicklung im Jahre 2003 zeigt sich einerseits in der Zunahme der Kontoguthaben um 10,5 Mio. Franken auf 85,6 Mio. Franken und andererseits in der Erhöhung des Bestands an Kassenobligationen per Ende 2003 um 1,8 Mio. Franken auf 24,6 Mio. Franken. Damit haben 4592 KundInnen Vermögenswerte von mehr als 110 Mio. Franken in der ABS-Vertretung Romandie angelegt.

Bei den Ausleihungen konnten 23 neue Kredite von insgesamt 18,5 Mio. Franken bewilligt werden. Diese Zahlen sind gegenüber den Vorjahren relativ hoch und beinhalten eine einzelne Finanzierung von 9 Mio. Franken. Trotz starker Konkurrenz auf dem Hypothekarmarkt konnten rund ein Dutzend Finanzierungen von Wohneigentum durchgeführt werden. Hinzu kamen verschiedene KMU-Kredite.

Die 719 (+32) AktionärInnen aus der Romandie und dem Tessin besitzen Aktien im Wert von 6,4 Mio. Franken, was eine Zunahme von gut 900 000 Franken im Jahr 2003 bedeutet. Obwohl diese Erhöhung erfreulich ist, sind weitere Kapitalerhöhungen sowohl in der Romandie wie auch für die Gesamtbank ein Hauptthema für 2004. Das Wachstum des Geschäftsvolumens bedingt nämlich ein mindestens adäquates Wachstum der eigenen Mittel.

Personal

Ende 2003 arbeiteten wie im Vorjahr 55 Personen in der Alternativen Bank ABS. Auch in Stellenprozent ausgedrückt blieb der Personalbestand praktisch stabil. Im Rahmen der Einführung des neuen Lohnsystems wurden Lohnanpassungen vorgenommen. Der Personalaufwand stieg insgesamt um 2% von 4,5 Mio. auf 4,6 Mio. Franken.

Die Strukturierung des Zielprozesses in der ABS war ein inhaltlicher Schwerpunkt der Personalarbeit im 2003. Zum Thema «Führen mit Zielen» fand ein Seminar

für alle Vorgesetzten statt. Weiter erarbeitete eine Praktikantin die Grundlagen für das «Gesundheitsmanagement ABS».

In den regelmässig durchgeführten internen Weiterbildungen wurden folgende Fragen thematisiert: Internetnutzung, Wachstum, ABS-Strategie, nachhaltiges ABS-Immobilien-Rating, öko-ethische Anlagen, Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken sowie das Geldwäschereigesetz.

Der alljährliche Betriebsausflug im August führte das Bankteam ins «Le cinéma Feuerwehrmagazin Nr.1» in Murten und ins «Lago Lodge» nach Biel.

Nachhaltigkeitsmanagement

In allen ihren Geschäftsberichten beschreibt die Alternative Bank ABS anhand der Kreditliste die Nachhaltigkeit ihrer Kreditprodukte (Anzahl, Volumen, Kreditzweck). Zusätzlich sollen auch die internen Leistungen bezüglich ihrer Nachhaltigkeit systematisch erfasst und publiziert werden.

2003 stand der Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements im Vordergrund. Aufgrund einer Situationsanalyse wurde ein umfassendes Kennzahlensystem erarbeitet. Die Datenerfassung hat den Zweck, die Leistungen zu messen und Massnahmen zur Verbesserung ableiten zu können. Neben den Kennzahlen im Umweltmanagement werden auch soziale Daten erhoben, um die Nachhaltigkeit der ABS ökologisch, sozial und ökonomisch darstellen zu können.

Soziale Kennzahlen ABS

Personal	31.12.2003	31.12.2002
Anzahl MitarbeiterInnen, analog Geschäftsbericht	55	55
Anzahl MitarbeiterInnen, auf Vollstellen umgerechnet	43	42
Anzahl Teilzeitangestellte (< 90%)	34	34
Anteil Frauen nach Anzahl	58%	58%
Anteil Frauen nach Stellenprozent	54%	54%
Anteil Frauen in Führungspositionen ¹ , nach Anzahl	38%	42%
Anteil Frauen in Führungspositionen ¹ , auf Vollstellen umgerechnet	35%	38%
Anzahl Frauen zu Männer, teilzeitangestellt in Führungspositionen ¹	6 : 2	7 : 1
Fluktuationsrate	5%	5%
Dienstjahre	4,4	3,7
Weiterbildung		
Weiterbildungstage ² pro MitarbeiterIn, auf Vollstellen umgerechnet	3,5	3,8
Verhältnis direkte Ausbildungskosten zu Lohnsumme	4%	4%
Anzahl zum Thema Geldwäscherei geschulte Personen ³	37	35

Lohn	31.12.2003	31.12.2002
Niedrigster Bruttolohn	4015.-	3510.-
Verhältnis Mindest- zu Höchstlohn	1 : 2,7	1 : 2,7
Teamprämie ⁴ (pro 100 Stellen-%)	2162.-	0.-
Entschädigung des ABS-Managements	siehe Anhang 5.2	
Gesundheit		
Krankheitstage pro MitarbeiterIn (Vollstellen)	7,7	10,9
Gesellschaft³		
Beiträge an Organisationen in Franken ⁵	113 000	108 000
Wertschöpfung in Franken ⁶	10,2 Mio.	10,8 Mio.
Umweltmanagement⁷		
Anzahl MitarbeiterInnen (Vollstellen), die sich im Ablauf der Geschäftsprozesse mit Umweltaspekten befassen	21	19
Anzahl spezialisierter Umweltfachpersonen ⁸ (Vollstellen)	1	0
Anzahl in Umweltaspekten weitergebildete Personen	36	0
Ausbildungszeit in Personen-Stunden	360	0

¹ Geschäfts-, Bereichs-, Fachstellen- und Gruppenleitung

² Exkl. 10 interne Weiterbildungsnachmittage sowie «Gender-Tag» (8. März)

³ Berechnung nach SPI-Finance 2002 (www.spifinance.com)

⁴ Bei gutem Geschäftsgang kann die Geschäftsleitung dem Personal eine Teamprämie ausrichten. Über deren Verteilung entscheiden die MitarbeiterInnen.

⁵ Die Alternative Bank ABS betreibt kein Sponsoring. Es handelt sich um die Spende an Innovationsfonds und Beiträge an Organisationen, Veranstaltungen.

⁶ Beitrag der Alternativen Bank ABS zum Bruttosozialprodukt

⁷ Berechnung nach EPI-Finance 2000 (www.epifinance.com)

⁸ Externe Fachberatung: 1 Person (2002 und 2003)

Privat- und AnlagekundInnen

Lee Aspinall, Rosanna di Pasquale und Urs Rickenbacher (Gruppenleiter Tagesgeschäft)

Kreditadministration

Arne Looser, Georg Sieber und Edy Walker (Bereichsleiter)



Die sozialen Daten widerspiegeln die ABS-Personalpolitik. Zusätzlich werden Beiträge der ABS an die Gesellschaft ausgewiesen.

Bei der Beschaffung sowie Entsorgung von Büro- und Verbrauchsmaterial achtet die Bank konsequent auf ökologische Kriterien. Wird die Umweltbelastung berechnet, welche die ABS durch ihre Tätigkeit verursacht, so können Verbesserungsmassnahmen dort getroffen werden, wo diese der Umwelt am meisten Nutzen bringen. In der Betriebsökologie sind in einem ersten Schritt die Daten Verkehr sowie Energie- und Wasserverbrauch der ABS Olten erfasst worden. Da die ABS Mieterin ist, konnten wir den effektiven Verbrauch von Erdgas und Wasser nur annähernd bestimmen.

Keine Überraschung ist der hohe Anteil der Bahn im ABS-Geschäftsverkehr, da die ABS die Nutzung öffent-

licher Verkehrsmittel fördert, indem sie Mitarbeitenden mit Geschäftsreisefähigkeit Halbtax- und Generalabonnemente mitfinanziert.

Trotz einer Zunahme des Stromverbrauchs konnte die ausgewiesene indirekte Umweltbelastung, verursacht durch die Stromerzeugung, reduziert werden, weil die ABS seit Mitte 2003 ihren Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen bezieht.

Bankinformatik

2003 wurde das System zur elektronischen Ablage wichtiger Bankdokumente (Avis, Kontoauszüge, Verträge, Unterschriftenkarten usw.) durch ein neues, leistungsfähigeres Archivsystem ersetzt.

Zudem wurde die IT-Infrastruktur auf den neusten Stand gebracht: Die Server wurden auf das Betriebssystem

Betriebsökologische Kennzahlen der ABS Olten*

Kennzahl	Einheit absolut (relativ)	2003		2002	
		absolut	Datengüte	absolut	relativ
Stromverbrauch intern	GJ (GJ/MA)	282	3	247	6,2
Strom aus Wasserkraft	(%)		3		0%
Strom nach Schweizer Strommix	(%)		3		100%
Heizenergieverbrauch (Erdgas)	GJ (GJ/MA)	394	2	377	9,4
Geschäftsverkehr	km (km/MA)	51 923	-	69 270	1732
Bahn	(%)		2		71%
Auto	(%)		3		6%
Flug (Langstrecke)	(%)		3		23%
Wasserverbrauch	m ³ (m ³ /MA)	598	2	1 109	27,7
Umweltbelastung		-	-	-	-
Direkter Energieverbrauch	GJ (GJ/MA)	676	-	624	15,6
Treibhausgase durch direkten Energieverbrauch**	t CO ₂ -eq (kg/MA)	22,1	-	21,2	529
Indirekter Energieverbrauch für Stromproduktion	GJ (GJ/MA)	479	-	511	12,8
Treibhausgase durch indirekten Energieverbrauch für Stromproduktion	t CO ₂ -eq (kg/MA)	0,4	-	0,5	12,0
Indirekter Energieverbrauch vor-/nachgelagerter Prozesse***	GJ (GJ/MA)	330	-	384	9,6
Treibhausgase durch indirekten Energieverbrauch vor-/nachgelagerter Prozesse***	t CO ₂ -eq (kg/MA)	11,0	-	14,1	353

Legende

GJ = Gigajoule; MA = Mitarbeitende (auf 100 Stellen-% umgerechnet); km = Kilometer;

t = Tonne; kg = Kilogramm; m³ = Kubikmeter; CO₂-eq = Kohlendioxid-Äquivalent

Datengüte

3 = Exakte Messungen (wie Rechnungen, Zähler); 2 = Berechnungen/exakte Schätzungen;

1 = Grobe Schätzungen

* Berechnung mittels VfU Indicators 2003 Testversion 1.1 (www.vfu.de)

VfU = Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen

** z.B. Methanleckagen, in der Erdgasverteilung freigesetzt

*** Verkehr, Wasserversorgung, Erdgasförderung; ohne Abfallentsorgung und Papierherstellung (wird ab 2004 erhoben)



Romandie

Nathalie Ruegger (Kontaktstelle Genf) und Filomena Gonzalez



Romandie

Dominique Roten (Bereichsleiter), Hans Kohler (Gruppenleiter Kredite) und Isabelle Biollay

tem «Windows 2000» umgestellt, und an den Arbeitsplätzen stehen neue Workstations mit «Windows XP» den Mitarbeitenden zur Verfügung.

Bei der Beschaffung der neuen Hardware wurde darauf geachtet, dass diese dem ökologischen Standard «Blauer Engel» (deutsches Ökolabel) entspricht. Die alte Hardware wurde entweder an Mitarbeitende verkauft oder an eine Schule in Bulgarien übergeben.

Innovationsfonds

Der Verein Innovationsfonds erhält seine Mittel vorwiegend aus Zuwendungen der Alternativen Bank ABS und Spenden aus der Dividende der AktionärInnen. Grundsätzlich sind jedoch Spenden jeglicher Art, auch Legate und Erbschaften, möglich.

2003 ging der Innovationsfonds drei neue Beteiligungen ein, gewährte ein Darlehen und eine Bürgschaft. Wir danken an dieser Stelle den Spenderinnen und Spendern ganz herzlich im Namen der begünstigten Unternehmen und Projekte.

Für detaillierte Angaben zur Tätigkeit des Vereins Innovationsfonds verweisen wir auf den separaten Jahresbericht, der unseren AktionärInnen mit der Einladung zur Generalversammlung zugeschickt wird.

Aus dem Ergebnis des Jahres 2003 wird der Generalversammlung der Alternativen Bank ABS eine Zuweisung an den Verein Innovationsfonds in der Höhe von 100 000 Franken beantragt. Damit kann die Aufgabe des Innovationsfonds weitergeführt werden. Es geht um die Unterstützung von Projekten und Betrieben, welche in den Förderbereichen der ABS tätig sind. Bedingung ist, dass sie lebensfähige Strukturen und gute Zukunftsaussichten haben. Spenden aus dem Umkreis der Alternativen Bank ABS sind sehr willkommen.

Erhöhung des Aktienkapitals

Im Jahre 2003 konnte das Aktienkapital von 30,7 Mio. Franken auf 32,3 Mio. Franken erhöht werden. Per Ende 2003 umfasste das Aktionariat 4244 AktionärInnen (Vorjahr 4217).

Aufgrund von Zeichnungen und Einzahlungen, die bis Ende 2003 erfolgt sind, konnte im Januar 2004 zudem eine weitere Erhöhung auf 34,4 Mio. Franken durchgeführt werden.

Kapitalerhöhungen sind für die ABS sehr wichtig. Das zusätzliche Aktienkapital wird benötigt, um über die gesetzlich vorgeschriebenen Eigenmittel zu verfügen und um damit auch das kontinuierliche Wachstum der ABS weiter zu ermöglichen.

Kooperation

Die ABS pflegt den Erfahrungs- und Gedankenaustausch mit anderen alternativen Finanzierungseinrichtungen und mit Organisationen aus der alternativen und ökologisch orientierten Wirtschaft. Dazu zählten 2003 vor allem die CoOpera Beteiligungen AG, die Nest Pensionskasse, die Gemeinschaftsstiftung PUK (Pensionskasse), die responsAbility AG (Plattform für soziale Investments mit spezifischer Ausrichtung auf Entwicklungsländer) und die altra Versicherungen AG (Versicherungsgesellschaft in Gründung).

Die ABS ist zudem Mitglied von ACTARES, AktionärInnen für nachhaltiges Wirtschaften, der Oe.B.U. Schweizerische Vereinigung für ökologisch bewusste Unternehmensführung, des Hausvereins, von Green Office, der IG Olten, der IG Velo, von Mobility, von Oikocredit deutsche Schweiz, der Solarspargenossenschaft SSGN Nordwestschweiz, des Swiss Contracting Schweizer Verband für Energiecontracting und des VCS.

Ausblick

2004 wird es im Betrieb darum gehen, das Angebot von ABS-Aktien und von Förder-Kassenobligationen in den Bereichen «ökologische und soziale Unternehmen» sowie «biologische Landwirtschaft» vermehrt ins Bewusstsein der Kundschaft zu rufen. Hinzu kommen der Abschluss des Praxistests beim ABS-Immobilien-Rating und die gezielte Bekanntmachung des neuen Bewertungsinstruments in Fachkreisen. Damit verbunden sind verstärkte Anstrengungen zur Finanzierung von qualitativ hochwertigem Wohneigentum.

Die Vertretung Romandie prüft 2004 im Rahmen eines ihrer Projekte die Führung einer neuen ABS-Kontaktstelle im Tessin. Im vergangenen Jahr geknüpfte Kontakte werden zu diesem Zweck weiter ausgebaut.

In der Personalarbeit soll das Gesundheitsmanagement den ABS-Bedürfnissen entsprechend verankert werden. Ein weiteres zentrales Thema ist die Verfeinerung der Instrumente zu den MitarbeiterInnengesprächen und die Optimierung der Abläufe.

Ab 2004 werden Papier und Abfall ins Nachhaltigkeitsmanagement-System einbezogen, die Datenerfassung für die Vertretung in der Romandie organisiert und weitere Massnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung umgesetzt.

In der Bankinformatik sind Weiterentwicklungen geplant. Dies betrifft Anpassungen im Notfallkonzept, Funktionserweiterungen des Archivsystems sowie Systeme zur Überwachung von Transaktionen gemäss der neuen EBK-Geldwäschereiverordnung.

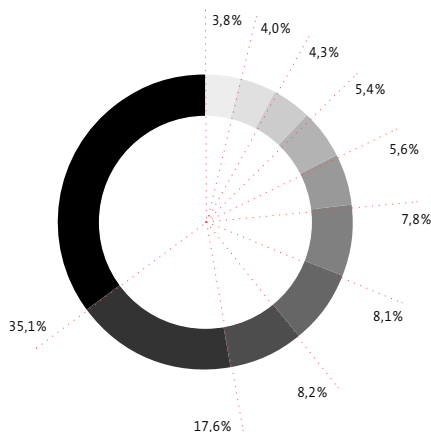
Olten, im Februar 2004

Geschäftsleitung

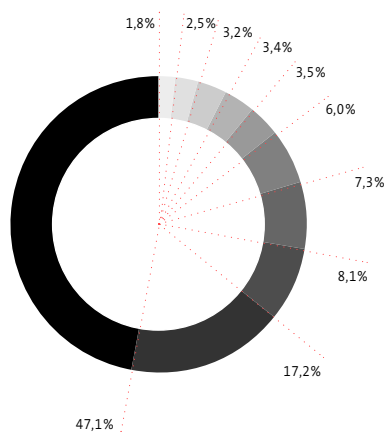
Etienne Bonvin, Felix Bühler und Ruth Walther

Bewilligte Kredite nach Branchen

Die nachstehenden Grafiken zeigen, in welche Wirtschaftszweige die Alternative Bank ABS investiert. Es wird daraus vor allem ersichtlich, dass die Vielfalt der vertretenen Branchen und Berufszweige grösser ist, als es die Gliederung der Kredite nach Sicherstellungsarten



Branche	KreditnehmerInnen	Prozent
Dienstleistungen Bildung und Kultur	26	3,8
Übrige Dienstleistungen	27	4,0
Dienstleistungen Gastgewerbe	29	4,3
Energieerzeugung	37	5,4
Handel	38	5,6
Dienstleistungen Gesundheit und Soziales	53	7,8
Biologische Landwirtschaft	55	8,1
Übrige Industrie- und Gewerbebetriebe	56	8,2
Dienstleistungen Immobilien	120	17,6
Wohneigentum	239	35,1
Gesamt	680	100,0



Branche	Kreditsumme (in Franken)	Prozent
Handel	10 114 350	1,8
Biologische Landwirtschaft	13 946 664	2,5
Dienstleistungen Bildung und Kultur	18 251 551	3,2
Übrige Dienstleistungen	18 948 950	3,4
Dienstleistungen Gastgewerbe	19 673 638	3,5
Energieerzeugung	33 535 558	6,0
Dienstleistungen Gesundheit und Soziales	40 841 550	7,3
Übrige Industrie- und Gewerbebetriebe	45 475 650	8,1
Wohneigentum	96 915 181	17,2
Dienstleistungen Immobilien	264 921 621	47,1
Gesamt	562 624 713	100,0

vermuten lässt: Der Anteil der von der ABS vergebenen Blankokredite ist gering, die Hypotheken überwiegen bei weitem. Doch es sind viele Hypotheken für Gewerbetreibende darunter, wie vor allem aus der Gliederung der Branchen nach der Anzahl der KreditnehmerInnen deutlich wird.

Kommentare zu den Branchen

Biologische Landwirtschaft

Die unter dieser Rubrik finanzierten Landwirte besitzen das Knospe- oder das Demeter-Zertifikat.

Energieerzeugung

Die unter dieser Branche finanzierten Betriebe sind Anlagen für eine dezentrale, auf erneuerbaren Ressourcen beruhende Energieerzeugung.

Übrige Industrie- und Gewerbebetriebe

Unter diesem Titel sind Betriebe des grafischen Gewerbes, der Holz-, Textil-, Papier- und Lederverarbeitung, der Lebensmittelverarbeitung, des Recyclings u.Ä. zusammengefasst.

Handel

Hier sind Läden und Geschäfte vertreten, die mit Bio-, Recycling- oder Drittweltprodukten handeln, oder es sind Frauenprojekte bzw. Geschäfte, die von Frauen geführt werden. Auch Buchhandlungen sind hier zu finden.

Dienstleistungen Bildung und Kultur

Hier sind Schulen wie Rudolf-Steiner-Schulen und kulturelle Einrichtungen wie Theater, Kinos, KünstlerInnen und anderes zusammengefasst.

Dienstleistungen Gesundheit und Soziales

Unter dieser Rubrik stehen Arztpraxen im Bereich der alternativen Medizin, Spitäler, Vereine zur Betreuung Suchtkranker u.ä. Institutionen.

Dienstleistungen Gastgewerbe

Hier handelt es sich meistens um der «alternativen Szene» zuzuordnende Gastgewerbebetriebe, aber auch um Restaurants mit Vollwertküche, Hotels für umweltverträglichen Tourismus u.ä. Betriebe.

Dienstleistungen Immobilien

Unter diesem Titel stehen gemeinnützige Wohnbauträger, Wohnbaugenossenschaften, Stiftungen zur Bereitstellung von günstigem Wohnraum u.ä. Institutionen.

Übrige Dienstleistungen

Hier handelt es sich vor allem um Planungs- und Beratungsdienstleistungen: Architekturbüros, Reisebüros, Softwareentwicklung, alternative Zeitungen und Zeitschriften, Carsharing, Tierschutzorganisationen u.Ä.

Wohneigentum

Unter diesem Titel steht selbst genutztes Wohneigentum.



An die Generalversammlung der Alternativen Bank ABS, Olten

Als Revisionsstelle haben wir die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Anhang und Mittelflussrechnung; Seiten 17 bis 33 des Geschäftsberichtes) der Alternativen Bank ABS für das am 31. Dezember 2003 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Verwaltungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen und zu beurteilen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung erfolgte nach den Grundsätzen des schweizerischen Berufsstandes, wonach eine Prüfung so zu planen und durchzuführen ist, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung mit angemessener Sicherheit erkannt werden. Wir prüften die Posten und Angaben der Jahresrechnung mittels Analysen und Erhebungen auf der Basis von Stichproben. Ferner beurteilten wir die Anwendung der massgebenden Rechnungslegungsgrundsätze, die wesentlichen Bewertungsentscheide sowie die Darstellung der Jahresrechnung als Ganzes. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine ausreichende Grundlage für unser Urteil bildet.

Gemäss unserer Beurteilung entsprechen die Buchführung und die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinnes dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Zürich, 23. Februar 2004

Bankrevisions- und Treuhand AG

Martin Ryser	Patrick Liechi
dipl. Wirtschaftsprüfer	dipl. Wirtschaftsprüfer
Leitende Revisoren	

Beilagen:

- Jahresrechnung
Bilanz, Erfolgsrechnung, Anhang und Mittelflussrechnung
- Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinnes

Bericht des Ethischen Rates

Die Alternative Bank ABS ist eine ethische Bank. Die ganze vom Verwaltungsrat erarbeitete Strategie ist auf dieses ideale Oberziel ausgerichtet. Der Ethische Rat hat die im vergangenen Jahr im Geschäftsbericht erwähnte Reform umgesetzt. Er konzentriert sich auf die in Statuten und Leitbild dargestellten Kernaufgaben: Der Ethische Rat kontrolliert und überwacht die Einhaltung des ideellen Oberziels und dessen Umsetzung in der gesamten Geschäftstätigkeit, wobei er sich explizit jeglicher Eingriffe in die operative Geschäftstätigkeit enthält. Der Ethische Rat erstattet den Aktionärinnen und Aktionären innerhalb der ordentlichen oder gegebenenfalls im Rahmen einer von ihm eigens zu diesem Zweck einberufenen ausserordentlichen Generalversammlung Bericht.

Die Resultate der Kontroll- und Überwachungstätigkeit des Ethischen Rates werden jeweils in Konsultationsgesprächen mit Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sowie in der Generalversammlung zur Diskussion gestellt. Sie dienen der Weiterentwicklung der alternativen Banktätigkeit und dem Entwickeln von innovativen, ethisch orientierten Zukunftsvisionen.

Zum Wahrnehmen seiner Kontroll- und Überwachungsfunktion hat der Ethische Rat 2003 ein Raster als Konsistenzprüfungsinstrument entwickelt und mit dem Verwaltungsrat folgenden Controlling-Prozess vereinbart:

1. Der Verwaltungsrat legt jährlich im Rahmen des ordentlichen Zielvereinbarungsprozesses zusammen mit der Geschäftsleitung drei bis vier ideale Ziele auf der Grundlage der vom VR verabschiedeten Strategie gemäss einem vom Ethischen Rat festgelegten Raster fest und legt sie ihm zur Konsistenzprüfung vor.
2. Der Ethische Rat führt die Konsistenzprüfung durch und gibt eine qualifizierte Rückmeldung an den Verwaltungsrat.
3. Der Verwaltungsrat passt gegebenenfalls seine Ziele entsprechend an.
4. Nach einer jeweils zu vereinbarenden Zeitspanne erfolgen: Gespräche zwischen Ethischem Rat / Verwaltungsrat / Geschäftsleitung über den Stand der Umsetzung der Massnahmen zur Erfüllung der ideellen Ziele.
5. Etwa zwei Monate vor Abgabetermin des Berichtes des Ethischen Rates an die Generalversammlung erfolgt eine schriftliche Mitteilung vom Verwaltungsrat an den Ethischen Rat zum Stand der Umsetzung der Massnahmen.
6. Der Ethische Rat prüft die Stellungnahme und meldet allfälligen Gesprächs- oder Klärungsbedarf mit dem Verwaltungsrat.
7. Der Ethische Rat erstellt aufgrund der Auswertung eine Beurteilung der «Einhaltung der ideellen Ziele in der gesamten Geschäftstätigkeit» (s. Statuten) für seinen Bericht.
8. Der ER-Bericht geht zur Einsicht und Diskussion an den Verwaltungsrat.
9. Der Bericht des Ethischen Rates wird mit Ergänzungen durch ein Mitglied des ER an der Generalversammlung vorgestellt.

Am 27. Januar 2004 hat der Verwaltungsrat erstmals dem Ethischen Rat auf der Grundlage des vorgegebenen Rasters drei aus der Strategie abgeleitete ethische Ziele zur Konsistenzprüfung vorgelegt (s. Tabelle).

Der Ethische Rat hat an seiner Sitzung vom 3. Februar 2004 diese Ziele überprüft und festgestellt, dass sie sowohl mit der ABS-Strategie übereinstimmen als auch der vom Ethischen Rat geforderten ethischen Qualität, insbesondere der Ausrichtung am Gemeinwohl, entsprechen.

Der Ethische Rat wird im Jahr 2004 gemäss dem mit dem Verwaltungsrat vereinbarten Controlling-Prozess die Einhaltung und Umsetzung dieser Ziele überprüfen. 2005 wird der Ethische Rat der Generalversammlung einen schriftlichen Bericht über die messbare Umsetzung dieser Ziele vorlegen und die für das Jahr 2005 vereinbarten Ziele vorstellen.

Mit der Gremienreform wurde der Controlling-Prozess und die Kommunikation zwischen Verwaltungsrat und Ethischem Rat geregelt. Der Ethische Rat wählt selber einige Themen aus, die er behandeln möchte, und der Verwaltungsrat legt in Form von Anfragen Themenbereiche oder einzelne Fragen dem Ethischen Rat zur Bearbeitung vor. Der Ethische Rat hat zum Beispiel dem Verwaltungsrat Stellungnahmen abgegeben zum Vorgehen der Gremienqualifikation. Diskutiert wurde auch die Einsetzung einer Ethikkommission im Betrieb, welche die Umsetzung der in der Strategie gesetzten Ziele begleitet. Verwaltungsrat und Ethischer Rat haben sich dafür entschieden, das oben beschriebene Controlling durchzuführen und vorläufig auf eine Ethikkommission im Betrieb zu verzichten. Weiter hat der Verwaltungsrat angeregt, Arbeitsweise und Abläufe des Ethischen Rates in ein Reglement zu fassen. Darin ist aufgezeigt, wie der Ethische Rat seine Aufgabe wahrnimmt und wie die Zusammenarbeit mit Verwaltungsrat und Geschäftsleitung geregelt ist.

Für den Ethischen Rat
Margrit Bühler
Arie Verkuil

Im Berichtsjahr fanden acht ER-Sitzungen statt. Ein Mitglied des Ethischen Rates arbeitete mit in der Arbeitsgruppe Strategieentwicklung. Es fand eine Weiterbildung zur Einführung des oben erwähnten Controlling-Rasters mit dem Verwaltungsrat statt, und zwei Mitglieder nahmen an der Fachtagung in Olten teil. Im vergangenen Jahr setzte Claudia Binder wegen beruflicher Überlastung aus (darum hat sie auch keine Sitzungsgelder bezogen). Sie tritt aus dem selben Grund zurück. Drei Anfragen – eine zum Thema Fonds, eine zu Festhypotheken und die dritte zur Verteilung der Mittel aus dem Innovationsfonds – von Aktionärinnen und einem Aktionär konnten im Gespräch direkt beantwortet werden.

Ideelle Zielsetzung	Strategie	Prioritäre Massnahme	Indikatoren für die Messbarkeit der Zielerreichung	Langfristige Zielsetzung
<p>Bedürfnisse von</p> <ul style="list-style-type: none"> – traditionellen KundInnen für nachhaltige Anlagemöglichkeiten, – KundInnen, welche eine Rendite unter Wahrung nachhaltiger Richtlinien verlangen, erfüllen. 	<p>Breites, den ABS-Kriterien entsprechendes Angebot an unterschiedlichen, nachhaltig ausgerichteten Produkten aufbauen.</p>	<p>Erstellung eines Konzepts zum Ausbau des Beratungsgeschäfts einschliesslich Vertriebsstruktur, Termin-, Produkt- und Ressourcenplanung. Auftrag durch VR an GL am 13.5.03.</p>	<p>Vorgehensplan von VR am 25.11.03 zur Kenntnis genommen. Grobkonzept: Präsentation an VR-Sitzung von 27.1.04. Umsetzungsplan bis Oktober 2004 an VR.</p>	<p>Prospektive Jahresplanung für Produktpalette, inkl. Gewichtung bestehender und neuer Produkte in Bezug auf nachhaltige Anlagemöglichkeiten (analog ideelle Zielsetzung).</p>
<p>Als Korrektiv zur eher ökonomisch orientierten Zielsetzung oben hat der Ethische Rat folgende Ergänzung zum Ziel vorgeschlagen (vom VR am 27.1.04 akzeptiert), um Interessensbindungen transparent zu machen:</p>	<p>Nach innen und aussen: Offenlegen von Interessensbindungen.</p>	<p>Bis zur Standortbestimmung für den Bericht des Ethischen Rates an die GV 2005: Einführung der Deklaration von Interessensbindungen für alle Produkte und Dienstleistungen.</p>	<p>Bis zur Standortbestimmung für den Bericht des Ethischen Rates an die GV 2005: Einführung der Deklaration von Interessensbindungen für alle Produkte und Dienstleistungen.</p>	<p>Corporate Governance für die ABS evaluieren und etablieren.</p>
<p>Die ABS tätigt Kreditgeschäfte, die einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.</p>	<p>Die ABS wendet Kriterien zur Beurteilung der Nachhaltigkeit ihrer KreditnehmerInnen an und vergibt Förderkredite für Projekte, welche im sozial-/ökologischen Bereich zu den Besten gehören.</p>	<p>Erstellung eines Nachhaltigkeitsratings zur Erfassung und Bewertung von Erträgen, erwarteten Ausfällen, sozialen und ökologischen Kriterien. Der VR hat den Auftrag am 13.5.03 erteilt.</p>	<p>Bis Ende 2003 Konzept Immobilienrating mit Förderungsmassnahmen nachhaltiger Bauweise durch Kreditproduktion. Der Bericht zur Implementierung des Nachhaltigkeitsratings für KMU-, Immobilien- und selbstgenutzte Wohneigentums-Kredite durch Kreditproduktion erfolgt. Standortbestimmung für den Bericht des Ethischen Rates an die GV 2005.</p>	<p>Erreichen eines Kreditportfolios mit mess- und kommunizierbarem sozial-/ökologischem Rating.</p>
<p>Die ABS stärkt das kritische Bewusstsein über wirtschaftliche Zusammenhänge und über die Rolle von Geld und Zins in der Gesellschaft. Sie fördert die Eigenverantwortung im Umgang mit Geld.</p>	<p>Die ABS zeigt im Sinne einer Vorbildwirkung, wie sie selbst als Bank sozial und ökologisch handelt, und informiert über wirtschaftliche Zusammenhänge.</p>	<p>Der VR erteilt am 27.1.04 den Auftrag zum Erstellen eines Kommunikationskonzeptes.</p>	<p>Das Kommunikationskonzept ist bis Ende 2004 vom VR verabschiedet. Ein erster Entwurf liegt bis spätestens Ende September 2004 dem VR vor.</p>	<p>Die ABS hat ein klares, unverwechselbares Profil als Bank, die das selbstverantwortete Handeln ihrer Gremienmitglieder, MitarbeiterInnen und KundInnen fördert. Sie leistet damit einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Wirtschaft.</p>



Ethischer Rat

Richard Bhend, Margrit Bühler (Koordinatorin),
Arie Verkuil und Rita Schmid Göldi

Mitglieder der Organe (31.12.2003)

Mitglieder des Verwaltungsrates

Vorname/Name; Jahrgang; Wohnort; Nationalität	Amtszeit	Ausbildung und Titel	Hauptberuf	Funktionen im Verwaltungsrat	Interessen- bindungen	Bezogene Honorare; Besitz ABS-Aktien
Monika Bär 1965 Zürich Schweiz	ab 21. 4. 2001	dipl. Kauffrau KFS, Ausbilderin mit eidg. Fachausweis	Inhaberin und Geschäfts- leiterin Mariposa Training/Consulting/ Project management, Zürich; Lehrlingsausbilderin, Credit Suisse, Zürich; Lehrbeauftragte Institut Minerva, Zürich	Mitglied des Kredit- ausschusses (ab 25. 4. 2003)	Scopras AG, Zürich; Vorstandsmitglied des Vereins Innovationsfonds	23 700 CHF 4 Aktien
Günther Ketterer 1949 Bern Deutschland	ab 1. 9. 1990	Treuhänder mit eidg. Fachausweis	Geschäftsführer Treuhandbüro TIS GmbH Bern	Mitglied des Kredit- ausschusses	Genossenschaft Wogeno, Bern; Genossenschaft KünstlerInnen- atelier Bern; Welt-Laden Bern; TreuCons AG, Bern; Nachhaltiger Wirtschaftsverband Schweiz WIV; Vorstandsmitglied des Vereins Innovationsfonds; Präsident des Stiftungsrates Stiftung ABS 2; Präsident des Stiftungsrates Stiftung ABS 3	26 100 CHF 10 Aktien
Claudia Nielsen 1962 Zürich Schweiz/ Südafrika	ab 24. 4. 1999	Dr. oec. publ. dipl. Mediatorin FH	Selbständige Ökonomin und Mediatorin	Präsidentin	Gemeinderätin Stadt Zürich, SP; Mitglied Vorstand Nachhaltiger Wirtschaftsverband Schweiz WIV; Mitglied Vorstand VLZ, Verbund Lebensraum Zürich; Partnerin KNSV Konfliktbearbeitung; Ethische Beirätin responsAbility AG; Vizepräsidentin des Vereins Innovationsfonds	58 800 CHF 10 Aktien
Karin Oberholzer Michel 1963 Cham Schweiz	21. 4. 2001 bis 25. 4. 2003	Dr. oec.	Ökonomin; Dozentin an der Hoch- schule für Gestaltung und Kunst in Zürich (HGKZ)	Mitglied des Kredit- ausschusses (bis 25. 4. 2003)	–	6600 CHF 2 Aktien
Markus Schatzmann 1959 Winterthur Schweiz	ab 24. 4. 1999	dipl. Bankfach- experte	Erwachsenen- und Lehrlingsausbilder, Tertia, Edusoft AG, Zürich	Vizepräsident; Leitung des Kredit- ausschusses	Präsident des Vereins Innovationsfonds; Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 2; Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 3	39 200 CHF 4 Aktien
Marc Seinet 1955 Genève Schweiz	21. 4. 2001 bis 25. 4. 2003	lic. en Sociologie, lic. en Sciences économiques	Directeur administratif du journal quotidien «Le Courrier», Genève	–	–	4800 CHF 5 Aktien
Christina von Passavant 1946 Luzern Schweiz	ab 24. 4. 1999	dipl. Sozialarbei- terin, dipl. System- therapeutin, dipl. Organisa- tionsentwicklerin	Unternehmens- beraterin, STELLWERK Entwicklungs- management	–	VR Schützen Rheinfelden AG, Rheinfelden	12 600 CHF 10 Aktien
Edy Walker 1956 Luzern Schweiz	ab 21. 4. 2000	dipl. Bankfach- experte	ABS-Bereichsleiter Kreditadministration und Kreditrisiko- management	Vertreter der Personalvereinigung ABS	–	– 1 Aktie
Olaf Weber 1965 Wollerau Deutschland	ab 21. 4. 2001	Diplompsychologe Dr. rer. nat.	Oberassistent ETH Zürich; Mitinhaber und Geschäfts- führer der GOE-Gesellschaft für Organisation und Ent- scheidung m.b.H., Zürich	–	–	14 700 CHF 3 Aktien

Mitglieder des Ethischen Rates

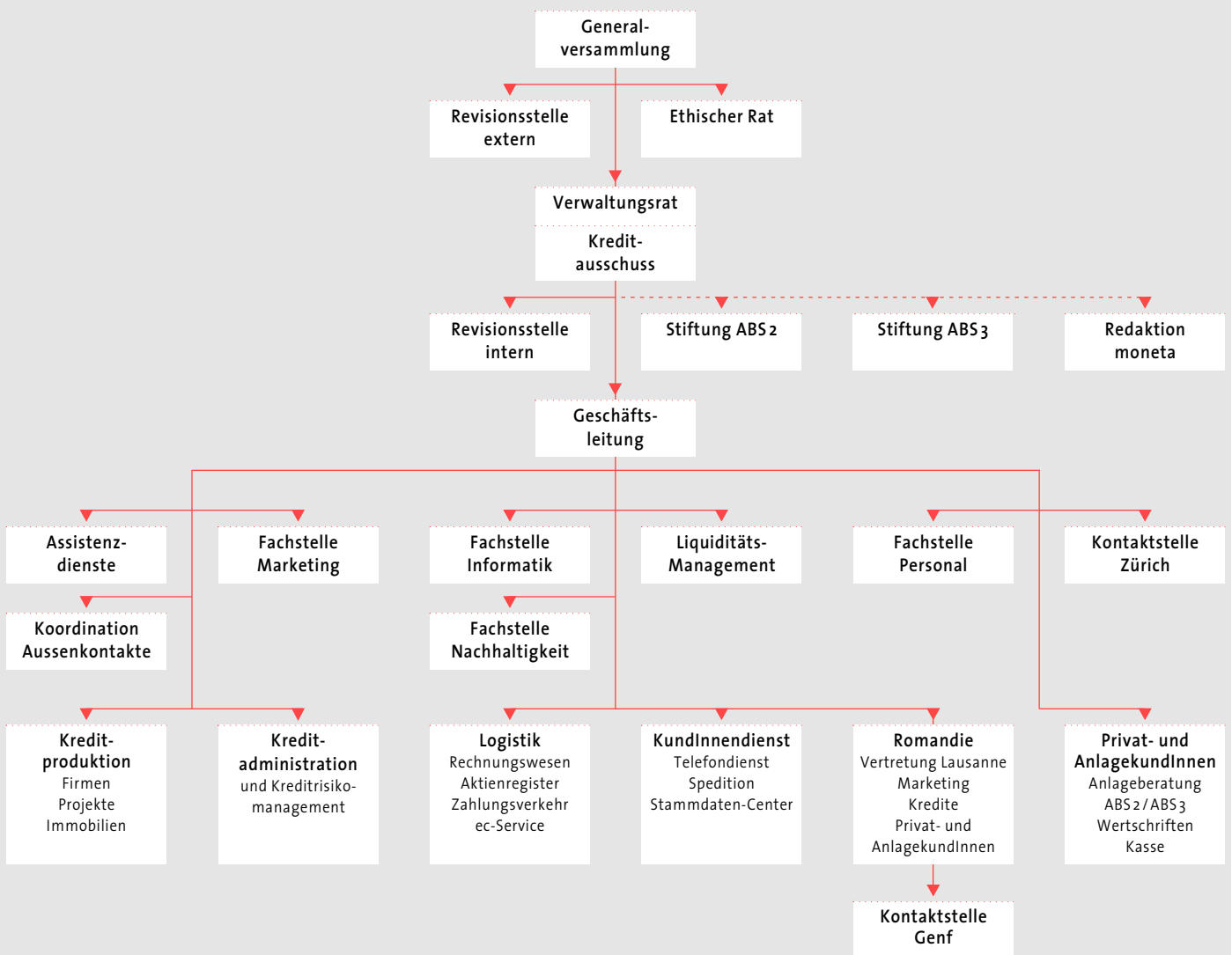
Vorname/Name; Jahrgang; Wohnort; Nationalität	Amtszeit	Ausbildung und Titel	Hauptberuf	Interessen- bindungen	Bezogene Honorare	Besitz ABS-Aktien
Richard Bhend 1948 Zürich Schweiz	ab 21.4.2001	Bankkaufmann	Buchkaufmann	VR AVA Verlagsauslieferung; VR Rio Verlag; VR Service Zentrum Buch AG, Zug; Zentralvorstand SBVV (Schweiz. Buchhändler- und Verleger- verband); VR Unionsverlag	1920 CHF	1 Aktie
Margrit Bühler 1951 Aarau Schweiz/Venezuela	ab 1.5.1996	Redaktorin BR	Leiterin Seminar- und Tagungszentrum Herzberg	–	11520 CHF	1 Aktie
Arie Hans Verkuil 1965 Aarau Schweiz	ab 20.4.2002	Theologie BWL Prof. Dr. theol.	Dozent für HRM und Wissensmanagement FHA NW; Leiter Institute for Sustainable Management FHA NW; Management Partner Progress Management	Präsident Schweiz. Corporate Governance Stiftung; Mitglied staatl. Kommission für sozial- und präventiv- medizinische Fragen Kt. Aargau; VR Berner Landbote AG	6240 CHF	–
Claudia Binder 1966 Zürich Schweiz/Kanada/ Kolumbien	20.4.2002 bis 7.5.2004	Dipl. nat. Dr. rer. nat.	Oberassistentin ETH Zürich	–	–	–
Rita Schmid Göldi 1957 Adliswil Schweiz	ab 20.4.2002	lic. jur.	Projektleiterin HRM/ Organisations- entwicklerin	Gemeinderätin Stadt Adliswil, SP	3840 CHF	–

Mitglieder der Geschäftsleitung

Vorname/Name; Jahrgang; Wohnort; Nationalität	Amtszeit	Ausbildung und Titel	Zuständigkeiten in der Geschäfts- leitung	Interessen- bindungen der Geschäftsleitung	Pensum; Gesamtbrutto- bezüge	Besitz ABS-Aktien
Etienne Bonvin 1965 Riken, AG Schweiz	ab 21.8.2001	Treuhänder mit eidg. Fachausweis	Logistik; KundInnen- dienst; Romandie; Informatik; Fachstelle Nachhaltigkeit; Liquiditätsmanagement; Revisionsstellen	Mitglied der Geschäfts- führung des Vereins Innovationsfonds; Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 2; Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 3	100% 142 552 CHF (inkl. 4 Aktien)	8 Aktien
Felix Bühler 1959 Zumikon, ZH Schweiz	ab 1.11.1995	Betriebswirt- schafter lic. oec. publ.	Kreditproduktion; Kreditadministration; Öffentlichkeitsarbeit; Marketing; Assistenzdienste	Mitglied der moneta- Redaktion; Mitglied der Geschäftsführung des Vereins Innovationsfonds; Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 2 (bis 24.6.2003); Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 3 (bis 24.6.2003)	100% 155 029 CHF	20 Aktien
Ruth Walther 1965 Biel, BE Schweiz	ab 1.11.2003 (Direktions- mitglied bis 31.10.2003)	Betriebswirt- schafterin lic. rer. pol.	Personal; Anlage- und Privat- kundschaft	Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 2; Mitglied des Stiftungsrates Stiftung ABS 3	60% 82 506 CHF (inkl. 2 Aktien)	5 Aktien

Mitglieder der Organe (31.12.2003)

Organigramm der Alternativen Bank ABS per 31.12.2003



Stiftungen ABS 2 und ABS 3

Günther Ketterer (Präsident)
Etienne Bonvin
Felix Bühler (bis 24.6.2003)
Dorothee Jaun
Markus Schatzmann
Ruedi Ursenbacher
Ruth Walther
Eva Zumbrunn Gämperle

Redaktion moneta

Ruth Hugi (Chefredaktorin)
Felix Bühler
Aldo Clerici
Dominique Roten
Afra Sturm (bis 2.6.2003)
Dominique Zimmermann
(ab 3.6.2003)

Assistenzdienste

Claudia Salzmann
(Gruppenleiterin ab 1.8.2003)
Agnes Schmid (bis 28.2.2003)
Esther Schlub (ab 1.8.2003)

Fachstelle Marketing

Felix Bühler (Fachstellenleiter a.i.)
Lee Aspinall (ab 1.7.2003)
Bruno Bisang
Andrea Lehner
Dominique Roten

Koordination Aussenkontakte

Felix Bühler

Fachstelle Informatik

Marc Gerber (Fachstellenleiter)
Andreas Bündler
Werner Hildebrand

Liquiditäts-Management

Markus Pfister

Fachstelle Nachhaltigkeit (neu)

Sonja Trappe (Praktikantin
vom 1.1. bis 30.6.2003,
Fachstellenleiterin ab 1.9.2003)

Fachstelle Personal

Roswitha Kick (Fachstellenleiterin)
Karin Kriesi
Esther Schlub (Praktikantin
vom 1.4. bis 31.7.2003,
Wechsel zu Assistenzdienste)

Kontaktstelle Zürich

Susanne Aebi

Kreditproduktion

Thomas Bieri (Bereichsleiter)
Monika Lüscher

Gruppe Firmen und Projekte

Thomas Grädel (Gruppenleiter)
Brigitte Eggli
Barbara Kehrli

Gruppe Immobilienfinanzierung

Thomas Bieri
(Gruppenleiter a.i. bis 31.1.2003)
Walter Käser
(Gruppenleiter ab 1.2.2003)
Christian Kohler
Thomas Scherpel (bis 31.7.2003)
Bernadette Schnüriger
(ab 1.11.2003)

Kreditrisikomanagement / Kreditadministration

Edy Walker (Bereichsleiter)

Gruppe Kreditrisikomanagement

Arne Looser

Gruppe Kreditadministration

Gregor Kuhfus
(Gruppenleiter ab 1.9.2003)
Cornelia Gerber
Walter Schio
Georg Sieber

Logistik

Katrin Keller-Müller
(Bereichsleiterin)
Adrian Burri
Raymond Plüss

Zahlungsverkehr und ec-Service

Katharina Bolliger-Lüthi
(Gruppenleiterin)
Ariane Collazo
Karin Gerber (bis 30.6.2003)
Milena Odin (ab 1.5.2003)
Sandra Sommer

Reinigung Olten

Peter Jakob
Erika Keller
Nenad Vekic

KundInnendienst

Bruno Bisang (Bereichsleiter)

Stammdaten-Center (bis 30.11.2003)

Irene Weidmann (Gruppenleiterin)
Graziana Camastral Rogger
Erika Junker
Andrea Lehner (ab 1.2.2003)
Joya Mutti (bis 30.6.2003)
Lydie Vetter (bis 28.2.2003)
Carmen Weishaupt

Telefondienst (bis 30.11.2003)

Cornelia Stillhard (Gruppenleiterin)
Graziana Camastral Rogger
Andrea Lehner (bis 31.1.2003,
Wechsel zu Stammdaten-Center)
Brigitta Widmer
Michel Wyss

Gruppe KundInnendienst (neu ab 1.12.2003)

Irene Weidmann (Gruppenleiterin)
Graziana Camastral Rogger
Erika Junker
Andrea Lehner
Cornelia Stillhard
Carmen Weishaupt
Brigitta Widmer
Michel Wyss

Romandie (Vertretung Lausanne)

Dominique Roten (Bereichsleiter)

Kredite Romandie

Hans Kohler (Gruppenleiter)
Isabelle Biollay

Privat- und AnlagekundInnen Romandie

Muriel Gerber (Gruppenleiterin)
Chantal Bolay
Filomena Gonzalez
Nathalie Ruegger (ab 1.9.2003)

Reinigung Romandie

Maria de Almeida

Kontaktstelle Genf

Nathalie Ruegger

Privat- und AnlagekundInnen

Daniel Schär (Bereichsleiter)
Ursula Frauchiger
Markus Pfister
Judith Schär

Tagesgeschäft

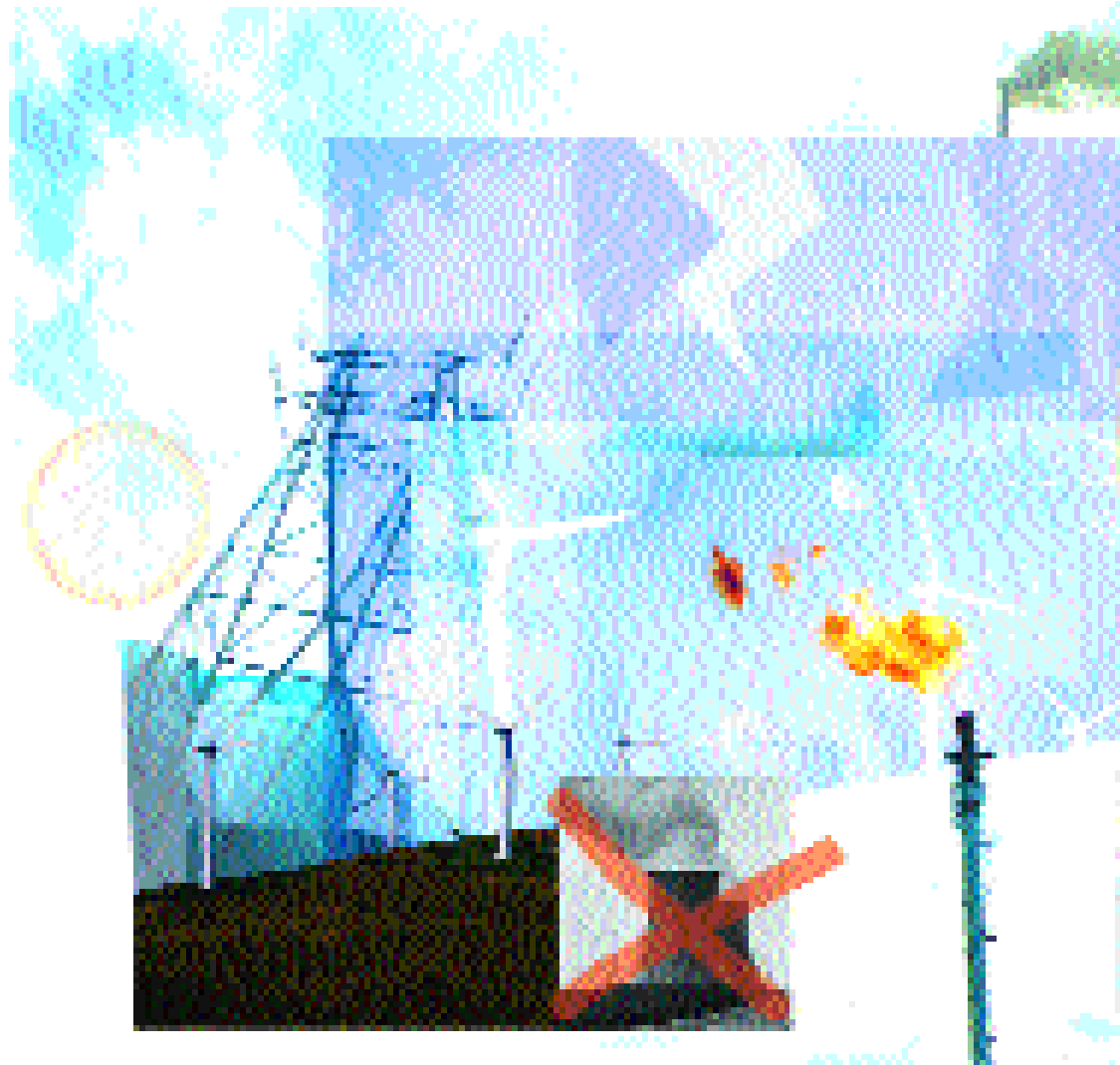
Urs Rickenbacher (Gruppenleiter)
Lee Aspinall
Rosanna di Pasquale

Geschichtlicher Abriss über die Gründung und die zurückliegenden Geschäftsjahre der Alternativen Bank ABS

- 1982** zeigt eine Umfrage der Erklärung von Bern, dass in der Schweiz ein grosses Interesse an der Schaffung einer Bank mit sozialen und ökologischen Zielsetzungen besteht.
- 1985** bildet sich eine lockere Arbeitsgruppe, bestehend aus einigen Personen, die sich konkret mit den Möglichkeiten der Gründung einer solchen Bank beschäftigt.
- 1987** am 1. April wird in Zürich die Arbeitsgruppe für eine alternative Bank in der Schweiz (AGAB) gegründet. Mit Hilfe eines Vorschusses des Netzwerkes für Selbstverwaltung wird ein Sekretariat eingerichtet.
- Im gleichen Jahr noch kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen der AGAB und einer anderen Gruppierung, wobei die AGAB den Aufbau der Bank «von unten», mit den interessierten Kreisen zusammen, anstrebt und die andere Gruppe im kleinen Kreis eine Bank mit einer «ökoeffizienten» und zusätzlich renditeträchtigen Geschäftspolitik schaffen will. Die AGAB setzt sich durch und gründet im November 1987 den Trägerschaftsverein für die Alternative Bank Schweiz, mit einem festen Sekretariat in Zürich.
- Sehr schnell erreicht der Verein eine Mitgliederzahl von 1600 Privatpersonen und 120 Organisationen (Umweltschutzorganisationen, Parteien, gemeinnützige Institutionen usw.) und Unternehmen, welche ihrerseits 300 000 Personen zu ihren Mitgliedern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählen. Diese grosse Zahl Mitglieder kommt trotz des üblich hohen Jahresbeitrags von 200 Franken zusammen. Die Einnahmen aus den Mitgliederbeiträgen werden schliesslich die schuldenfreie Gründung der Bank erlauben.
- 1988** findet die erste Generalversammlung des Trägerschaftsvereins statt. Sie beschliesst, die künftige Bank «Alternative Bank» zu nennen und als Rechtsform die Aktiengesellschaft zu wählen. Im Juni beginnt die Sammlung des Aktienkapitals. In Genf und im Tessin werden ebenfalls Sekretariate eröffnet.
- 1989** findet die provisorische Annahme der Statuten, der Anlage- und Kreditrichtlinien und der internen Organisations- und Geschäftsreglemente statt.
- 1990** im Mai werden die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Ethischen Rates gewählt und das Gesuch für die Betriebsbewilligung und Eröffnung der Alternativen Bank ABS bei der Eidgenössischen Bankenkommision eingereicht. 2700 Privatpersonen, Organisationen und Betriebe haben zu jenem Zeitpunkt ein Aktienkapital von 9,5 Mio. Franken gezeichnet – 5 Mio. Franken waren damals die für eine neue Bank verlangte Mindestgrenze.
- Am 6. August liegt die Bewilligung der Eidgenössischen Bankenkommision vor, und am 21. August wird die Bank gegründet und ins Handelsregister eingetragen.
- Am 29. Oktober öffnet die Bank ihre Schalter in Olten. Der Trägerschaftsverein wird aufgelöst. Die Standortfrage war bis zuletzt umstritten, vor allem Berner und Basler Kreise setzten sich für den Verkehrsknotenpunkt Olten ein, eine ebenso grosse Zahl Mitglieder des Trägerschaftsvereins sprach sich für Zürich aus. Die Möglichkeit, in Olten erschwingliche Geschäftsräumlichkeiten zu mieten, gab schliesslich den Ausschlag.
- 1991** schliesst die ABS das Geschäftsjahr mit einer Bilanzsumme von 57 Mio. Franken und einem Verlust von 756 000 Franken ab (darin enthalten sind Delkredere-Rückstellungen von 545 000 Franken und einmalige Aufwendungen aus dem Gründungsjahr). Die Anzahl Kundinnen und Kunden beträgt 3750, die der Kreditkundinnen und -kunden 103.
- 1992** wird die französischsprachige Sektion des Trägerschaftsvereins in Form der «Association romande pour la promotion de la Banque alternative BAS» neu belebt, um die Eröffnung einer Vertretung in der Romandie vorzubereiten.
- Das Geschäftsjahr der Bank schliesst mit einem Reingewinn von 267 000 Franken und einer Bilanzsumme von 92 Mio. Franken ab. Die Zahl der Kundinnen und Kunden beträgt 5600, und 167 Kredite sind vergeben.



- 1993** kann der Verlustvortrag der Bank vollständig abgebaut werden, trotz gleichzeitiger Erhöhung der Ansätze für die Delkredere-Rückstellungen und einer ausserordentlichen Abschreibung auf den Gründungskosten. Eine erste Aktienkapitalerhöhung beginnt.
- 1994** schliesst mit einem Reingewinn von 291 000 Franken ab. Erstmals können 100 000 Franken in den statutarisch definierten Förderfonds gelegt werden.
- 1995** wird das Fünf-Jahr-Jubiläum der Bank gefeiert. Die ABS hat jetzt eine Bilanzsumme von 185 Mio. Franken, 9300 Kundinnen und Kunden und 350 Kreditnehmerinnen und Kreditnehmer.
- 1996** schliesst sich die ABS ans SIC (Swiss Interbank Clearing) an, wodurch eine schnellere Abwicklung des Zahlungsverkehrs erreicht wird. Erste Kredite aus dem Förderfonds werden gesprochen. Da dieser Fonds allerdings lediglich eine Spezialreserve der Bank darstellt und keine freie Verwendung der Mittel erlaubt, erhält er bereits im gleichen Jahr einen «Nachfolger», den Verein Innovationsfonds. Dieser Verein kann Beteiligungen und Bürgschaften eingehen.
- 1997** wird die ec-Bancomat-Karte für die Kundinnen und Kunden der ABS eingeführt. Höhepunkt dieses Geschäftsjahres ist die Eröffnung der Vertretung Lausanne im September. Der Ansturm auf die Vertretung ist über Erwarten gross. Die Fusion des Schweizerischen Bankvereins mit der Schweizerischen Bankgesellschaft bringt der ganzen Bank viel neue Kundschaft.
- 1998** hat die ABS eine Bilanzsumme von 370 Mio. Franken erreicht und zählt 550 Kreditnehmerinnen und Kreditnehmer. Das Jahr steht im Zeichen einer Neustrukturierung der betrieblichen Abläufe und der Vorbereitung einer neuen EDV-Anlage. Zum ersten Mal müssen individuelle Kreditrückstellungen in nennenswertem Umfang vorgenommen werden, was die Bank aber dank ihres mittlerweile erreichten Geschäftsvolumens gut verkraften kann.
- 1999** werden 9 zusätzliche Arbeitsplätze (Vollzeitstellen) geschaffen. Der Personalbestand nimmt von 2515 auf 3425 Stellenprozenten oder um 36% zu. Die Bankinformatik wird vollständig erneuert und gleichzeitig die Reorganisation der Geschäftsprozesse an die Hand genommen. Die Bilanzsumme der ABS steigt auf 414 Mio. Franken und die bewilligten Kredite auf 383 Mio. Franken bei 562 KreditnehmerInnen.
- 2000** kann das 10-jährige Jubiläum mit einem erfolgreichen Geschäftsabschluss gefeiert werden. Die Ertragsentwicklung ist wie geplant nachhaltig (+7%), und der Jahresgewinn von knapp 600 000 Franken ermöglicht eine Dividendenausschüttung an die Aktionärinnen und Aktionäre sowie die Speisung des Innovationsfonds. Die Zahl der MitarbeiterInnen steigt um 10, dies ergibt 8 Vollzeitstellen. Im Verwaltungsrat wird die GründerInnengeneration zu einem grossen Teil durch neue Mitglieder abgelöst und besteht neu nur noch aus 9 statt 14 Mitgliedern.
- 2001** ist wiederum ein wachstumsstarkes Jahr. Die Bilanzsumme steigt auf eine halbe Milliarde Franken (+13%), und die bewilligten Kredite und Darlehen erreichen 512 Mio. Franken (+18%), davon sind Ende Jahr 434 Mio. Franken ausbezahlt. Die Geschäftsleitung wird im November auf drei Mitglieder erweitert. Insgesamt stabilisiert sich der Personalbestand auf dem Vorjahresniveau. Die Personalpolitik wird schriftlich festgehalten und das Personalreglement gemeinsam durch Personalvereinigung, Geschäftsleitung und Verwaltungsrat überarbeitet. Die Vorbereitung für den Vertrieb der beiden ökoethischen Sarasin-Anlagefonds «OekoSar Portfolio» und «ValueSar Equity» ist Ende Jahr abgeschlossen.
- 2002** feiert die Vertretung Lausanne im November ihr 5-jähriges Jubiläum. Das Geschäftsjahr ist trotz angespannter wirtschaftlicher Lage und harten Konkurrenzbedingungen gut. Die ausbezahlten Kredite steigen um 4% auf 452 Mio. Franken und Ende Jahr haben 18 622 KundInnen insgesamt rund 495 Mio. Franken angelegt, 46 Mio. Franken mehr als im Vorjahr. Ausserdem startet der Vertrieb der beiden öko-ethischen Sarasin-Anlagefonds «Oekosar Portfolio» und «ValueSar Equity». Die Personalarbeit konzentriert sich auf die Ausarbeitung eines neuen Lohnsystems.



ALTERNATIVE
BANK

Die Bank für eine
andere Schweiz.