

HUBER SE

# Nachhaltigkeitsbericht 2023



YEARS **150** 1872-2022

**HUBER**  
TECHNOLOGY  
WASTE WATER Solutions



## Inhalt

Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit .....	4
HUBER – Organisation, Produkte, Märkte .....	6
Unsere Organisation .....	6
Unsere Produktpalette und unsere Marken .....	11
Unsere Märkte und Länder .....	12
Unsere wirtschaftliche Leistung .....	12
Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist uns wichtig .....	13
Auswahl relevanter Stakeholdergruppen .....	13
Einbezug der Stakeholder .....	13
Rückkoppelung zum Nachhaltigkeitsbericht .....	16
Unsere Corporate-Responsibility-Themen .....	17
Corporate Responsibility im Kerngeschäft .....	19
Verhaltenskodex und Hinweisgeber .....	19
Kundenzufriedenheit und Kundenbindung .....	20
Unsere Produkte – innovativ, zuverlässig und sicher .....	22
Nachhaltige Beschaffung .....	25
Unsere Lieferkette .....	25
Corporate Responsibility für die Umwelt .....	29
Umweltauswirkungen aus dem Geschäftsbetrieb .....	29
Unsere Umweltpolitik .....	29
Unsere Umweltmanagementsysteme .....	30
Organisation unseres Umweltmanagements .....	31
Umweltaspekte .....	31
HUBER Umweltleistung in Zahlen .....	32
Kernindikatoren .....	36
Compliance .....	42
Besondere Umweltrelevanz .....	42
Unsere Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz .....	42
Unsere Umweltziele 2023 .....	43
Klimawandel – Risiken und Chancen .....	44
Corporate Responsibility für die Gesellschaft .....	47
Der Beitrag aus unserem Kerngeschäft .....	47
Gesellschaftliches Engagement .....	49
Bildung und Wissenschaft .....	50

Finanzielle Unterstützung durch die Regierung.....	52
HUBER als Arbeitgeber .....	53
Verantwortung für die Mitarbeiter.....	53
Unsere Mitarbeiter in Zahlen.....	54
Rechte unserer Mitarbeiter .....	58
Die Meinung unserer Mitarbeiter.....	59
Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte.....	59
Betriebliche Leistungen für die Mitarbeiter .....	62
Die Gesundheit unserer Mitarbeiter .....	68
Gleichberechtigung.....	71
Unsere Führungskräfte .....	71
Menschenrechte und gesellschaftliche sowie ökologische Auswirkungen.....	72
Über diesen Bericht .....	75
Global Reporting Initiative (GRI).....	75
GRI-Inhaltsindex.....	75
Ansprechpartner.....	75
Anhang .....	76
Hinweis zur validierten Umwelterklärung .....	76
Inhaltsindex.....	78

## Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit

G4-1, G4-5

**Liebe Leserinnen und Leser,**

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den mittlerweile fünften Nachhaltigkeitsbericht der HUBER SE. In einer Zeit, in der die Herausforderungen des Klimawandels und der begrenzten Ressourcen zunehmen, sind Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln von entscheidender Bedeutung. Als global tätiges Unternehmen, das Lösungen für die Wasser- und Abwasserbehandlung entwickelt, tragen wir eine besondere Verantwortung für die Bewahrung und den Schutz unserer Umwelt.

Dieser Bericht gibt Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Bemühungen, Nachhaltigkeit in all unseren Tätigkeitsbereichen zu verankern. Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl ökologische, soziale als auch wirtschaftliche Aspekte umfasst. Unsere Vision ist es, innovative Technologien und Lösungen zu entwickeln, die eine nachhaltige Nutzung und den Schutz unserer wertvollen Ressourcen ermöglichen.

Im Laufe des letzten Berichtszeitraums haben wir bedeutende Fortschritte erzielt und wichtige Meilensteine erreicht.

So feierten wir im Jahr 2022 unser 150-jähriges Firmenjubiläum. Seit dem Jahr 1872 hat sich HUBER von einer kleinen Kupferschmiede zu einem globalen Akteur entwickelt. Unsere Geschichte ist geprägt von Innovation, Nachhaltigkeit und einer starken Unternehmenskultur. Wir sind stolz darauf, dass wir als Familienunternehmen unsere Werte und Traditionen bewahrt haben, während wir uns kontinuierlich den Herausforderungen unserer Zeit stellen.



Abbildung 1: Der Vorstand der HUBER SE – Georg Huber (Vorstandsvorsitzender), Rainer Köhler, Dr.-Ing. Oliver Rong (stellv. Vorstandsvorsitzender), Dr.-Ing Johann Grienberger (v.l.n.r.)

Während des Jubiläumsjahres haben wir die Gelegenheit genutzt, um auf das bisher Erreichte zurückzublicken und gleichzeitig unseren Blick in die Zukunft zu richten. Wir haben unsere Mitarbeiter<sup>1</sup>, Kunden, Partner und die Gemeinschaft eingeladen, mit uns zu feiern und unsere gemeinsamen Erfolge zu würdigen.

Wir arbeiten permanent daran, unsere eigenen Umweltauswirkungen zu reduzieren. Darüber hinaus haben wir unsere Bemühungen zur Förderung von sozialer Verantwortung verstärkt, indem wir ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement nach ISO 45001 eingeführt haben.

Wir sind stolz auf das Erreichte, aber wir sind uns auch bewusst, dass noch viel Arbeit vor uns liegt. Die kommenden Jahre werden neue Herausforderungen mit sich bringen, aber wir sind entschlossen, weiterhin führend in der Entwicklung nachhaltiger Lösungen zu sein. Unsere Strategie basiert auf kontinuierlicher Innovation, investieren in Forschung und Entwicklung sowie auf eine Unternehmenskultur, die Nachhaltigkeit als zentrales Element unserer Unternehmensführung verankert.

Darüber hinaus möchten wir an dieser Stelle betonen, dass HUBER ab dem Jahr 2025 die Anforderungen der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erfüllen wird. Diese regulatorischen Rahmenbedingungen haben zum Ziel, Transparenz und Vergleichbarkeit von Nachhaltigkeitsinformationen zu verbessern und damit eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.

Wir möchten uns bei all unseren Mitarbeitern, Kunden, Partnern und Interessengruppen bedanken, die uns auf unserem Weg begleiten und unterstützen. Ihr Engagement und Ihre Zusammenarbeit sind von unschätzbarem Wert.

Wir hoffen, dass Ihnen unser **HUBER Nachhaltigkeitsbericht 2023** einen umfassenden Einblick in unsere Aktivitäten gibt und inspirierende Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsbemühungen liefert. Gemeinsam können wir eine nachhaltigere Zukunft gestalten.

Vorstand der HUBER SE

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



## HUBER – Organisation, Produkte, Märkte

### Unsere Organisation

G4-3, G4-5, G4-7, G4-12, G4-17, G4-34, G4-LA12

HUBER ist eine mittelständische Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Berching.

Die HUBER-Gruppe entwickelt, produziert und vertreibt weltweit Maschinen, Anlagen und Produkte für den Bereich der Trinkwasserversorgung, Trinkwasseraufbereitung, Abwasserreinigung und Schlammbehandlung. Des Weiteren bietet HUBER für seine Produkte einen umfassenden After-Sales-Service.

Innerhalb der HUBER-Gruppe nimmt die HUBER SE eine zentrale Rolle ein. Als das mitarbeiter- und umsatzstärkste Unternehmen der Gruppe verantwortet und steuert die HUBER SE das gesamte operative Geschäft der Gruppe und ist zudem die Muttergesellschaft von allen in- und ausländischen Tochtergesellschaften. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wird deshalb im Wesentlichen über die HUBER SE berichtet.

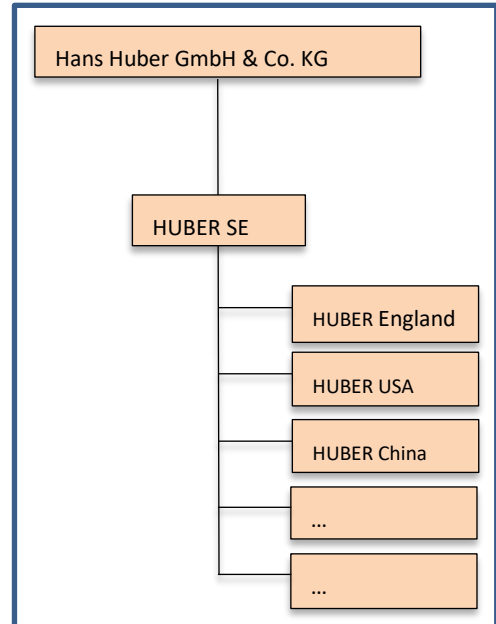


Abbildung 2: Struktur der HUBER-Gruppe



Abbildung 3: Das HUBER Forum wurde 2020 eröffnet. Das Gebäude ist dreistöckig, in der obersten Ebene befinden sich Besprechungsräume, in mittleren Ebene eine Cafeteria/Kantine mit Außenbereich und in der untersten Ebene der Empfang für Besuche

Die HUBER SE wird geleitet vom Vorstand, der aus vier Vorstandsmitgliedern besteht:

- Georg Huber (Vorstandsvorsitzender)
- Dr.-Ing. Oliver Rong (Stellvertretender Vorstandsvorsitzender)
- Rainer Köhler
- Dr.-Ing. Johann Grienberger

Jedes Vorstandsmitglied trägt Gesamtverantwortung und ist zudem für spezielle Ressorts zuständig.

<b>Georg Huber</b>	<b>Dr.-Ing. Oliver Rong</b>	<b>Rainer Köhler</b>	<b>Dr.-Ing. Johann Grienberger</b>
Finanzen Controlling Personal IT	Produktion Technik Einkauf Qualitätsmanagement	Vertrieb Service	Innovation Marketing Umwelt Nachhaltigkeit

**Tabelle 1: Verteilung der Vorstandsressorts**

### **Dr.-Ing. E.h. Hans Georg Huber**

\*06.09.1942 †15.03.2014



1969 – Dez 2009:  
Miteigentümer sowie  
Geschäftsführer/Vorstandsvorsitzender  
der HUBER SE  
Jan 2010 – März 2014:  
Aufsichtsratsvorsitzender der HUBER SE

2004: Bundesverdienstkreuz  
2006: Deutscher Umweltpreis  
2007: Bayerischer Verdienstorden  
2007: Ehrendoktorwürde, verliehen von  
der TU München

Hans Huber hat seit seinem Eintritt in den elterlichen Betrieb im Jahr 1967 das Unternehmen und den Aufbau der HUBER-Gruppe maßgeblich geprägt. Zielstrebig und konsequent hat er die Entwicklung zum weltweit führenden Umwelttechnikunternehmen und zum Lösungsanbieter für die Wasser- und Abwasseraufbereitung vorangetrieben.

Hans Huber studierte von 1961 bis 1967 an der Technischen Universität München Verfahrenstechnik. Er übernahm 1969 gemeinsam mit seinem Bruder Karl-Josef die Geschäftsführung des Familienunternehmens. Die Konzentration auf Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Maschinen und Anlagen zur Wasseraufbereitung sowie die konsequente Positionierung als Lösungsanbieter für die Behandlung von Wasser, Abwasser und Schlamm verdankte HUBER seinen Impulsen. Seinem Engagement ist der Ausbau zum weltweit tätigen Unternehmen zu verdanken.

Er engagierte sich in zahlreichen Ehrenämtern und war aktives Mitglied in vielen Verbänden. Er wurde mit zahlreichen Auszeichnungen geehrt, er war 2006 Initiator für die Gründung der „Huber Technology Stiftung“, deren Ziel es ist, Ideen, Konzepte und Projekte zu fördern, die für einen nachhaltigen Umgang mit Wasser stehen.

Der Vorstand wird kontrolliert vom Aufsichtsrat, der aus drei Mitgliedern besteht und somit das höchste Kontrollorgan darstellt.

	Anzahl	m/w	Alter < 30	Alter 30 – 50	Alter > 50
Aufsichtsrat	3	2/1	0	1	2
Vorstand	4	4/0	0	2	2

**Tabelle 2: Aufsichtsrat und Vorstand nach Alter und Geschlecht**

Der Aufsichtsrat ist seit April 2016 wie folgt besetzt:

- Alois Ponnath  
(Aufsichtsratsvorsitzender)
- Hans Spitzner (Stellvertretender  
Aufsichtsratsvorsitzender)
- Johanna Rong



**Abbildung 4: Der Aufsichtsrat der HUBER SE - Hans Spitzner, Johanna Rong, Alois Ponnath (v.l.n.r.)**

### **Karl-Josef Huber**

\*26.08.1946 †24.06.2016



1969 – Dez 2009:

Miteigentümer, Geschäftsführer/Vorstand der HUBER SE

Jan 2010 – März 2014:

Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der HUBER SE

Apr 2014 – April 2016:

Aufsichtsratsvorsitzender der HUBER SE

2006: Ehrenbürger Berching

2011: Bayerische Staatsmedaille

Bereits 1967 ist Karl-Josef Huber in den elterlichen Betrieb eingetreten und hat dann zusammen mit seinem Bruder Hans Huber 1969 die Geschäftsführung des Unternehmens übernommen. Zu dieser Zeit hatte die Firma 25 Mitarbeiter, aber den beiden Brüdern gelang es durch eine konsequente Fokussierung auf den Werkstoff Edelstahl sowie das Thema „Wasser“ aus einer regional tätigen Firma ein international agierendes und weltweit anerkanntes Unternehmen zu formen.

Dabei war und ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor von HUBER die Produktion, welche sich unter Leitung von Karl-Josef Huber aus einem einfachen Handwerksbetrieb in eine hochmoderne Fertigung für eine breite Palette von Maschinen und Anlagen entwickelte. Sein unermüdliches Bestreben war es, die Produktion kontinuierlich weiterzuentwickeln, so dass qualitativ hochwertige Produkte termingerecht und wirtschaftlich am Standort Berching hergestellt werden können. Dank einer hohen Fertigungstiefe war es möglich, dass die permanenten innovativen Produktideen des Unternehmens sehr schnell in die Produktion einfließen konnten.

Unter seiner Leitung wurde 1992 im Industriegebiet Erasbach ein komplett neues Fertigungswerk auf die „grüne“ Wiese gebaute. Dank seiner vorausschauenden Planung und Gestaltung der Fertigungshallen sowie der Produktionsabläufe war eine Erweiterung der Produktionskapazität möglich, um dem Unternehmenswachstum der nachfolgenden Jahre jederzeit gerecht zu werden.



Zur HUBER SE gehören 24 Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung sowie eine Gesellschaft mit 46% Beteiligung. 11 Tochterunternehmen haben ihren Sitz innerhalb Europas, 7 auf dem amerikanischen Kontinent und 7 in Asien. Im Berichtszeitraum 2021/2022 ergaben sich keine Änderungen in der Struktur der HUBER Organisation. Weder Standorte noch die Geschäftstätigkeit wurden geändert. Die Gesellschaftsanteile der HUBER SE an den Unternehmen sludge2energy GmbH (Deutschland) sowie an der HUBER Environmental (Pvt.) Ltd (Südafrika) wurden an die jeweiligen Mitgesellschafter verkauft.

Folgende Unternehmen zählten zum 31.12.2022 zur HUBER Gruppe:

HANS HUBER GmbH & Co KG\* - Deutschland  
HUBER SE – Deutschland \*  
Picatech HUBER AG \* – Schweiz  
HUBER Environmental Technology (Taicang) Co. Ltd \* – China  
Hans Huber GmbH (Shanghai)\* - China  
HUBER Edelstahl Vertriebs-GmbH \*– Österreich  
Rotamat Ltd. \* – England  
Hydropress HUBER AB \* – Schweden  
HUBER Technology Inc. \* – USA  
HUBER Technology Ltd.\*\* - Kanada  
HUBER Technology SARL \* – Frankreich  
HUBER Technology España S.L. \* – Spanien  
HUBER Technology srl \* – Italien  
HUBER Technology sp. z o.o. \* – Polen  
MENA WATER FZC \* – Vereinigte Arabische Emirate  
HUBER Technology de México\* – Mexico  
OOO HUBER Technology \*\* – Russland  
HUBER Technology Asia-Pacific Pte. Ltd. \*\* – Singapore  
HUBER Technology (M) Sdn. Bhd. \*\* – Malaysia  
HUBER CS spol. s r.o. \*\* – Tschechien  
HUBER SK spol. s r.o. \*\* – Slowakei  
HUBER do Brasil Ltda. \*\* – Brasilien  
HUBER Lateinamerika Ltda. \*\* – Chile  
HUBER Colombia SAS \*\* - Kolumbien  
Huber Technology Perú SAC\*\* - Peru  
HUBER Technology Middle East FZE \* – Vereinigte Arabische Emirate  
A.T.E. HUBER Envirotech Private Limited \*\* - Indien (46% Anteil)

\* Im konsolidierten Jahresabschluss (2022) der HANS HUBER GmbH & Co. KG enthalten

\*\*Im konsolidierten Jahresabschluss (2022) der HANS HUBER GmbH & Co. KG nicht enthalten



Abbildung 5: HUBER Environmental Technology Co., Ltd. In Taicang/China



Die Mitarbeiter unserer weltweiten Tochterfirmen feiern das 150-jährige Jubiläum der Muttergesellschaft



## Unsere Produktpalette und unsere Marken

G4-4

Die Marke „HUBER“ steht weltweit für qualitativ hochwertige sowie innovative Produkte und Lösungen.



Die wichtigsten Geschäftsfelder sind:



### Safe Access Solutions

Hier bieten wir verschiedenste Ausrüstungsteile für die Wasserversorgung, Wasserwerke und Kläranlagen. Die wichtigsten Produkte sind Schachtabdeckungen sowie technische Türen, wie sie vor allem im Wasserspeicher eingesetzt werden.



### Mechanische Abwasserreinigung

Maschinen für die Entfernung von Feststoffen aus dem Abwasser sowie Verfahren zur weiteren Behandlung dieser Feststoffe sind die Kernprodukte dieses Geschäftsfeldes. Dazu zählen u.a. unsere weltweit bekannten ROTAMAT® Rechen- und Siebanlagen, unser Rechensysteme der MAX-Familie sowie Waschpressen und Sandaufbereitungsanlagen.



### Mechanische Schlammbehandlung

Unser Produktportfolio beinhaltet Maschinen für die Schlammsiebung, Schlammverdickung und Schlammwässerung. Unsere Schneckenpresse Q-PRESS® gehört dabei zu den meist verkauften HUBER Maschinen.



### Thermische Schlammbehandlung

Für den Bereich der Schlamm Trocknung bieten wir die solare Klärschlamm Trocknung an, den Bandtrockner, der mit Abwärme zwischen 80 und 140 Grad betrieben werden kann und den Scheibentrockner, der mit Sattedampf bis 10 bar beheizt wird.



### Globaler Service

Unsere Kunden mit weltweit über 55.000 installierten HUBER Maschinen versorgen wir zuverlässig mit unserem global tätigen HUBER Service. In Zusammenarbeit mit unseren Servicemitarbeitern in den verschiedenen Ländern kümmern wir uns um notwendige Ersatzteile, Reparaturen, Optimierungen und vorbeugende Wartungsarbeiten.

## Unsere Märkte und Länder

G4-6, G4-8, G4-9

HUBER ist weltweit in mehr als 60 Ländern aktiv.

Der Auftragseingang der HUBER SE von ca. 195 Mio. € für das Jahr 2022 verteilt sich auf verschiedene Regionen der Welt gemäß nachstehender Abbildung.

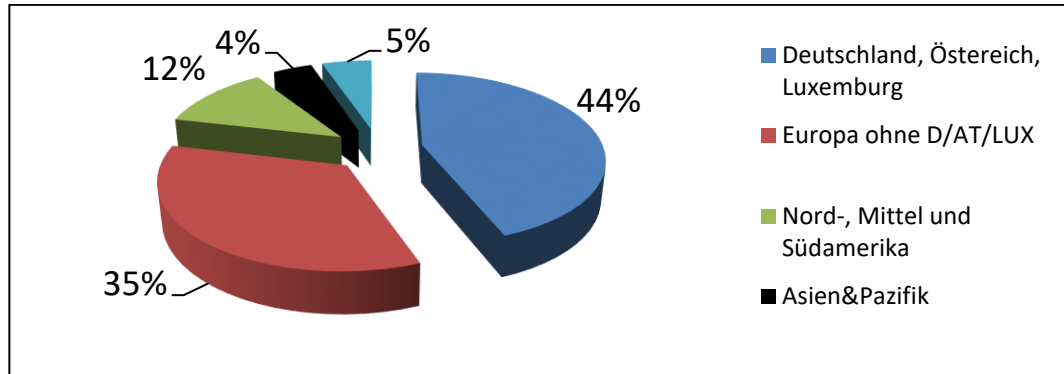


Abbildung 6: Aufteilung des Auftragseinganges der HUBER SE nach Länderregionen

Unsere Kunden sind zu etwa 80 % Kommunen (Kläranlagen, Trinkwasserversorger) und zu 20 % Industriebetriebe. Bei den Industriebetrieben sind wir in zahlreichen Branchen aktiv: Lebensmittelindustrie, Holz- und Papierindustrie, Getränkeindustrie & Brauerei, Fischindustrie, Textil- und Lederindustrie, Chemische und petrochemische Industrie

## Unsere wirtschaftliche Leistung

G4-9

Die Umsatzerlöse der HUBER SE betragen im Geschäftsjahr 2022 (01.01.2022 – 31.12.2022) € 202,9 Mio. Der konsolidierte Umsatz des HUBER Konzerns betrug im gleichen Zeitraum € 315,4 Mio. Die Gesamtkapitalisierung des HUBER Konzerns zum 31.12.2022 beträgt ca. € 212 Mio.

HUBER Konzern	2021	2022
Eigenkapital	129.283	137.764
Rückstellungen	35.783	43.877
Verbindlichkeiten	32.090	29.772
<b>Kapitalisierung gesamt</b>	<b>197.156</b>	<b>212.109</b>

Tabelle 3: Kapitalisierung in T €



## Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist uns wichtig

G4-16, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Wir haben einen intensiven Kontakt zu unseren Stakeholdern, den wir weiterhin aufrechterhalten und – dort wo notwendig und möglich – auch optimieren werden. Dieser Dialog ist der wesentliche Input für die Ausrichtung des Unternehmens und die Formulierung unserer strategischen Ziele. Im Kontakt mit unseren Stakeholdern erkennen wir welche Ansprüche diese an das Unternehmen stellen und können daraus Handlungsfelder definieren, um als Unternehmen nachhaltig erfolgreich zu sein.

### Auswahl relevanter Stakeholdergruppen

Die wichtigsten Stakeholder sind die, welche sehr eng mit unserer Wertschöpfungskette und unserem Unternehmenserfolg verbunden sind und/oder einen intensiven und direkten Einfluss darauf ausüben können. Hierzu zählen wir: Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten.

Von besonderer Bedeutung sind des Weiteren folgende Stakeholder: Banken, Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Verbände, Medien, Politik, Forschungs-/Hochschuleinrichtungen sowie die Zivilgesellschaft, vor allem im Umfeld unserer Standorte.

### Einbezug der Stakeholder

Aktionäre: HUBER ist ein Familienunternehmen, welches zu 100 % im Besitz der Huber GmbH & Co. KG ist. Die Anteile der Huber GmbH & Co. KG sind wie folgt verteilt:

- 50 % Georg Huber
- 50 % Johanna Rong

Die beiden Aktionäre Johanna Rong und Georg Huber sind sehr gut in das Unternehmen eingebunden. Herr Georg Huber ist neben seiner Funktion als Aktionär auch der Vorstandsvorsitzende der HUBER SE und somit voll in das Unternehmensgeschehen integriert. Frau Johanna Rong ist Mitglied im Aufsichtsrates und die Ehefrau von Dr.-Ing. Oliver Rong (stellvertretender Vorsitzender der HUBER SE).

Mitarbeiter: Die Kommunikation zwischen Mitarbeiter und Unternehmen erfolgt auf vielfältige Weise. Neben häufigen Abteilungsbesprechungen gibt es regelmäßige Besprechungen zwischen Vorstand und Betriebsrat. Des Weiteren werden mehrmals pro Jahr Betriebsversammlungen<sup>2</sup> abgehalten, in denen die aktuelle Situation des Unternehmens vorgestellt wird. Im Mitarbeitermagazin „HUBER Intern“ wird viermal pro Jahr über aktuelle Ereignisse berichtet. Dieses Magazin wird den Mitarbeitern per Post nach Hause

---

<sup>2</sup> Aufgrund der Corona-Krise fand 2022 keine Betriebsversammlung statt

geschickt, um auch die Familie zu informieren. Mitarbeiterbefragungen sowie „Lob & Tadel“ Kästen und eine IT-gestütztes Hinweisgeberportal geben die Möglichkeit jederzeit auf anonyme Weise Kritik und Anregungen an die Unternehmensleitung weiter zu geben.

Kunden: Unsere Vertriebs- sowie unsere Servicemitarbeiter sind täglich im direkten Kontakt mit unseren verschiedenen Kundengruppen: Endkunden (Kläranlagen, Wasserwerke, Industriebetriebe), Planungsbüros, Anlagenbaufirmen, Händler. Des Weiteren informieren wir mit unserem Kundenmagazin HUBER Report sowie unserem HUBER Newsletter mehrmals pro Jahr über Neuigkeiten aus dem Hause HUBER.

Stakeholder	Einbeziehung	Kernanliegen
Hauptversammlung (Aktionäre) sowie Aufsichtsrat	Persönlicher Kontakt Gesellschafterversammlung Aufsichtsratssitzung Mitarbeiterzeitung Kundenmagazin	Steigerung des Unternehmenswertes Langfristige Rendite auf eingesetztes Kapital Risikoarme Geschäftsmodelle Information
Mitarbeiter	Mitarbeiterbefragung Mitarbeitergespräche Mitarbeitermagazin Betriebsversammlung	Leistungsgerechte Entlohnung Anerkennung Gesundheit am Arbeitsplatz Familienfreundliches Unternehmen Sicherer Arbeitsplatz Fortbildung Information
Betriebsrat	Treffen Betriebsrat/Vorstand	Achtung der Rechte des Betriebsrates Einhaltung der Mitarbeiterrechte Information Sicherheit der Arbeitsplätze
Kunde – Betreiber	Befragung Persönlicher Kontakt Kundenzeitschrift	Zuverlässige Produkte und Lösungen Zuverlässiger After-Sales-Service Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis Einhaltung Termine
Kunde – Planer	Befragung Persönlicher Kontakt Kundenzeitschrift	Planungsunterstützung Zuverlässige Produkte und Lösungen Innovative Produkte Einhaltung Liefertermine
Tochterfirmen & Vertriebspartner	Befragung Persönlicher Kontakt Newsletter Vertriebstagungen	Zuverlässige Produkte und Lösungen Zuverlässiger After-Sales Service Wettbewerbsfähige Produkte Einhaltung Liefertermine Innovative Produkte Wettbewerbsfähige Lieferzeiten Information
Lieferanten	Lieferantenbewertung, Umfragen Persönlicher Kontakt	partnerschaftliche Zusammenarbeit Zuverlässige Zahlungen
Banken & Versicherungen	Persönlicher Kontakt Kundenmagazin	Langfristige Geschäftsbeziehung Information
Behörden und Verbände	Persönlicher Kontakt Projektbezogene Gespräche Aktive und passive Mitgliedschaft (Verbände)	Informationsaustausch mit Industrie und Wirtschaft Fachliche und finanzielle Unterstützung (Verbände)
Zivilgesellschaft & Regionale Presse	Tag der Offenen Tür Azubi-Tag Werksführungen auf Anfrage Berichte	Solider Arbeitgeber Unterstützung lokaler Vereine und öffentlicher Einrichtungen Bindung und Anziehung neuer Mitbürger Information
Regionale Hochschulen	Bewerbungen Bachelor-/Masterarbeiten Pers. Gespräche	Möglichkeit für Praktika, Bachelor-/Masterarbeiten Arbeitsplatz für Absolventen

Tabelle 4: Kern-Stakeholder

HUBER ist jedes Jahr auf zahlreichen Messen im In- und Ausland mit einem eigenen Messestand präsent und fördert so den Dialog mit den Kunden. Zusätzlich führen wir alle zwei Jahre eine anonyme Kundenbefragung durch, in welcher die Kunden unsere Leistungen bewerten und uns Anregungen und Kritik mitteilen können. Unsere Serviceabteilung ermittelt das Kundenfeedback im persönlichen Telefongespräch nach durchgeführten Serviceeinsätzen.

Vertriebspartner: Zu den Vertriebspartnern zählen die HUBER Tochtergesellschaften sowie die HUBER Vertretungen. Mit diesen Stakeholdern stehen die Vertriebs- und Servicemitarbeiter in täglichem Kontakt. Mit dem „Internen HUBER Newsletter“ werden die weltweit verteilten Mitarbeiter dieser Stakeholdergruppe acht- bis zehnmal pro Jahr über Aktivitäten und Neuigkeiten informiert. Des Weiteren werden die jährlich stattfindenden Vertriebsjahrestagungen zu einem intensiven Informationsaustausch genutzt. In regelmäßigen Abständen werden auch anonyme Befragungen durchgeführt, in denen unsere Vertriebspartner die Leistungen des Stammhauses beurteilen können.

Lieferanten: Hauptansprechpartner ist hier der Einkauf, aber auch viele Mitarbeiter aus Vertrieb und Technik. Regelmäßige Lieferantenbewertungen sowie der Austausch in persönlichen Gesprächen führen zu einem guten Verständnis der gegenseitigen Erwartungen.

Verbände: In folgenden Verbänden spielen HUBER bzw. Mitarbeiter von HUBER im Berichtszeitraum 2022 eine besondere Rolle:

German Water Partnership  
DWA  
Umweltcluster Bayern  
IHK



## Rückkoppelung zum Nachhaltigkeitsbericht

Zentrale Aufgabe des Nachhaltigkeitsberichtes ist die Bereitstellung von Informationen und der Wunsch, einen konstruktiven Dialog mit den Stakeholdern zu etablieren, der sich positiv auf die zukünftige Entwicklung des Unternehmens auswirkt. Wir wollen ein besseres Verständnis von Meinungen, Erwartungen und Vorstellungen der Stakeholder entwickeln und im Gegenzug darüber informieren, welche zahlreichen und umfassenden Anstrengungen das Unternehmen in den verschiedenen Bereichen unternimmt, welche Erfolge erreicht wurden und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Die durchgeführten Mitarbeiterbefragungen haben uns gezeigt, dass unsere Mitarbeiter ein großes Bedürfnis nach mehr Information haben, was wir u. a. auch mithilfe des Nachhaltigkeitsberichtes erreichen wollen.



Abbildung 7: Auf der IFAT, der weltgrößten Messe für Wasser und Abwassertechnik präsentierte HUBER 2022 auf über 1000 m<sup>2</sup> Standfläche innovative Produkte und Lösungen.



## Unsere Corporate-Responsibility-Themen

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-22, G4-23

Ausgangspunkt für die Selektion unserer Corporate-Responsibility-Themen waren die von der Global Reporting Initiative (GRI) vorgegebenen Aspekte. Diese wurden von einem Kernteam (bestehend aus einem Vorstand und zwei Mitarbeitern) diskutiert und hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Unternehmen sowie für die Stakeholder beurteilt (siehe Tabelle 6).

Die so definierten „wesentlichen Aspekte“ wurden dann mit dem Gesamtvorstand diskutiert, korrigiert und erweitert.

Der Gesamtvorstand hat in seine Überlegungen die Ergebnisse der langfristigen Unternehmensstrategie sowie die mittelfristigen Unternehmensziele einfließen lassen. Die sich daraus ergebenden wichtigsten Handlungsfelder sind in nachfolgender Tabelle 5 zusammengefasst.

Verantwortung	Themen und Handlungsfelder	Seite im Bericht
Kerngeschäft	Unsere verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit beinhaltet:	
	- Profitables Wachstum	12
	- Internationale Wettbewerbsfähigkeit	12
	- Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen	20
	- Hohe Qualität unserer Produkte und Leistungen	21, 22
	- Nachhaltige Beschaffung	25
	- Compliance	19, 42
Umwelt	Sorgsamer Umgang mit Ressourcen und die Minimierung der Umweltbeeinträchtigungen aus unserem Geschäftsbetrieb.	29
	Erkennen von Chancen und Risiken aus dem drohenden Klimawandel und ableiten entsprechender Handlungen.	44
Gesellschaft	Unser Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung als Unternehmen, vor allem in der Region.	47
HUBER als Arbeitgeber	Für unsere heutigen und künftigen Mitarbeiter wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Folgende Themen sind uns wichtig:	
	- Aus- und Weiterbildung	61
	- Offene Kommunikation	59
	- Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung	68
	- Vereinbarkeit von Familie und Beruf	67
	- Sicherung von Fachkräften	54
	- Chancengleichheit	71

Tabelle 5: Themen und Handlungsfelder

Nachfolgende Tabelle zeigt, welche der von der GRI vorgeschlagenen wesentlichen Aspekte für HUBER als wichtig erachtet wurden.

Der hier vorliegende Bericht ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht und es gibt keine Änderungen zur früheren Aufstellung.

<b>Aspekte der Kategorie „WIRTSCHAFTLICH“</b>	
Wirtschaftliche Leistung	EC1 – EC4
Marktpräsenz	EC5, EC6
Beschaffung	EC9
<b>Aspekte der Kategorie „ÖKOLOGISCH“</b>	
Materialien	EN1, EN2
Energie	EN3 – EN7
Wasser	EN8 – EN10
Biodiversität	EN11 – EN14
Emissionen	EN15 – EN21
Abwasser und Abfall	EN22 – EN26
Produkte und Dienstleistungen	EN27 – EN28
Compliance	EN29
Transport	EN30
Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz	EN31
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte	EN32, EN33
Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte	EN34
<b>Aspekte der Kategorie „GESELLSCHAFTLICH“</b>	
<i>Unterkategorie „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“</i>	
Beschäftigung	LA1 – LA3
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	LA6, LA7
Aus- und Weiterbildung	LA9 – LA11
Vielfalt und Chancengleichheit	LA12
Gleicher Lohn für Frauen und Männer	LA13
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken	LA14
<i>Unterkategorie „Menschenrechte“</i>	
Investitionen	HR1, HR2
Gleichbehandlung	HR3
Kinderarbeit	HR5
Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit	HR6
Sicherheitspraktiken	HR7
Rechte der indigenen Bevölkerung	HR8
Prüfung	HR9
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte	HR10, HR11
Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	HR12
<i>Unterkategorie „Gesellschaft“</i>	
Lokale Gemeinschaften	SO2
Korruptionsbekämpfung	SO3, SO5
Wettbewerbswidriges Verhalten	SO7
Compliance	SO8
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	SO9, SO10
<i>Unterkategorie „Produktverantwortung“</i>	
Kundengesundheit und -sicherheit	PR1, PR2
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	PR3, PR4, PR5
Marketing	PR6
Schutz der Kundendaten	PR8
Compliance	PR9

Tabelle 6: Wesentliche Aspekte nach GRI

## Corporate Responsibility im Kerngeschäft

### Verhaltenskodex und Hinweisgeber

G4-56

#### Der HUBER Verhaltenskodex

Die HUBER SE verpflichtet sich dazu, ihren Geschäftsaktivitäten auf legale und ethische Weise nachzugehen. Unseren Kunden, Partnern und Lieferanten sind wir stets ein verlässlicher Partner und wir bauen mit unserer Arbeitsweise Vertrauen auf.

Unser Compliance-System bietet einen klaren Rahmen für unsere Entscheidungen und Handlungen. Es basiert auf unserem **HUBER Verhaltenskodex**, der im Februar 2022 an alle Mitarbeiter der HUBER SE kommuniziert wurde. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die darin festgelegten Grundsätze zu halten und dazu beizutragen, dass wir unserer unternehmerischen Verantwortung und unseren ethischen Standards bei der täglichen Arbeit gerecht werden.

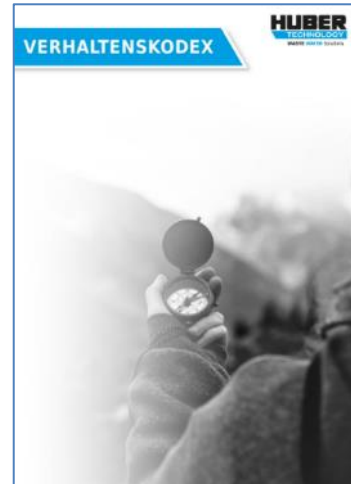


Abbildung 8: DER HUBER Verhaltenskodex ist im Internet abrufbar unter [www.huber.de/compliance](http://www.huber.de/compliance)

#### Hinweisgeber

die HUBER SE verpflichtet sich, Geschäfte in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien, die im HUBER Verhaltenskodex zusammengefasst sind, zu führen.

Sollte jemand konkrete Hinweise darauf haben, dass gegen unseren Verhaltenskodex, unsere internen Regeln oder Gesetze verstoßen wird oder wurde, dann bitten wir darum, diese Informationen mit uns zu teilen und aktiv bei der Aufklärung der Vorgänge behilflich zu sein. Dieses Angebot gilt für unsere Mitarbeiter, aber auch für unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner.



Abbildung 9: Zur Einhaltung der EU-Whistleblower-Richtlinie hat HUBER bereits Anfang 2022 ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Erreichbar unter [www.huber.de/compliance](http://www.huber.de/compliance)

Konkrete Hinweise oder Bedenken können über unser **Hinweisgeber-Portal** eingereicht werden, welches über [www.huber.de/compliance](http://www.huber.de/compliance) für jeden erreichbar ist.

Das Hinweisgebersystem ermöglicht sowohl eine schriftliche als auch eine mündliche Meldung. Jeder kann frei entscheiden, ob er die Meldung anonym oder unter Nennung der Kontaktdaten einreicht.

Bei anonymer Meldung ermöglicht das Hinweisgebersystem die Einrichtung eines geschützten Briefkastens, über den schriftlich kommuniziert werden kann, um sowohl weiterführende Fragen zu stellen, die für die Untersuchung wichtig sind, aber auch um über den Fortgang der Untersuchung zu informieren. Die Anonymität ist dabei stets sichergestellt.

## Kundenzufriedenheit und Kundenbindung

G4-PR5, G4-PR8

Im Zentrum  
unserer Aktivitäten  
steht der Kunde.  
Sein Vertrauen in  
unser

Unternehmen, in  
unsere Kompetenz

und Zuverlässigkeit sowie seine Zufriedenheit mit unseren Produkten und Dienstleistungen sind die Basis für unseren Geschäftserfolg. Wir streben nach einer langfristigen und partnerschaftlichen Beziehung zu unseren Kunden.

**Unser Kunde im Mittelpunkt**  
*Der Nutzen und die Zufriedenheit des Kunden sind die  
Grundlage unseres vergangenen und zukünftigen Erfolges.*

Aus dem HUBER Leitbild

Wir gehen mit den Daten unserer Kunden vertrauensvoll um und beachten die Datenschutzvorschriften der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Es gab bislang weder Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden, noch gab es Vorfälle von Kundendatenverlust.

Unsere Mitarbeiter im Innen- und Außendienst werden in ihrer täglichen Arbeit durch das positive Feedback unserer Kunden motiviert. Wir wissen, dass wir uns das Vertrauen unserer Kunden jeden Tag neu erarbeiten müssen und sehen es als unsere Aufgabe an, die Erwartungen der Kunden nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen. Wir wollen kompetent beraten, termingerecht und zügig die passenden Produkte und Lösungen mit der zugesagten Leistung liefern, montieren und in Betrieb setzen. Unser After-Sales-Service soll rund um die Uhr und weltweit einen störungsfreien und optimalen Betrieb sicherstellen.

Um die von uns angestrebte Kundenorientierung bestmöglich zu leben, sind uns drei Punkte besonders wichtig, welche wir in unserer Organisation verankert haben:

- 1.) Wir müssen die Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden kennen.
- 2.) Wir müssen unsere Leistung in der Erfüllung der Kundenanforderungen messen.
- 3.) Wir müssen unsere Leistungsfähigkeit stetig weiter steigern.



Neben dem täglichen persönlichen Feedback, welches unsere Mitarbeiter im direkten Kontakt mit unseren Kunden erhalten, sind zwei weitere Prozesse für uns von elementarer Bedeutung:

- Reklamationserfassung und Reklamationsbehebung
- Kundenumfragen

Reklamationserfassung und Reklamationsbehebung:

Alle Reklamationen von Kunden werden von uns erfasst und unmittelbar bearbeitet, um den Grund der Reklamation zu beheben. Des Weiteren werden alle Reklamationen analysiert und wir leiten daraus Maßnahmen ab, um unsere Leistung zu verbessern und Wiederholungsfehler zu vermeiden. Wir begreifen Reklamationen als Chance zur Verbesserung.

Kundenumfragen:

Unser After-Sales-Service-Bereich kontaktiert alle Kunden unmittelbar nachdem einer unserer Servicetechniker vor Ort im Einsatz war. Diese Kundenbefragung gibt uns einen permanenten Überblick über diesen Leistungsaspekt unseres Unternehmens.

Des Weiteren führen wir alle zwei bis drei Jahre eine anonyme Online-Befragung bei unseren Kunden durch. In den Jahren 2021 und 2022 haben wir in folgenden Ländern Kundenbefragungen durchgeführt: Italien, Schweden, Finnland, Norwegen

<b>Kundenbefragung Deutschland<sup>3</sup></b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>Organisation</b>				
Marktkommunikation (schlechter als Wettbewerb) <sup>4</sup>	2,56 %	2,72%	2,7%	3,8%
Vertriebsaußendienst	2,00	2,12	2,01	2,21
Angebotswesen	1,90	2,00	1,87	2,04
Auftragsabwicklung	1,90	1,95	1,84	2,07
After-Sales-Service	2,04	2,13	2,02	2,22
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>				
Preis-Leistungs-Verhältnis	2,20	2,40	2,40	2,56
Produktqualität	1,61	1,75	1,75	2,0
Kundennutzen	1,81	1,87	1,90	2,14
Leistung bei Sonderlösungen	2,21	2,05	2,15	2,29
Einhaltung Liefertermin	1,76	1,98	2,04	2,23

**Tabelle 7: Umfragen zur Kundenzufriedenheit**

Die Befragung ermöglicht es uns die Meinung unserer Kunden zu unseren verschiedenen Leistungen zu ermitteln, und zwar getrennt nach Kundengruppe (Kommunale Kläranlage, Planer, Industriebetrieb, Wasserwerk ...) sowie Region (z. B. Bundesland). Die Kunden haben zudem die Möglichkeit in Freitextfeldern Wünsche, Anregungen, Kritik und Lob an HUBER zu formulieren.

<sup>3</sup> Benotung nach Schulnotensystem

<sup>4</sup> Im Jahr 2020 waren 3,8 % der Befragten der Meinung, dass HUBER eine schlechtere Marktkommunikation als der Wettbewerb hat. Damit waren 96,2 % der Meinung, die Marktkommunikation von HUBER ist gleich oder besser als die des Wettbewerbs.

Die Ergebnisse der Umfragen liefern wertvolle Hinweise um unsere Leistungen weiter zu verbessern.

Die Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse der Jahre 2014, 2016, 2018 und 2020 für den Hauptgeschäftsstandort Deutschland. Die nächste Befragung für Deutschland findet 2023 statt.

## Unsere Produkte – innovativ, zuverlässig und sicher

G4-PR1, G4-PR2, G4-PR3, G4-PR4, G4-PR6, G4-PR9, G4-EN27 bis G4-EN30

HUBER versteht sich als innovatives Unternehmen und es entspricht unserem Selbstverständnis, unsere Produkte stets mit Blick auf die Bedürfnisse unserer

**Wegweisende technische Lösungen**  
*Wir stehen für qualitativ hochwertige, innovative und wettbewerbsfähige Produkte, ausgerichtet auf die Bedürfnisse unserer Kunden.*

Aus dem HUBER Leitbild

Kunden selbst zu entwickeln und zu produzieren. Die Realisierung einer Idee, die letzten Endes in einem marktreifen Produkt endet, ist das Ergebnis der Teamarbeit vieler Mitarbeiter. Um einen reibungslosen und zuverlässigen Entwicklungsprozess gewährleisten zu können, arbeiten wir nach unserem HUBER Innovationsprozess (HIP).

Der HUBER Innovationsprozess beinhaltet die 5 nachfolgenden Meilensteine (MS):

- MS 1: Freigabe und Start der Entwicklung
- MS 2: Designprüfung – Abgleich Lasten- und Pflichtenheft nach Abschluss der Konstruktion
- MS 3: Designverifizierung – Abgleich Lasten- und Pflichtenheft am ersten Prototyp
- MS 4: Vertriebsfreigabe – Freigabe für den Vertrieb nach erfolgreichem Testbetrieb
- MS 5: Designvalidierung – Abschluss des Entwicklungsprojektes nach Langzeiterfahrung

Jeder Meilenstein beinhaltet für sich eine Vielzahl von zu erledigenden Arbeitspaketen und stellt sicher, dass alle notwendigen und erforderlichen Aufgaben erledigt werden.

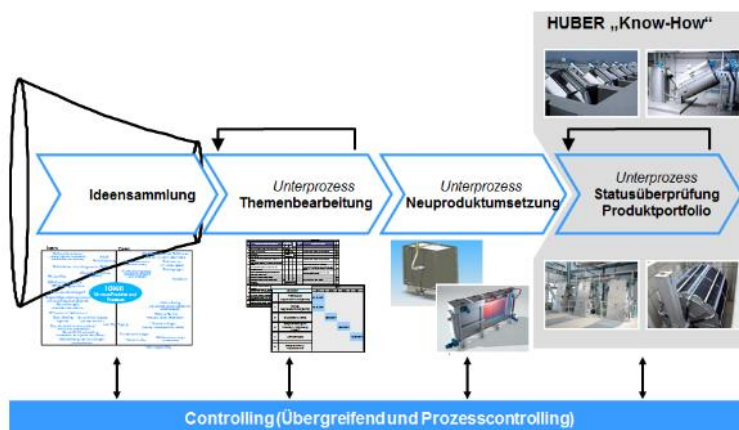
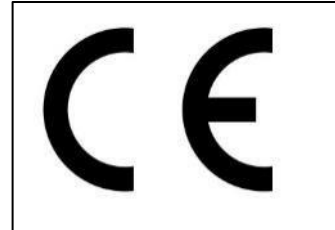


Abbildung 10: Der HUBER Innovationsprozess

### Produktsicherheit für Mensch und Umwelt:

Bereits während der Entwicklung wird der Aspekt der Arbeitssicherheit im Umgang mit unseren Produkten beachtet und fließt in die Entwicklung mit ein. Alle von HUBER produzierten Maschinen und Anlagen werden von uns gemäß Maschinenrichtlinie 2006/42/EG behandelt und einer Risikobeurteilung unterzogen. Alle erforderlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Einhaltung der Maschinenrichtlinie werden vom Unternehmen durchgeführt. Die CE-Kennzeichnung erfolgt gemäß Maschinenrichtlinie in den meisten Fällen nach Montage und Inbetriebnahme der Gesamtanlage beim Kunden, da HUBER in den allermeisten Fällen im Sinne der Maschinenrichtlinie „unvollständige“ Maschinen liefert. Nur in Ausnahmefällen erfolgt die CE-Kennzeichnung bereits ab Werk (vollständige Maschinen). In Verbindung mit der Montage- und Betriebsanleitung stellen wir so die erforderliche Arbeitssicherheit im Umgang mit unseren Maschinen sicher.



Auf diese Weise konnten wir gewährleisten, dass im Berichtszeitraum keine Vorfälle auftraten, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden.



Als Folge des Brexit gilt ab dem 01.01.2021 mit vierjähriger Übergangsfrist das UKCA-Kennzeichen (UK Conformity Assessed) als Ersatz für die CE-Kennzeichnungsanforderungen für Produkte, welche in Großbritannien in den Verkehr gebracht werden. Das UKCA-Kennzeichen macht deutlich, dass ein auf den britischen Markt gebrachtes Produkt die Konformitätsanforderung dieses Marktes erfüllt. HUBER hat 2022 alle Vorbereitungen getroffen für eine UKCA konforme Auslieferung von Produkten nach Großbritannien.

Alle HUBER Produkte bestehen zum Großteil aus dem Werkstoff Edelstahl, welcher im Hinblick auf eine Recyclingfähigkeit vorbildlich ist. Im Zuge der Produktentwicklung werden alle neu aufgenommenen Materialien sowie Betriebs- und Hilfsstoffe erfasst und hinsichtlich ihrer Umweltverträglichkeit in Zusammenarbeit mit dem Umweltbeauftragten mit dem Ziel analysiert, stets die ökologisch unbedenklicheren Stoffe und Materialien zu verwenden.

HUBER hat im Übrigen keine Produkte im Programm, deren Verkauf in bestimmten Märkten/Ländern verboten oder umstritten ist. Falls gegen bestimmte Länder aus politischen Gründen ein Embargo verhängt wird, hält sich HUBER an diese Bestimmungen.

Es liegen keine Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen vor.

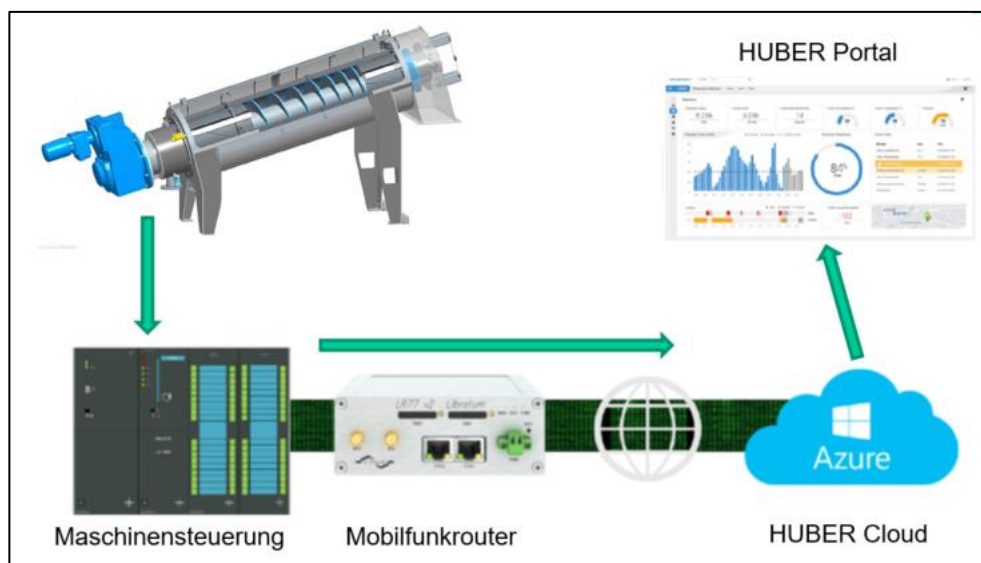
### Ökologische Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen

Da alle unsere Produkte letztlich zum Schutz der Umwelt und speziell zur Reinhaltung des Wassers eingesetzt werden, hat die Anwendung unserer Produkte insgesamt eine positive Auswirkung auf die Ökologie.

Wir wissen aber, dass sowohl zur Herstellung als auch während der Nutzung unserer Produkte Energie und Ressourcen verbraucht werden. Aus diesem Grund sind wir bemüht, den Ressourceneinsatz bei der Produktion stetig zu verringern (siehe Tabelle 15 „Kernindikatoren“).

Ein besonderes Augenmerk legen wir aber auch auf:

- a) die Langlebigkeit unserer Produkte. So haben wir beispielsweise intelligente Systeme entwickelt, welche Störstoffe frühzeitig erkennen, so dass Betriebsstörungen oder Beschädigungen verhindert werden.
- b) den Verbrauch von Energie und Betriebsstoffen unserer Produkte und Anlagen während ihrer Nutzungsdauer vor Ort. Hier unternehmen wir permanente Anstrengungen, die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Maschinen und Verfahren zu erhöhen. Dabei nutzen wir auch die Möglichkeiten der Digitalisierung und bieten unsere neu entwickelte IoT-Plattform HUBER Cloud Solutions unseren Kunden als intelligentes Tool für die Betriebsunterstützung und Prozessoptimierung an.



**Abbildung 11: Vereinfachtes Prinzip der HUBER Cloud Solution für die Betriebsunterstützung und Prozessoptimierung**

Als international tätiges Unternehmen müssen wir unsere Produkte zum Kunden transportieren. Dies geschieht mit LKW bzw. bei Überseetransport mit LKW und Schiff. Im Notfall greifen wir auch auf Transporte mit dem Flugzeug zurück.

Bezüglich der ökologischen Auswirkungen des Transportes liegen uns keine Informationen vor. Da wir uns der allgemein üblichen Transportwege bedienen,

gehen wir davon aus, dass wir dadurch auch keine erheblichen negativen Auswirkungen bewirken.

Insgesamt bemühen wir uns durch transportgerechtes Konstruieren und platzsparendes Verladen das zu transportierende Volumen so gering wie möglich zu halten.

Für den Transport werden unsere Produkte entsprechend verpackt, um Transportschäden zu verhindern. Die Verpackungen bestehen in der Regel aus Holzkisten oder Holzgestellen mit Schutzfolie. Üblicherweise werden diese vor Ort entsorgt.

Unsere Produkte und Anlagen sind zum größten Teil aus Edelstahl gefertigt. Ihre Lebensdauer ist in der Regel 15 – 25 Jahre. Am Ende der Lebenszeit werden die Produkte vom Kunden entsorgt. Da Edelstahlschrott weltweit ein begehrtes Material ist, gehen wir davon aus, dass unsere Maschinen auf diesem Weg dem Recycling zugeführt werden. HUBER selbst nimmt keine Produkte zurück.

## Nachhaltige Beschaffung

Als produzierendes Unternehmen mit einer breiten Produktpalette benötigen wir für unsere Fertigung eine Vielzahl verschiedener Materialien und Teile.

Hinzu kommen noch Produkte wie Pumpen, Dosieranlagen, Silos usw., die wir als Projektzukauf, zusammen mit den von uns gefertigten Maschinen und Anlagen an den Kunden liefern.

Darüber hinaus benötigen wir Verbrauchsmaterial für den Bürobetrieb, IT-Geräte, Software, Beratungsleistung, Übersetzungsdienste, Reinigungsdienstleistungen, Gartenpflege, Fahrzeuge, Mietwagen sowie Kraftstoffe, Strom und Erdgas.

Die explizite Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung steckt noch in den Anfängen. Hier sind wir gefordert, innerhalb der Beschaffung dem Thema Nachhaltigkeit mehr Gewicht zu verleihen und diesen Gedanken an unsere Lieferanten weiterzugeben.

Eine „Einkaufspolitik“ für die HUBER SE bzw. für die HUBER Gruppe haben wir bislang nicht formuliert.

## Unsere Lieferkette

G4-12, G4-EC9, G4-EN32, G4-EN33

Das Einkaufsvolumen der HUBER SE betrug im Jahr 2022 ca. 78 Mio. € und verteilt sich auf ca. 900 Lieferanten. Der Anteil unseres Einkaufsvolumens für die Beschaffung bei lokalen Lieferanten (Lieferanten mit Geschäftsstandort Deutschland) liegt bei rund 90%.

Die 50 Lieferanten mit dem größten Einkaufsvolumen liefern mehr als 70 % des gesamten Einkaufsvolumens.



Größter Einzelposten unserer Beschaffung ist das Rohmaterial Edelstahl in verschiedenen Ausführungen (Rohr, Stab, Blech), welches wir über verschiedene Stahlhändler beziehen.

Weitere wichtige Lieferanten sind Zulieferer für Antriebe (Motoren, Getriebe) sowie Steuerungstechnik.

Daneben gibt es eine Vielzahl von Lieferanten, die verschiedenste Teile in oft auch nur geringen Mengen liefern.

Im Rahmen unseres zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementsystems befragen wir produktionsrelevante Lieferanten in regelmäßigen Abständen zu ihren Qualitäts-, Arbeitssicherheits- und Umweltaktivitäten. Die Ergebnisse fließen in die Lieferantenbewertung ein. Zusätzlich wurde dieser Fragebogen um den sozialen Aspekt erweitert. Er enthält konkrete Fragen zu nachhaltigem Handeln.

Wir wollen künftig das Thema „Nachhaltigkeit in der Beschaffung“ verstärkt beachten und dies nach Möglichkeit in die Auswahl und Bewertung von Lieferanten einfließen lassen. Aufgrund unserer Wettbewerbssituation und unserer Art des Geschäftes brauchen wir Lieferanten, die uns zuverlässig und termingerecht mit Produkten gemäß unseren Qualitätsanforderungen versorgen, und dies zu Preisen, mit denen wir auf dem Weltmarkt bestehen können.

### Recyclingpapier „Der Blaue Engel“ hat sich bewährt

Im Jahr 2013 haben wir das gesamte Unternehmen auf Recyclingpapier umgestellt und nutzen seitdem nur noch Papier mit der Kennzeichnung „Der Blauer Engel“.

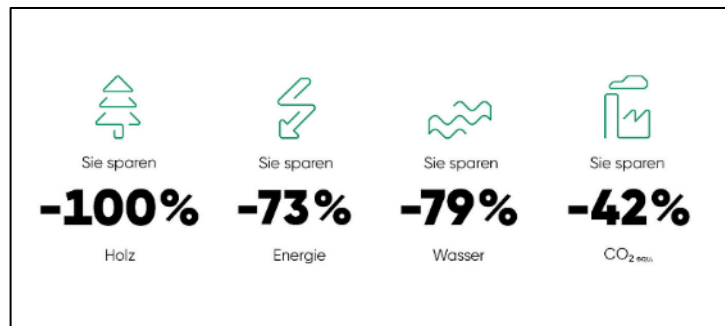


Abbildung 12: Ökologische Bilanz von Recyclingpapier  
(Quelle: [www.bvse.de](http://www.bvse.de))

„Der Blaue Engel“ existiert schon seit 1977 und ist die erste und älteste umweltschutzbezogene Kennzeichnung der Welt für Produkte und Dienstleistungen, welche bestimmten Richtlinien genügen. Papiere, die mit dem „Der Blaue Engel“ ausgezeichnet sind, bestehen aus 100 % Altpapier, sodass eine optimale Ausnutzung des Rohstoffs Holz gewährleistet ist. Außerdem ist die Verwendung giftiger Chemikalien streng reguliert und das Papier erfüllt die Ansprüche des Gesundheitsschutzes.



## Strom aus Wasserkraft

Als produzierendes Unternehmen benötigen wir zur Herstellung unserer Produkte eine Vielzahl von Werkzeugmaschinen. Mehrere Drehbänke, Abkantpressen, Lasermaschinen usw. sind deshalb in unseren Fertigungshallen zu finden. Alle diese Maschinen benötigen Strom und so addiert sich der jährliche Stromverbrauch der HUBER SE auf ca. 3.000.000 kWh. Eine enorme Menge, welche etwa dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von



Abbildung 13: Ökostromzertifikat

1.000 Privathaushalten entspricht. Je nachdem, wie elektrischer Strom erzeugt wird, entsteht dabei viel, wenig oder gar kein CO<sub>2</sub>. Im Mittel werden in Deutschland ca. 420 g CO<sub>2</sub> pro 1 kWh Strom emittiert (Deutscher Strommix 2021). Rechnet man nun den HUBER Stromverbrauch mit diesem mittleren CO<sub>2</sub>-Wert um, so ergibt sich, dass unser jährlicher Strombedarf ca. 1.260 t CO<sub>2</sub> verursacht.

Um als Unternehmen in Richtung Umwelt- und Klimaschutz einen großen Schritt voran zu kommen haben wir uns dazu entschieden ab Januar 2014 100%igen Ökostrom zu beziehen. Als Lieferant und Hersteller für unseren Ökostrom haben wir uns für das österreichische Unternehmen „Voralberger Kraftwerke AG“ entschieden.

Der Ökostrom, den wir bereits ab 2014 beziehen ist zu 100% in kleineren und größeren Wasserkraftwerken Österreichs produziert. Dies ist auch durch den TÜV bestätigt und zertifiziert. Für HUBER bedeutet die Verwendung von Strom aus Wasserkraft, dass wir jedes Jahr etwa 1260 t an CO<sub>2</sub> einsparen und so einen aktiven Beitrag zur Emissionsreduktion klimaschädlicher Gase leisten.



Abbildung 14: Eine von insgesamt 6 Stromtankstellen auf dem HUBER Firmengelände. Hier können Kunden aber auch Mitarbeiter ihre Elektrofahrzeuge aufladen

## Umstellung von Papierhandtüchern auf Stoffhandtücher

Im Laufe des Jahres 2018 haben wir von Papierhandtüchern auf Stoffhandtuchrollen umgestellt.

Wie das Umweltbundesamt feststellt, erfüllt das System Stoffhandtuchrollen mit modernen Stoffhandtuchspendern alle Anforderungen der Hygiene, der Gebrauchstauglichkeit und der Umweltschonung. Es präsentiert nach dem Händetrocknen dem nächsten Gast wieder ein sauberes und trockenes Stück Stoff zum Abtrocknen. Die Stoffhandtuchrollen selbst zeichnen sich durch eine lange Lebensdauer (80–100 Umläufe) und hygienische Eigenschaften aus, weil sie aus festem Tuch bestehen und eine Griffigkeit aufweisen.

Weiterhin führt die lange Lebensdauer von Stoffhandtüchern und deren Weiterverwendung z. B. als Poliertücher und Putzlappen zu einem geringen Abfallaufkommen. Das System Stoffhandtuchrollen in Stoffhandtuchspender beinhaltet auch die Reinigung der Stoffhandtuchrollen und die Funktionstüchtigkeit der Handtuchspender. Die Auszeichnung „Der Blaue Engel“ für die Stoffhandtuchrollen garantiert, dass während des gesamten Reinigungs- und Nachbehandlungsverfahrens keine Mittel eingesetzt werden, die biozide Wirkstoffe enthalten.

HUBER spart durch den Einsatz der wiederverwendbaren Stoffhandtücher nun jährlich ca. 300.000 Papierhandtücher!



Abbildung 15: Händetrocknen mit Stoffhandtücher



Abbildung 16: Das Verwaltungsgebäude der HUBER SE und das neu gebaute HUBER Forum

## Corporate Responsibility für die Umwelt

G4-EN1 bis G4-EN26

### Umweltauswirkungen aus dem Geschäftsbetrieb

In unserem HUBER Leitbild haben wir uns dazu bekannt, die Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebes auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten.

**Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft**  
*Wir tragen durch unsere Produkte und Leistungen zum Schutz der Umwelt bei und sind im Rahmen unseres betrieblichen Handelns stets auf Nachhaltigkeit bedacht. Es ist unser Ziel, unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden.*

Auszug aus dem HUBER Leitbild

### Unsere Umweltpolitik

G4-14

Die im HUBER Leitbild verankerte Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft wollen wir durch folgende konkrete Maßnahmen wahrnehmen:

#### Umweltauswirkung

Regelmäßig überprüfen wir alle unsere Tätigkeiten und Verfahren, um mögliche negative Umweltauswirkungen sowie Energie- und Ressourcenverbrauch zu minimieren. Bei der Entwicklung neuer Produkte sowie der Verwendung neuer Betriebsmittel beurteilen wir im Voraus die Umweltverträglichkeit. Unser Ziel ist die Vermeidung von Umweltbelastung.

#### Rechtliche Verpflichtungen und Anforderungen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Umweltgesetze und -vorschriften. Mit den zuständigen Behörden arbeiten wir kooperativ zusammen.

#### Kontrolle und kontinuierliche Verbesserung

Die Einhaltung der Umweltpolitik wird regelmäßig kontrolliert und bewertet. Wir verpflichten uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung. Jährlich setzen wir uns konkrete Umweltziele.

#### Mitarbeiter

Ein umweltbewusstes sowie energie- und ressourcenschonendes Handeln ist Aufgabe aller Mitarbeiter. Die Führungskräfte sorgen dafür, Verantwortungsbewusstsein auf allen Ebenen zu fördern.

#### Lieferanten

Wir wirken auf unsere Lieferanten ein, nach gleichwertigen Umweltleitlinien zu verfahren wie wir selbst.

#### Öffentlichkeit

Die Öffentlichkeit wird in Bezug auf die Umweltleistung des Unternehmens in regelmäßigen Abständen durch die Umwelterklärung informiert.

Durch unsere Umweltpolitik wollen wir auch als Organisation dem Vorsorgeprinzip Rechnung tragen, welches im Grundsatz 15 der Rio-Erklärung niedergeschrieben ist.

---

**Grundsatz 15 der „Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung“**

*Zum Schutz der Umwelt wenden die Staaten im Rahmen ihrer Möglichkeiten allgemein den Vorsorgegrundsatz an. Drohen schwerwiegende oder bleibende Schäden, so darf ein Mangel an vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit kein Grund dafür sein, kostenwirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschlechterungen aufzuschieben.*

---

### Unsere Umweltmanagementsysteme

Wir haben bereits im Jahre 1997 beschlossen, ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14000 und EMAS für die HUBER SE einzuführen. Jährlich lassen wir unser Umweltmanagementsystem von einem externen Auditor nach den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 auditieren.

Das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen und die Daten und Angaben der konsolidierten Umwelterklärung ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten des Unternehmens innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben. Die vom Umweltgutachter validierte Umwelterklärung ist integrativer Bestandteil des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes und findet sich konkret in verschiedenen Abschnitten wieder. Die genaue Zuordnung ist auf Seite 76 ersichtlich.



**Abbildung 17: HUBER hat auch Lösungen entwickelt, um Wasser noch weiter als bisher üblich zu reinigen. Mit einer sogenannten 4. Reinigungsstufe werden Spurenstoffe wie z.B. Arzneimittel aus dem Abwasser entfernt, indem diese Substanzen an Aktivkohle adsorbiert werden.**



## Organisation unseres Umweltmanagements

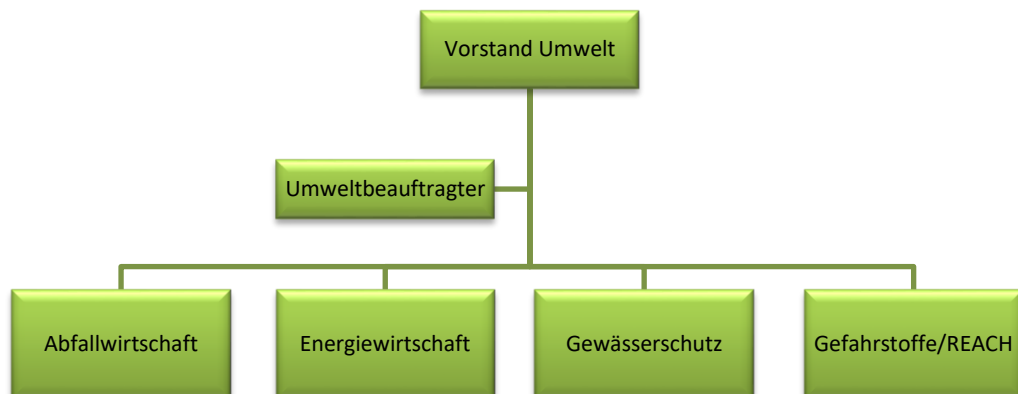


Abbildung 18: Organisation Umweltmanagement

Umweltschutz betrifft alle Bereiche und Prozesse des Unternehmens. Um den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, das Herz eines Managementsystems, effektiv zu gestalten, ist die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den wichtigsten Schnittstellen elementar. Wir beziehen vor allem die Produktion, die Abteilungen Produktentwicklung und Beschaffung, die Mitarbeiter aus dem Arbeitsschutz und das Bildungswesen in diese Verantwortung ein. Die jeweiligen Vorgesetzten überwachen die Umsetzung der Anforderungen in ihren Bereichen. Jeder Mitarbeiter verantwortet den Umweltschutz an seinem Arbeitsplatz. Im Rahmen des internen Schulungssystems legen wir Wert auf die Bewusstseinsbildung und Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter der Umwelt gegenüber. Das Verbesserungsvorschlagswesen gibt allen Mitarbeitern die Möglichkeit, eigene Ideen zur Verbesserung der Umweltleistung einzubringen. Auch der seit 2013 eingeführte „Lob und Tadel“ Briefkasten bietet zudem eine Möglichkeit der anonymen Meinungsäußerung. 2022 wurde ein Hinweisgeber-Portal eingerichtet (LegalTegrity), welches jeder Person die Möglichkeit bietet, über die HUBER Webseite [www.huber.de](http://www.huber.de) anonyme Meldungen abgeben zu können. Die Umweltbeauftragte ist dem Vorstand unterstellt. Sie ist für die Umsetzung des Umweltmanagementsystems verantwortlich, hat eine beratende und unterstützende Funktion für alle Mitarbeiter und berichtet direkt an den Vorstand. Sie gibt die Umweltziele vor, legt die Verantwortlichkeit im Umweltschutz fest und kontrolliert die Wirksamkeit des Systems.

### Umweltaspekte

Die generelle Bewertung aller Umweltaspekte und Selektion ökologisch relevanter Stoffe erfolgt mit Hilfe des vom Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung erarbeiteten Ansatzes (IÖW) und wird mit der (ABC/XYZ-Methode) in einer Matrix ausgewertet.

Die qualitative Selektion erfolgt hinsichtlich Substanzen und deren Auswirkung u.a. in Bezug auf Gefährdungspotenziale für Wasser (W), Luft (L), Boden (B) und den Menschen.

Die quantitative Selektion erfolgt durch zusätzliche Berücksichtigung von mengenmäßigen Verbräuchen. Dies geschieht durch die Multiplikation der Menge eines Stoffes mit seiner ABC-Bewertungsnote. Aspekte mit den höchsten Zahlenwerten belasten die Umwelt am meisten. Die Ergebnisse überwachen wir intern und bilden u.a. daraus Ziele und Maßnahmen.

Beispielhaft zeigt folgende Tabelle die Vorgehensweise für Beizsäuren:

Stoffbezeichnung	U	G	L	B	W	M	S	H	E	$\Sigma (A+B+C)$	Bewertung	Menge 2022	Einheit
Salpetersäure HNO <sub>3</sub>	B	B	C	A	A	A	A	A	A	621	49.158.360	79.160	kg
Flusssäure HF	B	B	C	A	A	A	A	A	A	621	23.598.000	38.000	kg

Tabelle 8: Bewertungsmethode von Stoffen - Auszug

## HUBER Umweltleistung in Zahlen

G4-EN1 bis G4-EN26

Bei der ökologischen Betriebsbilanz unseres Unternehmens in Form einer Input-Output-Bilanz werden die betrieblichen Inputs getrennt nach Stoffen (Materialien) und Energien dargestellt. Auf der Output-Seite werden die Produkte und die stofflichen bzw. energischen Emissionen erfasst. Diese quantitative Analyse soll also nicht nur das vermarktete Produkt, sondern auch die entstehenden Nebenprodukte, Abfälle und Emissionen aufzeigen. Die Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Beschaffungsmasse von „anderen Kunststoffen“ wurde dem Trend, Kunststoffe teilweise durch Edelstahl zu ersetzen, angepasst und rückwirkend korrigiert.



Abbildung 19: Die Fertigung der HUBER SE - bei der Produktion unserer Maschinen und Anlagen wollen wir die Umwelt so wenig wie möglich belasten und sind stets bemüht den Verbrauch von Ressourcen zu minimieren

## Input

Bezeichnung	2020	2021	2022	Einheit
<b>ROHSTOFFE</b>				
Edelstahl V2A	2.810	3.376	2.837	t
Edelstahl V4A + sonstige	1.969	2.306	1.697	t
NE-Metalle	15,6	13,11	15,04	t
Polyvinylchlorid (PVC)	5,98	6,73	7,48	t
Andere Kunststoffe	<b>50,56</b>	<b>59,28</b>	77,09	t
<b>Hilfsstoffe</b>				
Farben, Lacke, Oberflächensprays	926	1040	880	St
Lösungsmittel, Maschinenreiniger	988,01	990,3	960,8	kg
Silikonkartuschen-Schaumdichtung	925,2	1304,5	1207,9	kg
Verpackung Holz	656,5	672,4	408,34	t
Polyurethan-Schäume	6.750	8.950	6.350	kg
Styropor ( B94)	257,5	272,8	259,2	m <sup>3</sup>
Kleber	400,83	472,93	569,52	kg
<b>Betriebsstoffe</b>				
Beizpaste,-reiniger	7.035	7.227	6.026	kg
Flusssäure (HF)	29,9	38,7	33,4	m <sup>3</sup>
Salpetersäure (HNO <sub>3</sub> )	55,3	64,1	58,6	m <sup>3</sup>
Natronlauge (NaOH)	12,0	16,2	14,8	m <sup>3</sup>
Wasserstoffperoxid	18,8	21,8	18,9	m <sup>3</sup>
Salzsäure (HCl)	0,18	0,91	0,97	m <sup>3</sup>
Chlorbleichlauge	12,4	13,9	11,2	m <sup>3</sup>
Eisen II Sulfat (FeSO <sub>4</sub> )	2,3	2,0	1,05	t
Kalk	56,9	55,68	53,24	t
<b>Energie</b>				
Erdgas	209.008	252.122	199.559	m <sup>3</sup>
Elektr. Energie	3.141.142	3.136.528	2.986.436	kWh
<b>Wasser</b>				
Trinkwasser Erasbach	10.295	10.661	10.402	m <sup>3</sup>

Tabelle 9: Inputströme der HUBER SE

## Output – Abwasser, Abluft und Abfall

Wasser 2022	2020	2021	2022	Einheit
Abwasser Erasbach gesamt (Frischwasser=Abwassermenge)	11.012	10.661	10.402	m <sup>3</sup>
Davon Prozesswasser aus eigener Abwasserbehandlungsanlage	3.031,6	3.206,1	3018,4	m <sup>3</sup>

Tabelle 10: Outputstrom an Abwasser

Abluftemissionen 2022				
Absaug- anlagen Schweißrauch 10.330 m <sup>3</sup> /h	Absaug- anlage Beizerei 4.059 m <sup>3</sup> /h	Absaug- anlage Schleiferei 1.850 m <sup>3</sup> /h	Dach- ventilatoren 312.000 m <sup>3</sup> /h	Absauganlage Schweißroboter 5.000 m <sup>3</sup> /h

Tabelle 11: Outputstrom an Abluft

Gefährliche Abfälle 2022 zur Verwertung oder Beseitigung nach Abfallschlüsselnummer (ASL)					
ASL	Bezeichnung	2020	2021	2022	Einheit
13 02 05*	nichtchlorierte Maschinen- Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	1,52	1,53	1,08	t
13 05 02*	Schlämme aus Öl-, Wasserabscheidern	35,94	38,88	49,63	t
19 02 05*	Metallhydroxidschlämme	129,65	121,33	115,38	t
20 01 21*	Leuchtstoffröhren, Batterien	0,07	0,04	0	t
12 01 09*	Bearbeitungsemulsion / Bohremulsion	4,4	2,6	2,3	t
15 02 02*	Aufsaug- u. Filtermaterialien	0	0,22	0	t
20 01 33*	Batterien und Akkumulatoren	0,09	0	0,04	t
16 05 06*	Chemikalien	0,045	0,058	0,035	t
16 07 09*	Abfälle, die sonst. gefährliche Stoffe enthalten	0	0,05	0,08	t
20 01 35*	Gebrauchte elektr. Geräte	0,1	0	1,5	t
17 06 03/4*	Dämmmaterial, das gefährliche Stoffe enthält	2,1	0	0	t

\* gefährliche Abfälle nach AVV, § 43 KrWG

Tabelle 12: Outputstrom an Abfall – gefährliche Abfälle

Nicht gefährliche Abfälle 2022 zur Verwertung oder Beseitigung nach ASL					
ASL	Bezeichnung	2020	2021	2022	Einheit
20 01 08	biologisch abbaubare Küchen und Kantinenabfälle	2,04	1,9	1,9	t
15 01 02	Folien Kunststoffreste, Mischkunststoffe	23,73	12,36	14,76	t
12 01 01	Eisenfeil- und Drehspäne	99,1	78,4	84,0	t
17 04 01	Messingschrott	1,97	0,64	1,02	t
15 01 03	Verpackungen aus Holz	77	110	110,7	t
17 04 05	Eisen und Stahl (Mischschrott)	18,2	36,1	36,6	t
12 01 02	Eisenstaub und -teile (ED-Schrott)	1.476,3	1.561,0	1.362,7	t
20 01 01	Altpapier	38,2	41,8	39,6	t
17 01 07	Gemische aus Beton, Ziegeln, Fliesen und Keramik	176,4	0	4,8	t
17 03 02	Bitumengemische (Asphalt)	17,6	0	0	t
17 05 04	Boden und Steine (Aushub)	676,5	800,9	300,6	t
17 09 04	Gemischte Bau und Abbruchabfälle	17,7	302,8	604,0	t
12 01 15	Wasserstrahlschlamm	136,4	122,5	96,6	t
20 03 01	Gem. Siedlungsabfälle/Gewerbemüll	57,4	65,1	59,0	t

Tabelle 13: Outputstrom an Abfall – Abfälle zur Verwertung und Beseitigung

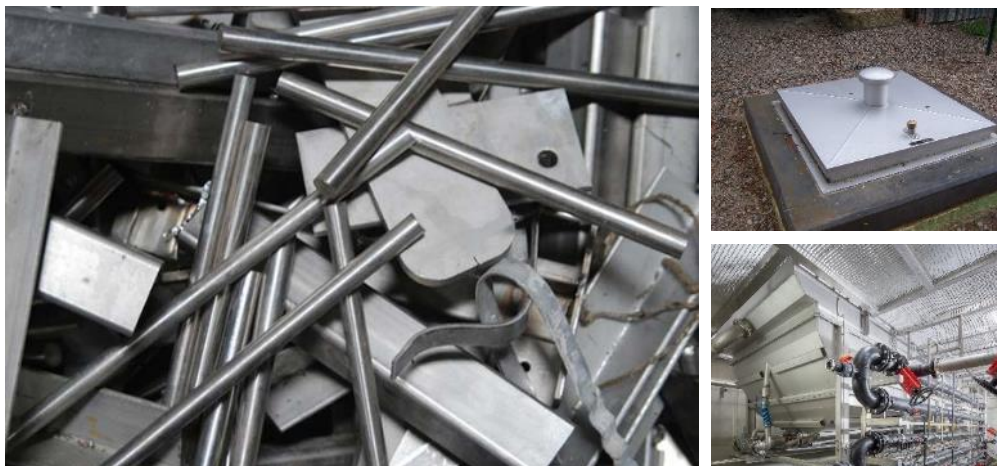


Abbildung 20: Jährlich fertigt HUBER aus ca. 4.500 t Edelstahl Produkte und Maschinen für den Bereich Wasser und Abwasser. Die Reduzierung des Verschnitts ist bei der Verarbeitung hochwertiger Materialien Voraussetzung für eine kostenoptimierte und ressourcenschonende Produktion. HUBER verschachtelt die aus Edelstahl zu fertigenden Teile deshalb auftragsübergreifend mit modernster CAM-Software. Der bei der Produktion anfallende Edelstahlverschnitt wird zu 100% dem Recycling zugeführt.



## Kernindikatoren

Erfreulicherweise erzielten wir im Vorjahr eine deutliche Umsatzsteigerung. Dies spiegelt sich nahezu durchgängig in verbesserten Kennzahlen wider.

### Abfall

Absolut konnten die Frachten leicht verringert werden. Prozessbedingt zählen Metallschrott und Hydroxidschlämme in der Regel zu den relevanten Einflussgrößen. Der Einsatz einer neuen Filterpresse erhöht den Trockenanteil dieser Schlämme, wodurch die Masse dieser Abfallfraktion gesenkt werden konnte. Turnusmäßige Entsorgungen der Prozessabfälle erklären i.d.R. größere Abweichungen zum Vorjahr. Bei den Schlämmen aus Öl-, und Wasserabscheidern wurde ein Übertragungsfehler aus 2021 korrigiert. 2022 erfolgte der Spatenstich für eine weitere Produktionshalle, welche 2023 in Betrieb geht.

Biologisch abbaubare Küchenabfälle zeigen einen Annäherungswert bei ca. 30% Füllgrad/Tonne und einer Dichte von 0,7 kg/l.

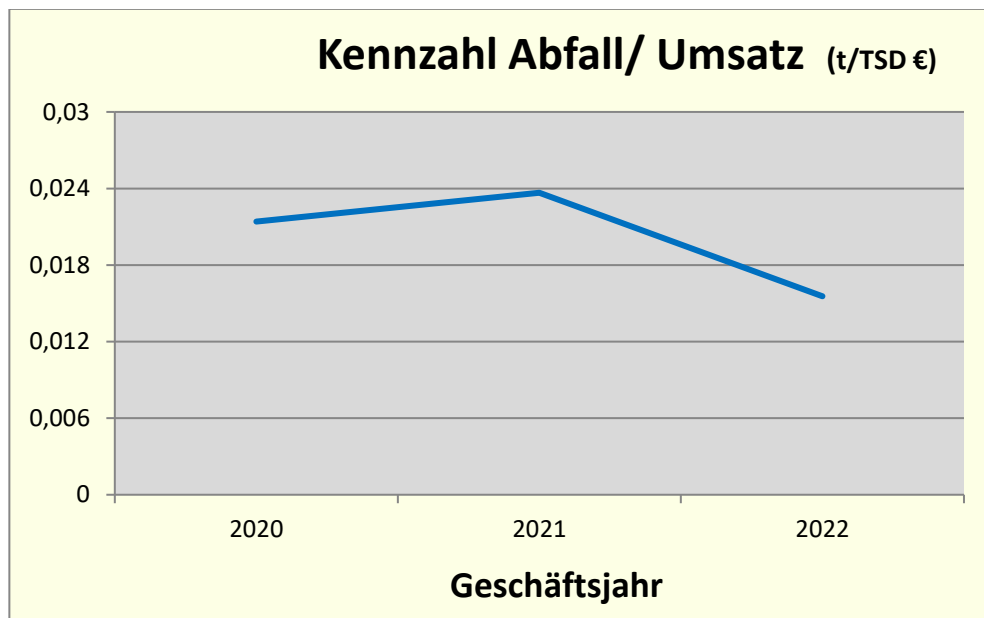


Abbildung 21: Kennzahl Kernindikator Abfall

### Emissionen

#### Staubgehalt aus Abluft:

Eine neue Absauganlage für Schweißrauche erfasst IST-Werte und verbessert so die Datenqualität. Anlagen ohne Messmöglichkeiten gehen wie bisher mit Max-Volumenstrom rechnerisch in diese Auswertung ein. Der Schätzwert von 1mg Staubgehalt/m<sup>3</sup> nach den Filtern wurde 2023 von Experten überprüft. Er lag rechnerisch zwar deutlich niedriger, wir wollen diesen hohen Sicherheitsfaktor jedoch beibehalten, da mehrere Parameter (Anzahl der Schweißer, individuelles Zu-, Abschalten, etc.) Einfluss auf diese Emissionsmenge nehmen können.

### Treibhausgasäquivalente (CO<sub>2</sub>e) aus direkten Quellen

Wir ermitteln die Daten nach dem Greenhouse Gas Protocol. Da wir seit 2014 ausschließlich Ökostrom beziehen, werten wir nur nach Scope 1 aus. Einbezogen sind beispielsweise der Gasverbrauch, Schweißgase oder Kältemittel. Der absolute Gasverbrauch sank zum Vorjahr (ca. 20%) stärker als der absolute Stromverbrauch (ca. 5 %).

Kältemittel sind hohe Emittenten von Treibhausgasen, deshalb stellten wir unseren Fuhrpark auf ein Mittel um, welches signifikant (ca. 97%) weniger Klimaerwärmungspotenzial aufweist. Alleine durch diese Maßnahme konnten wir im Jahr 2020 etwa 2,6 t CO<sub>2</sub>e einsparen.

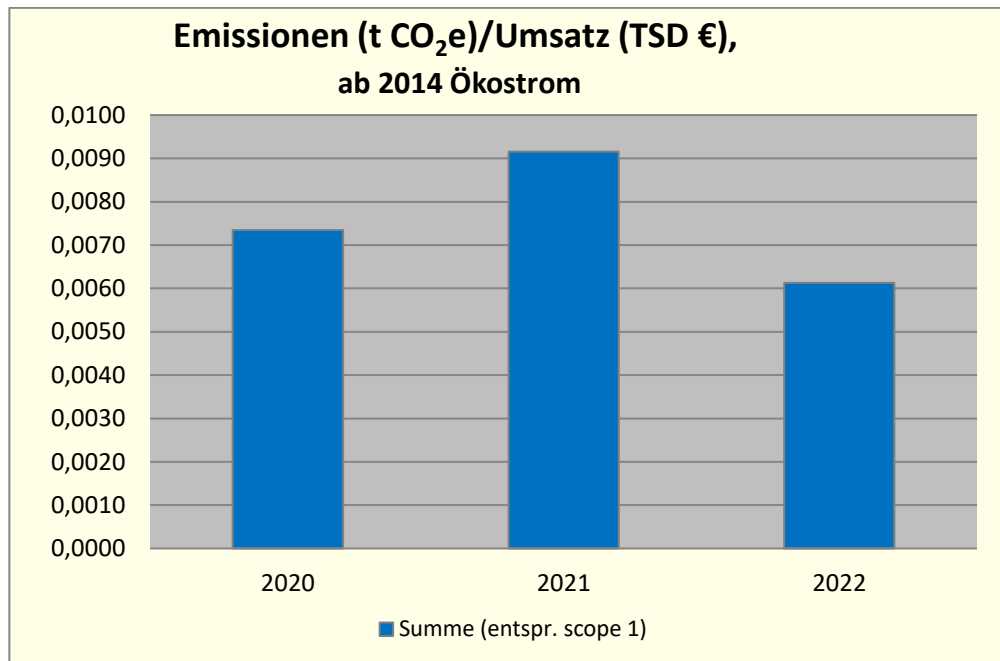


Abbildung 22: Kennzahl Kernindikator Emissionen



Abbildung 23: Einweihung einer neuen zusätzlichen HUBER Produktionshalle im April 2023 mit 6.000 m<sup>2</sup> Produktionsfläche und 1000 m<sup>2</sup> Sozialräumlichkeiten. Die komplette Beheizung der Halle wird mit Wärmepumpe erfolgen und auf dem gesamten Hallendach wird eine Photovoltaik-Anlage installiert.

### Wasser

Auch hier ist die Umsatzsteigerung 2022 maßgebend für die deutliche Verbesserung der Kennziffer. Der tatsächliche Wasserverbrauch, gemessen an der Frischwasserzufuhr sank nur marginal.

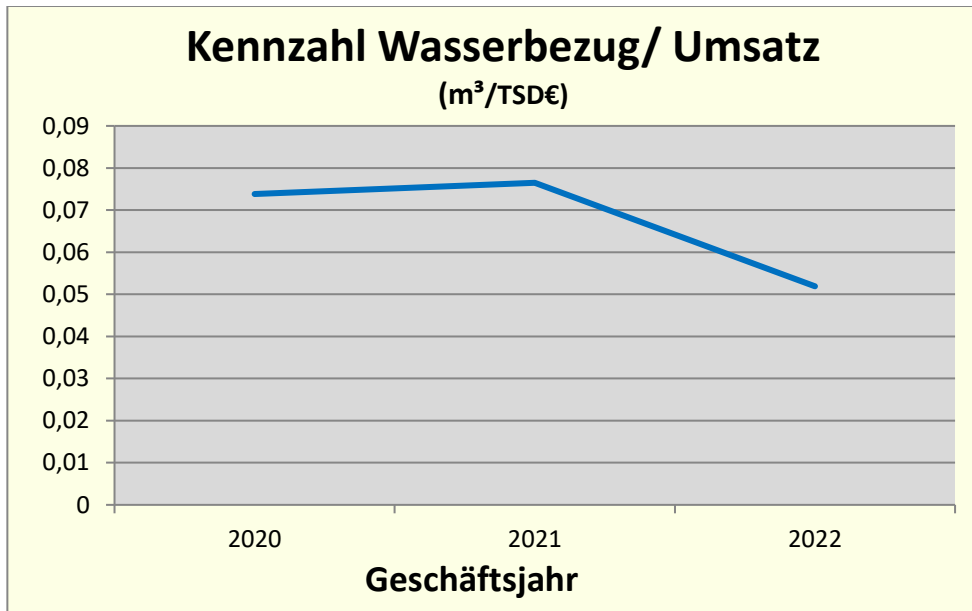


Abbildung 24: Kennzahl Kernindikator Wasser

### Material

2022 wurde diese Kennzahl auf die kaufmännische Materialkostenquote umgestellt, da die Einbeziehung des Lagerbestandes (vormals Beschaffungsvolumen) die Aussagekraft der Kennzahl unzureichend darstellt. Trotz der erwähnten Umsatzsteigerung erhöhten globale Preissteigerungen die folgend dargestellte Materialkostenquote (MK/Umsatz).

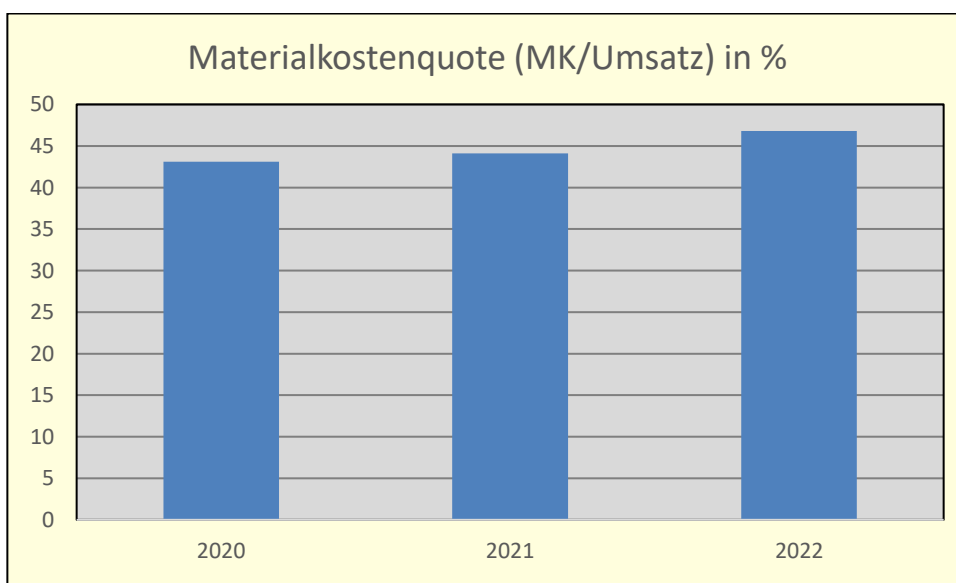


Abbildung 25: Kennzahl Kernindikator Material

## Energie

Wie erwähnt konnten wir den Stromverbrauch erneut senken. Das gelang trotz der in der Pandemie wieder verstärkten Präsenz im Verwaltungsgebäude. Unsere vorausschauende Strategie des frühzeitigen, sukzessiven Umbaus auf LED, vor allem in der Fertigung, bestätigt sich.

Der in Abb. 10 gezeigte Gasverbrauch ist um den Korrekturfaktor Gradtagszahlen bereinigt.

Diese Kennziffern beziehen sich auf verbrauchte Energien. HUBER erzeugt bisher selbst keine eigene, regenerative Energie.

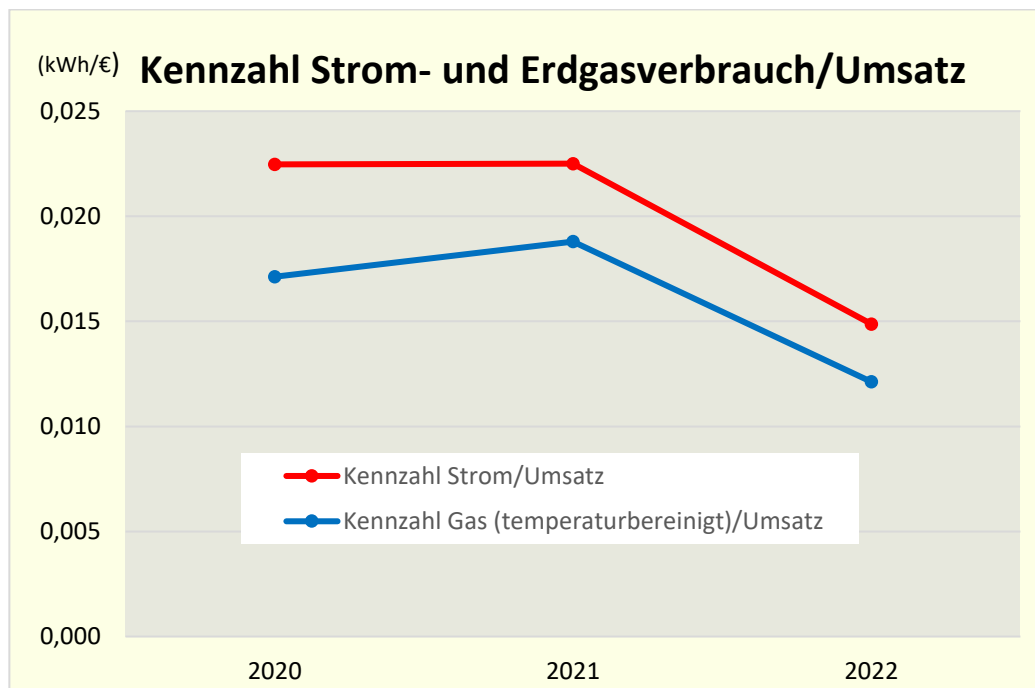


Abbildung 26: Kennzahl Kernindikator Energie



Abbildung 27: Die HUBER SE verarbeitet jährlich ca. 4.500 t Edelstahl und produziert daraus verschiedene Produkte für die Bereiche der Wasserver- und Abwasserentsorgung.

### Biodiversität

Die naturnahe Fläche musste zum Teil dem Bau und der Umfahrung der neuen Produktionshalle, welche 2023 in Betrieb geht, weichen. Ein Berechnungsfehler wurde korrigiert. Folgende Tabelle beschreibt die Fläche und Art der Grundstücke am Standort.

Kernindikator	Beschreibung
Gesamtflächenverbrauch am Standort	Einbezogen sind beide, der Straße angrenzenden Grundstücke. Die Firmenzentrale mit Produktion ist auf einer Straßenseite, ein Lagerplatz befindet sich gegenüberliegend.
Versiegelte Fläche	Vollversiegelte Fläche ist die bebaute Fläche zzgl. der Parkplätze und Zufahrtswege (ca. 64.700 m <sup>2</sup> ); wenig versiegelt sind geschotterte Plätze zur Lagerhaltung, bzw. für weitere Parkmöglichkeiten sowie der neu gestaltete Rasenliner (ca. 15.850 m <sup>2</sup> )
Naturnahe Fläche am Standort	Grünflächen z. T. als Wiese aber auch Rasenfläche; Bepflanzte Einfriedungen mit Hecken und Blumen (beidseitig der Straße)

Tabelle 14: Biodiversität



Abbildung 28: Bei den Außenanlagen des HUBER Forums wurde auf möglichst wenig versiegelte Fläche geachtet.



Die Anforderung von EMAS III, Anhang IV verlangt eine Übersicht der Kernindikatoren, welche folgende Tabelle erfüllt:

Beschreibung Kernindikatoren-Auswirkung	2020	2021	2022	Einheit
<b>Bereich Energie</b>				
<b>Energieeffizienz: Energie/ Umsatz, s. Abb. 25</b>	<b>0,040</b>	<b>0,041</b>	<b>0,027</b>	<b>kWh/ €</b>
Erdgas, bereinigt mit Korrekturfaktor	2.393.214	2.619.327	2.429.190	kWh
Strom	3.141.142	3.136.528	2.980.436	kWh
Der Anteil an regenerativer Energie	56,76	54,49	55,1	%
<b>Bereich Material</b>				
<b>Materialeffizienz: Materialkosten/ Umsatz, s. Abb. 24</b>	<b>43,1</b>	<b>44,1</b>	<b>46,8</b>	<b>%</b>
<b>Bereich Wasser</b>				
<b>Wassereffizienz: Trinkwasserbezug/ Umsatz, s. Abb 23</b>	<b>0,079</b>	<b>0,076</b>	<b>0,052</b>	<b>l/ k€</b>
Anteil Prozesswasser/ Gesamtbezug	27,2	30,1	29,0	%
<b>Bereich Abfall</b>				
<b>Abfalleffizienz: Abfall/ Umsatz, s. Abb. 21</b>	<b>0,214</b>	<b>0,0236</b>	<b>0,0156</b>	<b>t / k€</b>
nicht gefährliche Abfälle	2.818,6	3.133,4	2.946,4	t
gefährliche Abfälle	173,9	164,79	170,31	t
<b>Bereich Biodiversität</b>				
Gesamtflächenverbrauch am Standort Erasbach	215.952	215.952	215.952	m <sup>2</sup>
naturnahe Fläche am Standort	146.047	<b>146.047</b>	135.375	m <sup>2</sup>
versiegelte Fläche am Standort	69.905	<b>69.905</b>	80.577	m <sup>2</sup>
<b>Bereich Emissionen, s. Abb 22</b>				
CO <sub>2</sub> e Ausstoß/ Umsatz	<b>0,0073</b>	<b>0,0092</b>	<b>0,0061</b>	<b>t / k€</b>
Gesamtemission in die Luft*				
SO <sub>2</sub>	1.123,23	1.357,464	1.068,954	kg
NO <sub>x</sub>	523,716	632,928	498,408	kg
Die jährlichen Staubemissionen betragen ca. 20,37 kg/a (Stäube aus gefiltertem Schweißrauch mit ca. 1 mg Staubgehalt/m <sup>3</sup> )				
Die stationären Klimaanlage werden gewartet. 2022 wurden 0,8 kg Kältemittel (KFZ und/oder Klimageräte) nachgefüllt				
*Emissionen von SO <sub>2</sub> und NO <sub>x</sub> entstehen auf Grund der Verbrennung von Erdgas				

Tabelle 15: Kernindikatoren

## **Compliance**

Um die Rechtskonformität sicherzustellen, haben wir uns ein Rechtskataster erstellt. Hier sind alle relevanten Vorschriften und Regelwerke gelistet. Vor allem über die Berechtigung zu einem Online-Portal verfügen wir über die nötige Aktualität der einschlägigen Vorgaben. Ein regionales Netzwerk, regelmäßige Schulungen zu aktuellen Rechtsthemen unterstützen uns bei der Einhaltung der Rechtskonformität.

Interne Audits validieren die Rechtskonformität sowie die Einhaltung aller wiederkehrenden Prüfungen

## **Besondere Umweltrelevanz**

Die Oberflächenbehandlung des nichtrostenden Stahls durch Passivierung dient dem Korrosionsschutz und stellt für uns den Prozess mit der größten Umweltrelevanz dar. Wir behandeln die Schweißnähte in einer Vollbadbeize. Diese Beisanlage entspricht hinsichtlich Beiztechnik mit anschließender Abwasserbehandlung dem neuesten Stand der Technik und übertrifft die gesetzlichen und behördlichen Vorschriften deutlich. Unser Gewässerschutzbeauftragte überwacht die Regenerierungsanlage engmaschig. So stellen wir sicher, dass keine Beizsäure entsorgt werden muss. Die vollautomatische Prozesssteuerung kontrolliert alle Vorgänge in der Beisanlage. Die Überwachung der von den Behörden vorgegebenen Parameter erfolgt regelmäßig durch den Umweltgutachter und von den Behörden selbst. Darüber hinaus prüft ein unabhängiges Institut alle relevanten Einflussgrößen. Auch die Anlage betreffenden Messergebnisse zeigten eine zum Teil deutliche Unterschreitung der geforderten Grenzwerte. Diese internen und externen Messergebnisse berichten wir an die entsprechenden Behörden.

## **Unsere Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz**

G4-EN31

Unsere Ausgaben für die Abfallentsorgung betragen 2022 € 75.517, ohne Bauarbeiten und Metallschrott.

Die Kosten für Prävention und Umweltmanagement belaufen sich auf ca. 370.000 €, wobei in diesem Betrag auch die Aufwendungen für das Qualitätsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement beinhaltet sind.

## Unsere Umweltziele 2023

Zur weiteren Verbesserung des Umweltschutzes in unserem Unternehmen haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

<b>Ziele 2023</b>	
<b>Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	
<b>Energie</b>	Vorbereitungen für Installation einer PV Anlage Potenzial für Energieeinsparung ermitteln und umsetzen
<b>Material</b>	Verschnitt nicht erhöhen
<b>Wasser</b>	Sicherer Prozess an der Abwasseranlage Reduzierung Verbrauch für Dichtigkeitsprüfungen
<b>EHS-Management</b>	Umweltbewusstsein bei Lieferanten stärken Ausbildung von Gewässerschutzbeauftragten Nutzung des Rechtskatasters Stakeholder einbeziehen Zertifizierung für neuen Standort vorbereiten
<b>Emissionen</b>	Keine Erhöhung der CO <sub>2</sub> Emissionen bezogen auf Umsatz Lärmschutz weiter ausbauen
<b>Abfall</b>	GewAbfV: Besuch Entsorger
<b>Biodiversität</b>	Artenvielfalt stärken
<b>Sicherheit und Gesundheit im Betrieb</b>	Sicherer Umgang im Beizprozess Unfallanalysen verbessern Lichtqualität optimieren Schweißrauchbelastung monitoren Ergonomie am Arbeitsplatz verbessern
*Alle Aspekte sind mit messbaren Kennzahlen, Verantwortlichkeiten und Terminzuweisungen intern hinterlegt und können über das Jahr 2023 hinausgehen	

Tabelle 16: Umweltziele 2023

## Klimawandel – Risiken und Chancen

G4-EC2

Aus den verfügbaren Daten und Szenarien des globalen Klimawandels zeichnet sich ab, dass die Wasserwirtschaft weltweit betroffen sein wird. Dabei ist anzunehmen, dass die Auswirkungen in aller Regel negativer Art sein werden und je nach Region zu teilweise extrem unterschiedlichen Verhältnissen führen werden.

Allgemein ist davon auszugehen, dass die Temperatur ansteigt und sich das Niederschlagsverhalten ändert. Dies wird dann – je nach Region – zu Wassermangel führen oder einen bereits vorhandenen Wassermangel verschärfen.

Niederschläge werden heftiger werden und je nach örtlicher Gegebenheit zu vermehrtem Hochwasser und Überschwemmungen führen.

Stürme (Tornados, Hurrikane, ...) werden häufiger auftreten und entsprechende Schäden verursachen.

In der Wasserwirtschaft wird bereits diskutiert, wie Risiken aus dem Klimawandel zu minimieren sind bzw. wie geeignete Vorsorge getroffen werden kann.

Neben den Anstrengungen, dass die negativen Folgen des Klimawandels zu möglichst geringen Einschränkungen führen, wird parallel von vielen Ländern versucht, die Emission von klimaschädlichen Gasen (vor allem CO<sub>2</sub>) zu reduzieren. In diesem Zusammenhang spielt das Einsparen von Energie und damit ein Einsparen an fossilen Energieträgern eine wichtige Rolle.

Somit ergeben sich für HUBER aus dem Klimawandel folgende Handlungsfelder:

### **Starkregen/Hochwasser:**

Die Erkenntnis, dass aufgrund von Starkregen künftig vermehrt Hochwasser auftreten wird führt dazu, dass mehr in Hochwasserschutz investiert werden muss. HUBER hat hier geeignete Produkte im Programm wie überflutungssichere Schachtabdeckungen und Türen. Mit ihrem Einsatz kann der Ausfall wichtiger Versorgungs- und Entsorgungseinrichtungen vermieden werden. Auch das gesamte Kanalnetz inklusive Regenrückhaltebecken sowie die Kläranlagen müssen sich den Herausforderungen stellen, die mit derartigen Starkregenereignissen verbunden sind. HUBER entwickelt deshalb permanent neue Lösungen für Kanal und Kläranlage zur Behandlung von Regen- und Abwasser.



Abbildung 29: Ein Entlastungsbauwerk mit HUBER Siebanlagen ROTAMAT® RoK1 TS, welche auch bei Starkregen in Verbindung mit großen Rechengutmengen betriebssicher funktionieren.

### Wassermangel:

Wasser wird aufgrund des Klimawandels in vielen Ländern zeitweise oder auch dauerhaft zur Mangelware werden. Die zuverlässige Bereitstellung von Trinkwasser, Bewässerungswasser für die Landwirtschaft sowie Prozesswasser für die Industrie muss gewährleistet werden. HUBER hat Lösungen entwickelt, um Abwasser so weit zu reinigen, dass es anschließend für die landwirtschaftliche Bewässerung verwendet werden kann. Wir bieten auch Lösungen für die Wasserentnahme aus Flüssen und Meeren um damit Meerwasserentsalzungsanlagen für die Trinkwasserproduktion und andere Branchen wie Kraftwerke zu versorgen.

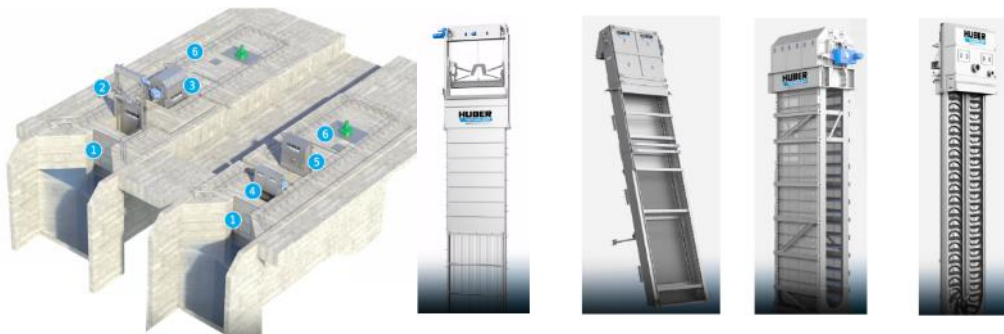


Abbildung 30: Wasserentnahmen aus Flüssen und Meeren - HUBER hat verschiedene Rechensysteme entwickelt (rechtes Bild), welche in Bauwerken für die Wasserentnahme (linkes Bild) zum Einsatz kommen.

### Energieeffizienz:

Bei vielen Kunden von HUBER steigt das Bewusstsein, dass auch bei der Abwasserreinigung und Schlammbehandlung dem Thema der Energieeffizienz besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Aus diesem Grund legen wir bei der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren großen Wert auf einen geringen Energieverbrauch. Beispiele für sehr energieeffiziente Produkte sind unsere Schneckenpresse für die Klärschlamm entwässerung oder unser Klärschlamm trockner, die mit Sonnenenergie oder ansonsten nutzloser Abwärme trocknen.

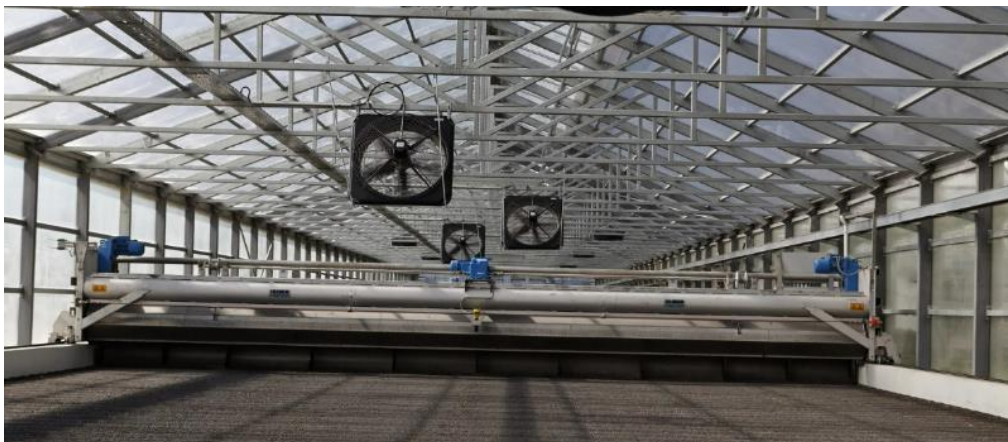


Abbildung 31: Unsere HUBER Schlammwender SOLSTICE® trocknet Schlamm in einem Glashauss energieeffizient mit der Kraft der Sonne.



### **Abkehr von fossiler Energie: Heizen und Kühlen mit Abwasser**

Wir nutzen das thermische Energiepotential von Abwasser um im Zusammenspiel mit einer Wärmepumpe und unserem HUBER Abwasserwärmetauscher RoWin größere Gebäude zu heizen und zu kühlen. Wir unserem ThermWin-Verfahren sparen unsere Kunden so enorme Mengen an fossiler Energie und reduzieren damit CO<sub>2</sub>-Emissionen.



Abbildung 32: Abwasserwärmenutzung - das Museum „Haus der Bayerischen Geschichte“ (Bild oben) in Regensburg nutzt das HUBER ThermWin Verfahren mit den HUBER Abwasserwärmetauschern RoWin (Bild unten) zum Heizen und Kühlen des Gebäudes. Damit werden fossile Energieträger durch regenerative Abwasserenergie ersetzt.

Energieeffizienz spielt aber nicht nur bei unseren Produkten eine Rolle, sondern wir wollen auch in unserem betrieblichen Umfeld fossile Energieträger sparen und klimaschädliche Emissionen reduzieren. Neben anderen Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung haben wir bereits 2013 beschlossen ab 2014 nur noch Strom aus regenerativer Energie einzusetzen.

### **Für HUBER bedeutet der Klimawandel:**

Wir wollen mit unseren Produkten und Lösungen dort helfen, wo Klimawandel im Bereich der Wasserwirtschaft negative Folgen hat oder haben wird. Wir wollen, dass unsere Kunden mit dem Betrieb unserer Produkte und Lösungen möglichst wenig Energie verbrauchen und wir wollen auch bei der Herstellung der Produkte auf möglichst geringe klimaschädliche Emissionen achten.

## Corporate Responsibility für die Gesellschaft

Als mittelständisches Familienunternehmen hat die HUBER SE eine starke Verankerung in der Region und seit 1872 agiert die Firma unter dem Namen HUBER. Die Firma hat sich seit jeher zum Standort Berching bekannt und hat sich über die Jahrzehnte zum größten Arbeitgeber der Stadt Berching entwickelt. Im Jahr 2022 feierte HUBER nicht nur zusammen mit den Mitarbeitern, sondern auch mit den Menschen in der Region das 150-jährige Firmenjubiläum mit einem „Tag der Offenen Tür“ sowie der finanziellen Unterstützung des „Platzfestes der Stadt Berching“.

Maßgebliche Grundlage unserer Aktivitäten für die Gemeinschaft ist unsere wirtschaftliche Tätigkeit im Kerngeschäft. Als langfristig denkendes und agierendes Unternehmen schaffen wir Mehrwert für die Gesellschaft und die Aktionäre, sei es durch

- Bereitstellung von sicheren Arbeitsplätzen mit entsprechender Entlohnung,
- Ausbildung junger Menschen,
- Erwirtschaftung von Steuern zur Finanzierung öffentlicher Leistungen,
- unser Kerngeschäft: Produkte und Lösungen zum Schutz von Wasser.

Gemeinsame Wertschöpfung geht bei uns jedoch einen Schritt weiter. Daher unterstützen wir zahlreiche Projekte von Institutionen und Organisationen aus der Region in den Bereichen Wissenschaft, Kultur, Sport sowie unterschiedlichen gesellschaftlichen Anliegen.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir unsere gesellschaftliche Verantwortung am Beispiel konkreter Projekte.

### Der Beitrag aus unserem Kerngeschäft

G4-EC1

HUBER kann bereits mit seinem Kerngeschäft einen großen Beitrag zur Entwicklung der lokalen Gemeinschaft leisten. Wir sind gut vernetzt an unserem Standort Berching sowie auch in den angrenzenden Gemeinden und Landkreisen, in denen ein Großteil unserer Mitarbeiter mit ihren Familien lebt. Wir engagieren uns für soziale und kulturelle Projekte, wobei wir uns hier bewusst auf unsere Region beschränken.

Ausgangspunkt für eine Berechnung des finanziellen Gegenwerts unserer Leistungen an die Gemeinschaft ist die Unternehmensleistung der HUBER SE. Sie beträgt für das Jahr 2022 202,9 Mio. €. Das entspricht der Summe aller Werte, die wir mithilfe unserer Mitarbeitenden und des eingesetzten Kapitals erwirtschaftet haben.

Im Jahr 2022 wurden von der HUBER SE mehr als 58 Mio. € in Form von Mitarbeiterlöhnen, Sozialabgaben und Steuern ausgezahlt.

## Das Berchinger PLATZ Fest 2022

unterstützt von HUBER anlässlich des 150-jährigen Firmenjubiläums

# PLATZ 02. Juli FEST 2022

### Django3000

lässt keine FüÙe still stehen – AliB

Bühne Reichenauplatz







**Abbildung 33: 21 Auszubildende und vier Duale Studenten starteten bei der HUBER SE am 1. September 2022 ins Berufsleben.**

Darüber hinaus bildet die HUBER SE überdurchschnittlich viele junge Menschen aus. Mit Stichtag 31.12.2022 hatten 64 junge Mitarbeiter einen Ausbildungsvertrag. Damit bilden wir Jugendliche und junge Erwachsene in verschiedenen Qualifikationsstufen auch über unseren eigenen Bedarf hinaus aus und leisten so einen Beitrag zur beruflichen Qualifikation der Gesellschaft.

## **Gesellschaftliches Engagement**

G4-15

Da wir als ein deutschlandweites und international aktives Unternehmen bei einer Vielzahl von Projekten um finanzielle Unterstützung gebeten werden, haben wir uns ganz bewusst dazu entschlossen, uns als Unternehmen ausschließlich auf Projekte in unserer unmittelbaren Region zu konzentrieren.

Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen werden von uns nicht unterstützt.

Aber wir leisten in vielfacher Weise unseren Beitrag zu kulturellen, sozialen und sportlichen Projekten aus Berching und der näheren Umgebung. Neben der regelmäßigen finanziellen Unterstützung regionaler Sportvereine, Kindergärten, Schulen und Kirchen spenden Unternehmen und Mitarbeiter Erlöse aus internen Veranstaltungen immer an soziale Einrichtungen in der Region.



Abbildung 34: Mitarbeiter und Vorstand übergeben 2022 eine Spende an die Diakone Nürnberger Land/Neumarkt

### Bildung und Wissenschaft

Als technologisches und innovatives Unternehmen ist HUBER auch auf Mitarbeiter angewiesen, welche eine fundierte Ausbildung an Hochschulen und Universitäten erworben haben.

Wir bieten Studierenden die Möglichkeit für Praktika, Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Wir vergeben Forschungsaufträge an Hochschulen und tauschen uns über wissenschaftliche Ergebnisse aus. Weiter unterstützen wir universitäre Veranstaltungen. Wir sind seit Jahren Partner der *Ostbayerischen Technischen Hochschule Amberg-Weiden (OTH Amberg-Weiden)* und unterstützen auch die *Technische Universität München (TUM)* als Mitglied des „Freundeskreises der Universität“.

Wir unterstützen sowohl finanziell als auch mit Personaleinsatz die

**Huber Technology Stiftung**<sup>5</sup>. Die HUBER Technology Stiftung hat es sich zur Aufgabe gemacht, sowohl Projekte von gemeinnützigen Einrichtungen als auch von Studenten/Doktoranten finanziell zu unterstützen, sofern hierbei die Thematik eines verantwortungsbewussten und nachhaltigen Umgangs mit Wasser und/oder innovative Ideen und Lösungen der Abwasser- und Schlammbehandlung beinhaltet sind.



<sup>5</sup> Mehr Informationen zur Huber Technology Stiftung finden sich unter [www.huber.de/de/unternehmen/huber-technology-stiftung.html](http://www.huber.de/de/unternehmen/huber-technology-stiftung.html)



## Umweltbewusst handeln: Huber Technology Stiftung unterstützt Bienenschutzprojekte

Die Huber Technology Stiftung hat bereits im Oktober 2021 ein Bienenschutz-Projekt gestartet, das alle Interessierten an Bienen zusammenführen und einen Austausch über die wunderbare Welt der Bienen ermöglichen soll. Gemeinsam mit „Imker-Mitarbeiter“ der HUBER SE soll mit diesem Stiftungsprojekt eine Plattform geschaffen werden, auf der Informationen und Erfahrungen ausgetauscht werden können.

Das Projekt setzt sich zum Ziel, den Schutz und die Förderung von Bienenvölkern in den Fokus zu rücken und damit einen positiven Beitrag für unsere Umwelt und die Landwirtschaft zu leisten. Bereits zahlreiche Mitarbeiter der HUBER SE sind als Imker aktiv in das Projekt eingebunden und erste Bienenvölker wurden bereits in das „Bienenhäusl“ umquartiert.

Die Huber Technology Stiftung sieht es als ihre Verantwortung, sich für Nachhaltigkeit und für den Schutz unserer Natur einzusetzen und freut sich, mit diesem langfristig angelegten Projekt alle Interessierten an Bienen zusammenzuführen und einen Austausch zu ermöglichen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HUBER SE sind daher herzlich eingeladen, sich an dem Projekt zu beteiligen und gemeinsam einen Beitrag für den Erhalt der Bienenbestände zu leisten.



Die "HUBER Imker" gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden Georg Huber beim neu aufgestellten Bienenhaus.

## Finanzielle Unterstützung durch die Regierung

G4-EC4

Es gibt seitens der Regierung immer wieder Programme und Maßnahmen, um Unternehmen in verschiedenen Bereichen zu unterstützen. Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit, über derartige finanzielle Unterstützung zu berichten.

Subventionen: HUBER hat keine Subventionen erhalten.

Investitionszuschüsse: HUBER hat für energieeinsparende Maßnahmen 2021 Investitionszuschüsse vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) in Höhe von 4.500 € und für 2022 für 64.202 € erhalten.

Forschungsförderung: Für das Jahr 2022 erhielt HUBER Forschungsförderung in Höhe € 213.714 und für das Jahr 2021 in Höhe von € 128.080. Diese Mittel resultieren aus Programmen des Bundesministeriums für Forschung und Entwicklung. Hier wird ein Forschungsverbund zwischen Hochschule und Unternehmen gefördert, wobei das Unternehmen 50 % der eigenen Kosten als Zuschuss erhält.

### Auszeichnungen:

Die HUBER SE ist im Juli 2022 vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie als „Bayerns Best 50“ und damit als eines der 50 wachstumsstärksten mittelständischen Unternehmen des Freistaats ausgezeichnet worden.



Abbildung 35: Vorstandsvorsitzender Georg Huber (mitte) nahm die Auszeichnung „Bayerns Best 50“ von Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger (links) entgegen. © SX Heuser

Sonstiges: Die HUBER SE erhielt keine Gebührenbefreiung, keine finanzielle Unterstützung von Exportkreditagenturen (Export Credit Agencies; ECAs), keine finanziellen Leistungszulagen und keine anderen finanziellen Vorteile von irgendeiner Regierung für irgendeinen Geschäftsvorgang.

Die genannten Informationen beziehen sich ausschließlich auf Deutschland.

Die Regierung ist in der Aktionärsstruktur der HUBER Gruppe nicht gegenwärtig.

## HUBER als Arbeitgeber

HUBER setzt auf eine verantwortungsbewusste Führungs- und Unternehmenskultur. Wir wollen kompetente, leistungsbereite und unternehmerisch denkende und handelnde Mitarbeiter. Wir geben Entscheidungs- und Handlungsfreiräume und erwarten selbstverantwortlich agierende Mitarbeiter.

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, der Mitarbeiter fördert und fordert. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist die Voraussetzung für eine langfristige Unternehmenszugehörigkeit und einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

## Verantwortung für die Mitarbeiter

Unser Geschäft benötigt gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter, nur so können wir unseren Unternehmenserfolg heute und in Zukunft sicherstellen. In unserem Unternehmensleitbild haben wir hierzu Folgendes verankert:

---

### *Gemeinsam zum Erfolg*

*Wir setzen auf eine kooperative Zusammenarbeit und einen vorbildlichen Führungsstil, geprägt durch Vertrauen und Respekt. Wir fordern Einsatz und fördern die Qualifikation, Motivation und das unternehmerische Denken und Handeln von jedem unserer Mitarbeiter.*

---

Auszug aus dem HUBER Leitbild

Im Rahmen unseres Personalmanagements sind wir permanent bestrebt, die Bereiche Personalentwicklung, Vergütung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß den Erfordernissen weiterzuentwickeln.



Abbildung 36: Gemeinsamer Ausflug von 33 HUBER Azubis zusammen mit ihren Ausbilderinnen und Ausbildern nach Berlin vom 06. – 08. Mai 2022.

## Unsere Mitarbeiter in Zahlen

G4-9, G4-10, G4-LA1, G4-LA12

Nachfolgende Tabelle zeigt unsere Mitarbeiterzahlen als Mittelwert für das gesamte Jahr 2022. Die Mittelwertbildung erfolgte durch Summierung der Mitarbeiterzahlen am jeweiligen Quartalsende und Division durch 4.

Jahresmittel 2022		m	w
Angestellte	323,75	259,50	64,25
Gewerbliche Arbeitnehmer	369,50	360,00	9,50
Azubi - kaufmännisch / TP	12,50	8,00	4,50
Azubi - gewerblich / FfA	37,00	33,50	3,50
Duale Studenten	6,25	5,75	0,50
Geringfügig Beschäftigte	8,50	0,75	7,75
Teilzeitbeschäftigte	47,25	4,50	42,75
Vorstand	4,0	4,0	0
Pflichtpraktikanten/Werkstudenten	4,00	1,75	2,25
Ruhende	15,25	3,50	11,75
	<b>828,00</b>	<b>681,25</b>	<b>146,75</b>

Tabelle 17: Mitarbeiterzahlen der HUBER SE 2022 im Jahresmittel

Den Mitarbeiterstand zum 31.12.2022 zeigt folgende Tabelle:

12.2022		m	w
Angestellte	334	269	65
Gewerbliche Arbeitnehmer	368	359	9
Azubi - kaufmännisch / TP	14	9	5
Azubi - gewerblich / FfA	43	38	5
Duale Studenten	7	6	1
Geringfügig Beschäftigte	9	1	8
Teilzeitbeschäftigte	48	5	43
Vorstand	4	4	0
Pflichtpraktikanten/Werkstudenten	3	1	2
Ruhende	16	4	12
	<b>846</b>	<b>696</b>	<b>150</b>

Tabelle 18: Mitarbeiterzahlen der HUBER SE zum 31.12.2022

Am 31.12.2022 waren 846<sup>6</sup> Mitarbeiter bei der HUBER SE beschäftigt.

	31.12.2021	31.12.2022	Veränderung Vorjahr	Veränderung Vorjahr
<b>Gesamt-Mitarbeiteranzahl</b>	797	846	49	6,15%
<b>davon männlich</b>	653	696	43	6,58%
	81,9%	82,3%		
<b>davon weiblich</b>	144	150	6	4,17%
	18,1%	17,7%		
<b>Altersstruktur</b>				
<b>bis 30 Jahre</b>	238	253	15	6,30%
	29,9%	29,9%		
<b>30 und 50 Jahre</b>	379	393	14	3,69%
	47,6%	46,5%		
<b>über 50 Jahre</b>	180	200	20	11,11%
	22,6%	23,6%		
<b>Region</b>				
<b>&lt; 25 km</b>	662	724	62	9,37%
	83,1%	85,6%		
<b>&gt; 25 km</b>	135	122	-13	8,40%
	16,9%	14,4%		

Tabelle 19: Mitarbeiter nach Geschlecht, Alter und Entfernung

Zum 31.12.2022 ist die Zahl der Mitarbeiter um 49 höher als zum 31.12.2021 und um 97 höher als Ende 2020 (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021).

Der Frauenanteil für 2022 beträgt 17,7% und für 2021 18,1%. Im Jahr 2020 betrug der Frauenanteil 16,4%.

Die Zahl der Mitarbeiter mit einem Alter bis 30 Jahre hat im Vergleich zu 2021 um 6,30 % zugenommen und deren Anteil an der Belegschaft beträgt sowohl 2021 als auch 2022 29,9%.

Die zahlenmäßig stärkste Gruppe sind die Mitarbeiter im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. Ihr Anteil hat sich von 47,6% (2021) auf 46,5% (2022) leicht reduziert.

Über 50 Jahre alt sind 23,6 % der Mitarbeiter, ihr Anteil hat sich 2022 im Vergleich zum Vorjahr 2021 (22,6%) geringfügig erhöht. 2013 betrug der Anteil der über 50-Jährigen nur 12,8%.

<sup>6</sup> Personen gelten als Mitarbeiter des Unternehmens, wenn ihr unternehmensinterner Status dem eines geringfügig Beschäftigten (Verdienst < 520 € / Monat), eines Teilzeitmitarbeiters, eines Vollzeitmitarbeiters oder dem eines Auszubildenden entspricht. Zusätzlich gelten auch Personen mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. Mitarbeiter, die im Krankheitsfall aus der gesetzlichen Lohnfortzahlung gefallen sind, Mitarbeiter in Elternzeit etc.) sowie die Vorstände als Mitarbeiter des Unternehmens. Nicht als Mitarbeiter gelten demzufolge Personen, die für das Unternehmen als Praktikant, Schnupperpraktikant oder Ferienarbeiter befristet beschäftigt waren oder Leiharbeiter bzw. sonstige externe Mitarbeiter, wie z. B. freiberufliche Mitarbeiter.



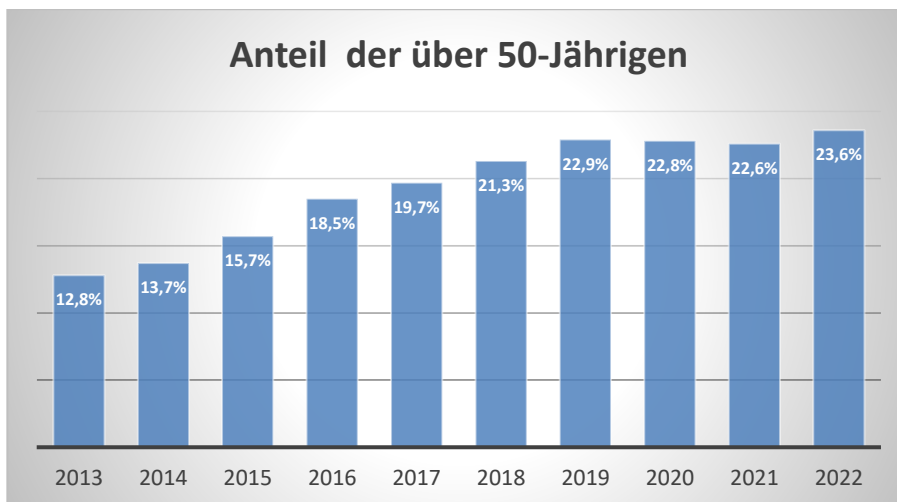


Abbildung 37: Anteil der über 50-Jährigen

Unsere Mitarbeiter kommen zu ca. 86% aus der Region, wobei wir „Region“ als das Gebiet mit einem Radius von 25 km um Berching definiert haben. 14 % unserer Mitarbeiter haben ihren Wohnsitz außerhalb der „Region“.

In der folgenden Tabelle ist die Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiter ersichtlich, die in Voll- und Teilzeit beschäftigt sind. In diesen Zahlen sind ruhende Anstellungs- oder Arbeitsverhältnisse (z.B. Elternzeit) sowie Praktikanten nicht enthalten.

Stand 31.12.2021	Gesamt	männlich	weiblich
Vollzeitkräfte inklusive Azubis, duale Studenten und Vorstand	747	649	98
Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte	50	4	46
<b>Gesamt</b>	<b>797</b>	<b>653</b>	<b>144</b>

Tabelle 20: Vollzeit, Teilzeit/geringfügige Beschäftigte – 31.12.2021

Stand 31.12.2022	Gesamt	männlich	weiblich
Vollzeitkräfte inklusive Azubis, duale Studenten und Vorstand	789	690	99
Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte	57	6	51
<b>Gesamt</b>	<b>846</b>	<b>696</b>	<b>150</b>

Tabelle 21: Vollzeit, Teilzeit/geringfügige Beschäftigte – 31.12.2022

Zum 31.12.2022 betrug die Zahl der Voll- und Teilzeitkräfte inklusive der geringfügig Beschäftigten 846 und ist damit um 49 höher als zum 31.12.2021. Dabei hat sich die Zahl der Vollzeitmitarbeiter um 42 und die Zahl an Mitarbeitern in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung um 7 erhöht.

2022 waren 57 Arbeitnehmer von insgesamt 846 Arbeitnehmern in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung im Unternehmen tätig. Dies entspricht 6,7%. Im Jahr 2021 betrug diese Quote 6,3%, im Jahr 2020 waren es 7,1%. Bei den Mitarbeitern in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung beträgt 2022 der Anteil der

Männer 10,5% und für das Jahr 2021 8,0 % und ist im Vergleich zu den Jahren 2019 und 2020 deutlich gesunken (2020: 18,9%; 2019: 25,5%).

Die Beschäftigung von Leiharbeitern erfolgt nur in geringem Maße. Zum Stichtag 31.12.2021 waren 17 Leiharbeiter und zum 31.12.2022 noch 14 Leiharbeiter bei der HUBER SE tätig.

Freiberuflich tätige Mitarbeiter werden nur zu einem vernachlässigbar geringen Anteil eingesetzt (<< 1 %).

Es gibt keine saisonbedingten Schwankungen bei der Anzahl der Arbeitnehmer, wenn man von den Ferienarbeitern (kurzfristig Beschäftigte) während der Sommerschulferien absieht.

Aus nachfolgenden Tabellen sind die Zahlen der Ein- und Austritte von Mitarbeitern der HUBER SE für die Jahre 2021 und 2022 ersichtlich. 2022 gab es 88 Neueinstellungen und 56 Mitarbeiter haben das Unternehmen aus verschiedensten Gründen verlassen. Die Gesamtfluktuationsquote beträgt für 2022 8,07% und ist höher als 2021 (6,08 %) (2020: 5,22%; 2019: 4.37%). Für die Mitarbeiterfluktuation, welche im Jahr 2022 5,76% betrug, errechnet sich für 2021 eine Quote von 4,06% (2020: 2,71%, 2019: 2,86%).

2021	Eintritte	Austritte <sup>7</sup>	Arbeitnehmerkündigungen <sup>8</sup>	Mitarbeiterzahl im Jahresmittel	Gesamtfluktuation <sup>9</sup>	Mitarbeiterfluktuation <sup>10</sup>
Angestellte	45	10	6	292	3,42%	2,05%
Arbeiter	40	29	20	349	8,31%	5,73%
<b>Summe</b>	<b>85</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>641</b>	<b>6,08%</b>	<b>4,06%</b>

Tabelle 22: Ein- und Austritte von Mitarbeitern sowie Fluktuationsquote 2021

2022	Eintritte	Austritte	Arbeitnehmerkündigungen	Mitarbeiterzahl im Jahresmittel	Gesamtfluktuation	Mitarbeiterfluktuation
Angestellte	46	22	17	323	6,81%	5,26%
Arbeiter	42	34	23	371	9,16%	6,20%
<b>Summe</b>	<b>88</b>	<b>56</b>	<b>40</b>	<b>694</b>	<b>8,07%</b>	<b>5,76%</b>

Tabelle 23: Ein- und Austritte von Mitarbeitern sowie Fluktuationsquote 2022

<sup>7</sup> Austritte umfassen: Arbeitgeberkündigung, Aufhebungsvertrag, Arbeitnehmerkündigung, befristeter Vertrag, Rente, Tod

<sup>8</sup> Arbeitnehmerkündigungen: Mitarbeiter, welche ihren Arbeitsvertrag gekündigt haben

<sup>9</sup> Gesamtfluktuation: Austritte in einem Jahr bezogen auf die Mitarbeiterzahl im Jahresmittel

<sup>10</sup> Mitarbeiterfluktuation: Zahl der Mitarbeiter, welche ihren Arbeitsvertrag gekündigt haben bezogen auf die Mitarbeiterzahl im Jahresmittel

## Rechte unserer Mitarbeiter

G4-11, G4-EC5

Die HUBER SE hat seit Jahrzehnten einen Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeiter gegenüber der Unternehmensleitung wahrnimmt. Der Betriebsrat vereinbart mit der Unternehmensleitung Betriebsvereinbarungen, denen alle Arbeitnehmer (bis auf wenige Ausnahmen) unterliegen.

Die für den Berichtszeitraum 2022 gültige Betriebsvereinbarung wurde im November 2016 abgeschlossen. Zudem gibt es mehrere Zusatzvereinbarungen. Im Berichtszeitraum 2022 wurden folgende Zusatzvereinbarungen unterzeichnet:

- *Betriebsvereinbarung „Einführung und Umgang mit mobiler Arbeit“*

Der Betriebsrat wird von den Mitarbeitern in einer geheimen Wahl jeweils für eine Periode von vier Jahren gewählt. Im Jahr 2022 wurde der Betriebsrat (13 Betriebsratsmitglieder) neu gewählt.

Es finden regelmäßig Quartalsbesprechungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung statt, bei Bedarf auch zusätzliche weitere Gesprächsrunden. Ein Wirtschaftsausschuss, bestehend aus Vertretern des Betriebsrates, der Belegschaft und des erweiterten Führungskreises wurde eingerichtet, in welchem regelmäßig über verschiedene Aspekte der Unternehmensentwicklung informiert wird.

Neben dem Betriebsrat wird auch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt, welche die Auszubildenden gegenüber dem Unternehmen vertritt. Die Belange unserer schwerbehinderten Mitarbeiter werden durch einen „Beauftragten für Schwerbehinderte“ vertreten.

Hauptgeschäftsstandort ist Berching. Die seit dem 01.01.2015 geltende Mindestlohnregelung für Deutschland wird eingehalten.



Abbildung 38: Betriebsrat und Vorstand informieren die Belegschaft auf der Betriebsversammlung im Oktober 2022.

## Die Meinung unserer Mitarbeiter

G4-LA11

Wir wissen, dass der Erfolg unseres Unternehmens davon abhängt, dass wir qualifizierte Mitarbeiter beschäftigen, welche sich langfristig und motiviert bei HUBER engagieren.

Dazu ist es erforderlich, entsprechende Arbeits- und Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, sodass HUBER ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, der im Wettbewerb um Mitarbeiter mit anderen Unternehmen bestehen kann.

Der Vorstand der HUBER SE trägt als höchstes Gremium die Verantwortung für das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

### **Persönliche Gespräche**

Einmal jährlich findet zwischen dem Abteilungsleiter und dem Mitarbeiter ein Gespräch zur Schulungsbedarfsermittlung statt (mit Ausnahme gewerblicher Mitarbeiter). Zusätzlich zu diesem Gespräch finden seit 2016 auch Mitarbeitergespräche statt. Hier können sich Mitarbeiter und Vorgesetzte hinsichtlich Arbeitssituation, Arbeitsleistung, Entwicklungsmöglichkeit und Zufriedenheit austauschen.

Neben diesen institutionalisierten Gesprächen kann jeder Mitarbeiter zu jeder Zeit das Gespräch mit seinem Abteilungsleiter oder auch dem Vorstand suchen.

### **Mitarbeiterbefragung**

Erstmalig wurde im April 2013 eine anonyme Mitarbeiterbefragung bei der HUBER SE durchgeführt. Hierzu wurde in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein umfangreicher Fragebogen erstellt und allen Mitarbeitern per Post zugestellt. Die ausgefüllten Fragebögen konnten dann in bereitgestellte verschlossene Behälter eingeworfen werden. Eine zweite Mitarbeiterbefragung fand 2015 und eine dritte Befragung 2018 statt. Die vierte Mitarbeiterbefragung erfolgte im Jahr 2023 als online-Befragung. Eine Auswertung lag zum Abschluss des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes noch nicht vor.

Eine weitere Möglichkeit für die Mitarbeiter ihre Wünsche und Anregungen an die Unternehmensleitung zu kommunizieren, ist der „Lob- & Tadel-Kasten“ sowie auch das Hinweisgeberportal. Hier können Mitarbeiter (auf Wunsch auch anonym) Mitteilungen formulieren, welche dann im Vorstand besprochen und aus denen ggf. Maßnahmen abgeleitet werden.

## Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte

G4-LA9, G4-LA10; G4-LA11

Als Arbeitgeber sind wir mit einer alternden Gesellschaft konfrontiert und zudem in einer wirtschaftlich starken Region mit einer sehr geringen Arbeitslosenquote beheimatet. Im Wettbewerb mit anderen Unternehmen der Region wird es zunehmend schwieriger werden, ausreichend qualifiziertes Personal zu bekommen. Ein daraus resultierender Fachkräftemangel ist bereits spürbar.

Neben einem guten Ruf als Arbeitgeber müssen wir künftig noch mehr als in der Vergangenheit auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter setzen.

### Auszubildende bei HUBER

Die Ausbildung junger Menschen hat bei HUBER seit jeher einen hohen Stellenwert. Zum 31.12.2022 hatten 11 junge Frauen und 53 junge Männer einen Ausbildungsplatz (inkl. Duales Studium) bei der HUBER SE.

Während der fundierten Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf lernen die Auszubildenden das gesamte Unternehmen kennen und haben z.T. die Möglichkeit, einige Zeit bei einer unserer Tochtergesellschaften im Ausland zu verbringen. Das Erlernen der englischen und auch der spanischen Sprache wird aktiv gefördert. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernehmen wir nach Möglichkeit die Mitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Wir garantieren aber eine Übernahme nach Ausbildungsende für ein Jahr.



Abbildung 39: HUBER engagiert sich in der Ausbildung und bietet 8 verschiedene Ausbildungsberufe sowie zwei verschiedene Duale Studiengänge an.

31.12.2022	gesamt	männlich	weiblich
Azubis – kaufmännisch / technisch	14	9	5
Azubis – gewerblich	43	38	5
Duale Studenten	7	6	1
Summe	64	53	11

Tabelle 24: Ausbildung nach Berufsbranche und Geschlecht

Neben der fachlichen Ausbildung schulen wir die jungen Menschen auch in allgemeinen Themen wie z.B. Spielregeln für den Umgang miteinander, Verhalten am Telefon oder Halten von Präsentationen.

Mit verschiedenen gemeinsamen Veranstaltungen wie Azubifahrt ins angrenzende europäische Ausland, Azubi-Wettbewerbe, Azubi-Sportveranstaltungen usw. fördern wir den Austausch und den Zusammenhalt unter den Auszubildenden.



### Nachwuchssicherung von akademischen Fachkräften

Neben qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern brauchen wir jetzt und in Zukunft auch Ingenieurinnen und Ingenieure unterschiedlicher Fachrichtungen, um unserem Anspruch an ein innovatives Unternehmen gerecht zu werden.

HUBER versucht nach Möglichkeit diese Fachkräfte aus der Region zu akquirieren und hat intensive Beziehungen zu allen Hochschulen und Universitäten in der näheren Umgebung.

In den Jahren 2021 und 2022 haben 7 Studentinnen und Studenten die Möglichkeit genutzt ihre Bachelor- oder Masterarbeiten bei HUBER zu schreiben. Des Weiteren haben 25 junge Menschen ihre Praktika (Fachoberschule, Hochschule) bei HUBER absolviert.

### Weiterbildung unserer Mitarbeiter

Sich notwendiges Wissen anzueignen, vorhandenes Wissen zu erweitern und zu aktualisieren, ist eine permanente Aufgabe eines jeden einzelnen Mitarbeiters. Nur mit bestens qualifizierten Mitarbeitern kann HUBER langfristig im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen.

HUBER unterstützt das lebenslange Lernen mit internen und externen Weiterbildungen.

Neben Präsenzs Schulungen nutzen wir speziell für das Thema „Arbeitssicherheit“ eine E-Learning-Plattform, um unsere Servicetechniker orts- und zeitunabhängig zu unterweisen. Seit 2016 wird E-Learning über die HUBER Academy auch in andere Bereiche des Unternehmens für verschiedene jährlich durchzuführende Arbeitssicherheits- und IT-Sicherheitsunterweisungen genutzt. Ab Herbst 2023 sollen weitere Lerneinheiten für die Qualifizierung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter über die HUBER Academy zur Verfügung gestellt werden.

Wir achten darauf, dass von uns unterstützte Weiterbildungsmaßnahmen auf die aktuelle und zukünftige Tätigkeit bei HUBER ausgerichtet sind. Weiter wollen wir die berufliche und persönliche Entwicklung fördern und das Leistungsvermögen des Mitarbeitenden berücksichtigen.

	2021	2022
<b>Gesamtstunden an Schulungen</b>	3.805,5	2.910,5
<b>Anzahl Mitarbeiter (Mittelwert)</b>	770,75	828,0
<b>Schulungsstunden pro Mitarbeiter</b>	4,94	3,52
<b>Schulungsstunden männliche Mitarbeiter</b>		
<b>Schulungsstunden männliche Mitarbeiter</b>	2.120,5	1.745,0
<b>Anzahl männliche Mitarbeiter</b>	638,25	681,25
<b>Schulungsstunden pro männl. Mitarbeiter</b>	3,32	2,56
<b>Schulungsstunden Mitarbeiterinnen</b>		
<b>Schulungsstunden Mitarbeiterinnen</b>	533,0	368,0
<b>Anzahl Mitarbeiterinnen</b>	132,5	146,75
<b>Schulungsstunden pro Mitarbeiterin</b>	4,02	2,5
<b>Schulungsstunden ohne Unterscheidung m/w</b>	1152	797,5

Tabelle 25: Interner Schulungsaufwand der HUBER SE für 2021 und 2022

Um die richtigen Schulungsmaßnahmen ableiten zu können, findet einmal jährlich eine Schulungsbedarfsermittlung statt. Anhand eines Leitfadens ermittelt der Abteilungsleiter im Gespräch mit seinem Mitarbeiter die notwendigen Schulungen. Gleichzeitig erfolgt ein Abgleich mit dem letztjährigen Schulungsplan.

Die im Berichtszeitraum geleisteten Schulungsstunden sind in Tabelle 25 zusammengestellt und auch getrennt nach weiblichen und männlichen Mitarbeitern aufgeführt.

Im Durchschnitt erhielt jeder Mitarbeiter 2021 ca. 4,9 und 2022 ca. 3,5 Stunden an Schulungen und Weiterbildung. Ein signifikanter geschlechterspezifischer Unterschied ist nicht feststellbar.

Bislang gibt es bei HUBER keine Programme, um den Ausstieg aus dem Berufsleben in den Ruhestand zu begleiten und die Mitarbeiter darauf vorzubereiten.

#### Regelmäßige Mitarbeiterbeurteilung und Karriereplanung

Mitarbeiterbeurteilungen gibt es in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens in unterschiedlicher Ausprägung.

Eine systematisierte regelmäßige Beurteilung der Mitarbeiter sowie eine entsprechende Karriereplanung existieren bislang nicht.

#### **Betriebliche Leistungen für die Mitarbeiter**

G4-EC3, G4-LA2, G4-LA3

Neben ihrem Gehalt erhalten HUBER Mitarbeiter verschiedene betriebliche Leistungen. Wir unterscheiden bei der Gewährung von betrieblichen Leistungen nicht zwischen Voll- und Teilzeitmitarbeitern. Lediglich geringfügig Beschäftigte sind von der Nutzung der betrieblichen Leistungen ausgeschlossen.

HUBER gewährt seinen Mitarbeitern folgende betriebliche Leistungen:

#### Betriebliche Altersvorsorge:

Mitarbeiter, welche bis zum 30.06.2006 eingetreten sind, erhalten eine HUBER Betriebsrente. 2006 wurde diese in einen Pensionsfond ausgelagert. Die bis dahin aufgelaufenen Anwartschaften (Past Service) sind durch den Pensionsfond bei der Alten Leipziger abgedeckt. Bedingt durch Schwankungen an den Finanzmärkten kann es zu einer Unterdeckung des Pensionsfonds kommen. Zum 31.12.2022 lag der Deckungsgrad des Past Services bei 63,14%.

Um das Risiko der Nachschusspflicht auszuschließen, werden die durch die Betriebsrente entstehenden Anwartschaften seit dem 01.01.2014 in eine Unterstützungskasse der Allianz einbezahlt (Future Service).

Aus dem bestehenden Betriebsvermögen werden die nachfolgenden Verbindlichkeiten gedeckt:

- a) Eventuell erforderliche Finanzierung der Unterdeckung für den Past Service
- b) Jährlicher Beitrag der Unterstützungskasse (Future Service) in Höhe von ca. € 350.000

HUBER bietet eine Bruttogehaltsumwandlung in Form einer Direktversicherung an. Hierzu wurde ein Kollektivvertrag mit der Allianz geschlossen. Die Höhe der Beiträge können die Mitarbeiter bis zur gesetzlichen Höchstgrenze (2022 lag dieser bei maximal 282 €/Monat) selbst bestimmen. HUBER bezuschusst diese Form der Altersvorsorge in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. Darüber hinaus erhalten Mitarbeiter mit einem Monatsgehalt einen Zuschuss zur Altersvorsorge (= AVWL) in Höhe von € 26,59 monatlich. Für Auszubildende beträgt dieser Zuschuss € 13,29.

Auf die Möglichkeit der Bruttogehaltsumwandlung wird wie folgt hingewiesen:

- a) Bei Neueinstellung (E-Learning Einheit für neue Mitarbeiter der HUBER SE)
- b) Bei Betriebsversammlungen (ca. 1 x jährlich)
- c) Durch Veröffentlichungen auf dem SharePoint und in der Mitarbeiterzeitschrift
- d) Auf Infoveranstaltungen durch die beauftragte Versicherungsagentur (Allianz)

Ca. 35% der Mitarbeiter haben einen Anspruch auf eine Betriebsrente, darüber hinaus betreibt ca. 30% der Belegschaft Vorsorge in Form einer Bruttogehaltsumwandlung.

#### Gratifikationen:

HUBER honoriert langjährige Betriebszugehörigkeit mit einer Ehrung während der jährlich stattfindenden Weihnachtsfeier bzw. optional dazu während eigens hierfür durchgeführten Jubilarfeiern. Die Ehrung ist verbunden mit einer finanziellen Zuwendung. Diese ist abhängig von der Dauer der Firmenzugehörigkeit und kann bis zu € 13.000 betragen. Folgende Jahre der Betriebszugehörigkeit werden geehrt: 10, 20, 25, 30, 35, 40, 45 und 50 Jahre.



Abbildung 40: Im Rahmen von zwei Veranstaltungen wurden Anfang 2022 insgesamt 70 Mitarbeitende für die jahrelange Treue gegenüber HUBER geehrt.

### HUBER FORUM mit Cafeteria:

2020 konnten wir ein Herzensprojekt, die Einweihung eines dreistöckigen „Hauses der Begegnung“, realisieren, welches auf Vorschlag eines Mitarbeiters den Namen „Forum“ trägt.

Im Erdgeschoss befindet sich der Empfangsbereich für unsere externen Besucher und im 1. Stock die HUBER Cafeteria.

Aufgrund der Corona-Einschränkungen nutzten zu Beginn nur ca. 30-40 Mitarbeiter die Option einer frisch zubereiteten Mahlzeit. Bedingt durch die gleichbleibend hohe Qualität des offerierten Essens sowie die schrittweise Reduzierung der Corona-Auflagen nahm die Beliebtheit der Cafeteria von Monat zu Monat zu. Inzwischen nutzen täglich durchschnittlich ca. 100 Mitarbeiter das Angebot und auch HUBER Gäste werden dort verköstigt.

Ein Hauptgericht kostet in der Regel zwischen 4,50 € und 6,50 €. Wobei die Preise nicht kostendeckend sind. Je nach Auslastung schießt HUBER zwischen 10-35% zum Eigenbeitrag der Mitarbeiter zu.

Bei der Auswahl der Zutaten achtet der Caterer primär auf Regionalität. Sofern wirtschaftlich abzubilden, wird darüber hinaus auf ökologisch angebaute bzw. hergestellte Ware zurückgegriffen. Der Anteil der vegetarischen Gerichte liegt mit ca. 30% vergleichsweise hoch.

Im zweiten und obersten Stock des Forums gibt es mehrere Kommunikationsräume unterschiedlicher Größe und Möblierung, welche ausgestattet mit modernster Technik sowohl Besprechungen in Präsenz als auch den virtuellen Austausch zu allen anstehenden Themen erlauben.

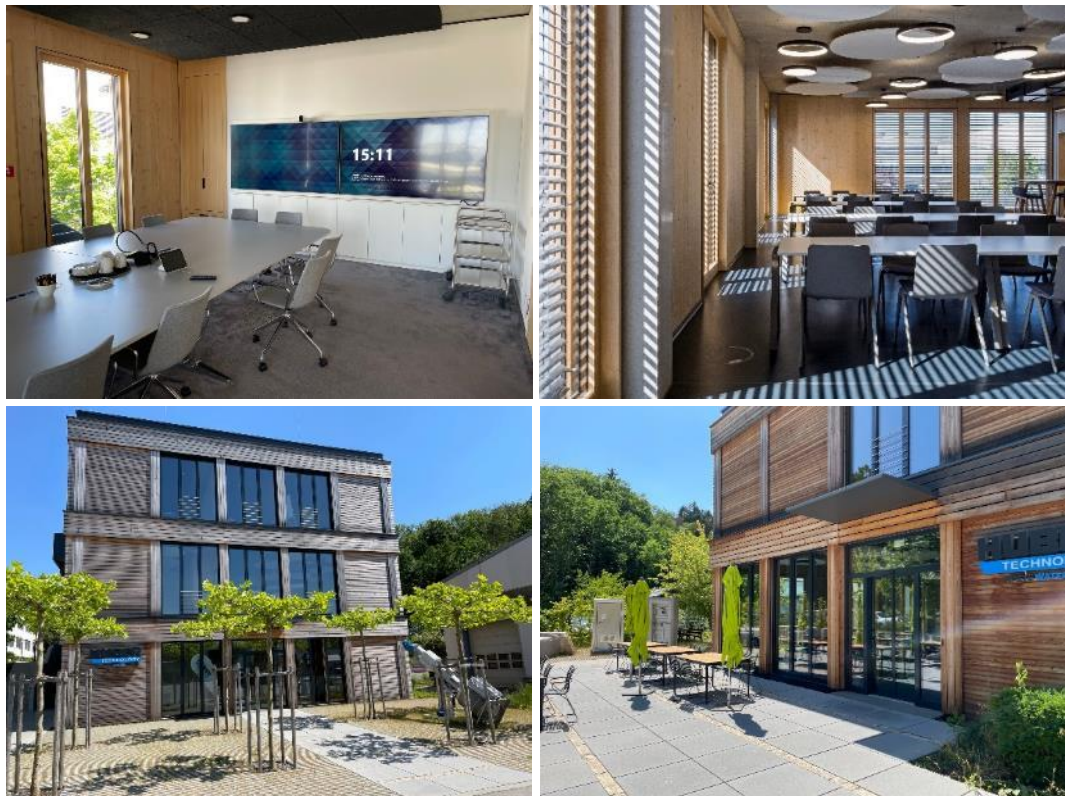


Abbildung 41: Das HUBER Forum mit Empfang, Cafeteria und Besprechungsräumen



### Gemeinsame Unternehmungen von Abteilungen

Um das WIR-Gefühl und den Zusammenhalt in den Abteilungen zu stärken, fördert das Unternehmen seit Anfang 2016 außerbetriebliche Veranstaltungen der Mitarbeiter mit einem finanziellen Zuschuss von 60 € pro Mitarbeiter und Jahr. Dabei organisiert der Abteilungsleiter in Abstimmung mit seinen Mitarbeitern ein gemeinsames Event, welches außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die dabei durchgeführten Aktivitäten sind vielfältig und reichen von einem gemeinsamen Kochkurs über Kanufahrten bis hin zu einem gemeinsamen Besuch des traditionellen Berchinger Pfingstvolksfestes.

### Firmenjubiläum 150 Jahre HUBER

Anlässlich des Firmenjubiläums feierten auf Einladung des Vorstandes der HUBER SE alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen mit ihren Partnerinnen und Partnern gemeinsam in einem großen Zelt. Neben feierlichen Reden gab es ein reichhaltiges Buffet sowie verschiedene Getränke einschließlich einer Cocktail- und Pilsbar. Für gute Stimmung sorgte zudem der bekannte Entertainer Willy Astor sowie zu später Stunde die Band T-Zone, welche auch zum Tanzen animierte.

### Sonstiges:

Bei HUBER wird nicht nur gearbeitet, sondern auch regelmäßig gefeiert. So finanziert die HUBER SE das jährlich vom Betriebsrat organisierte und durchgeführte HUBER Sommerfest auf dem Firmengelände, zu dem alle Mitarbeiter mit ihren Familien eingeladen werden.

Zum Jahresabschluss lädt die HUBER SE alle Mitarbeiter zu einer gemeinsamen Weihnachtsfeier ein, welche ebenfalls komplett vom Unternehmen finanziert wird. 2021 musste die Weihnachtsfeier coronabedingt ausfallen, 2022 waren alle Mitarbeiter zum Besuch eines auf dem Firmengelände organisierten Weihnachtsmarktes eingeladen.

Darüber hinaus stellt das Unternehmen wöchentlich frisches Obst für alle Mitarbeiter zur Verfügung.



Abbildung 42: Der HUBER Weihnachtsmarkt 2022 auf dem Firmengelände war für alle Mitarbeiter eine rundum gelungene Veranstaltung.





Der Vorstand, der Aufsichtsrat sowie der erste Bürgermeister der Stadt Berching begrüßen alle Gäste herzlich zur Feierlichkeit.

## WIR FEIERN 150 JAHRE HUBER!

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

anlässlich des 150-jährigen Bestehens der Firma HUBER laden wir Sie (und Ihren Lebenspartner) ganz herzlich zur HUBER-Jubiläumsfeier ein. Diese findet am **Samstag den 25.06.2022 ab 18:30 Uhr** auf dem **Volksfestplatz in Berching** statt.

Lassen Sie uns gemeinsam erfolgreiche 150 Jahre Unternehmensgeschichte feiern.

Bitte melden Sie sich bis spätestens 25.05.2022 an.

Wir freuen uns auf zahlreiches Erscheinen!

**Der Vorstand der HUBER SE**

## PROGRAMM

- 18:30** Beginn der Veranstaltung  
*(Die Veranstaltung findet wetterunabhängig statt! Eventuelle Hygienemaßnahmen werden rechtzeitig vor der Veranstaltung bekannt gegeben.)*
- 19:00** ▶ Begrüßung durch Johanna Rong  
*(Gesellschafterin, Mitglied des Aufsichtsrates)*
- ▶ Festrede aus der Politik
  - ▶ Rede von Georg Huber:  
*(Gesellschafter, Vorstandsvorsitzender)*  
Geschichte und Entwicklung der Firma HUBER.
  - ▶ Abendessen – Catering
  - ▶ Pils- und Cocktailbar
  - ▶ Entertainmentprogramm und musikalische Unterhaltung
- 22:00** ▶ festlicher Ausklang des Abends



## Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht für alle Mitarbeiter ab dem Tag, an dem sie Eltern geworden sind. Wie nachfolgende Tabelle zeigt, hatten im Zeitraum 2021 und 2022 insgesamt 73 Mitarbeiter einen Anspruch auf Elternzeit erworben.

Anzahl der Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit (Geburt Kind 2018, 2019, 2020, 2021, 2022)	2018	2019	2020	2021	2022
Männlich	17	25	29	21	29
Weiblich	4	5	7	13	10
	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>39</b>

**Tabelle 26: Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit**

Allerdings ist hier anzumerken, dass es bislang keinen internen Prozess gibt, der sicherstellt, dass wir als Arbeitgeber immer erfahren, ob ein Mitarbeiter-Kind geboren wurde. Wenn männliche Mitarbeiter Nachwuchs bekommen, aber weder eine Korrektur der elektronischen Lohnsteuer-Abzugsmerkmale noch Sonderurlaub (wegen Geburt) beantragen, sind diese nicht erfasst. Deshalb kann die Anzahl der Arbeitnehmer mit Anspruch auf Elternzeit auch höher sein.

Die Zahl der Mitarbeiter, welche in den Jahren 2021 und 2022 Elternzeit in Anspruch genommen haben, beträgt insgesamt 122.

Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben	2018	2019	2020	2021	2022
männlich	18	25	34	39	40
weiblich	17	15	15	18	25
	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>65</b>

**Tabelle 27: Mitarbeiter in Elternzeit**

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, also 36 Monate. Alternativ kann auf Antragstellung beim Arbeitgeber auch ein Anteil von 12 Monaten der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Damit erklärt sich, warum im Zeitraum 2021/2022 die Zahl der Mitarbeiter, welche Elternzeit genommen haben, größer ist als die Zahl der Mitarbeiter, welche Anspruch auf Elternzeit haben.

Im Zeitraum 2021/2022 sind 13 Mitarbeiterinnen und 76 Mitarbeiter aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Anzahl der Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückgekommen sind	2018	2019	2020	2021	2022
männlich	18	23	34	39	37
weiblich	8	7	5	6	7
	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>44</b>

**Tabelle 28: Mitarbeiter, welche aus Elternzeit zurückkehrten**

Anzahl der Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückgekommen sind und danach mindestens 12 Monate gearbeitet haben	2018	2019	2020	2021	2022
männlich <sup>11</sup>	9	15	13	19	32
weiblich	4	5	3	4	6
	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>38</b>

Tabelle 29: Mitarbeiter 12 Monate nach Ende der Elternzeit

Die Zahl der Beschäftigten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate nach der Rückkehr noch im Unternehmen beschäftigt waren, sind in Tabelle 29 zusammengestellt. 2021 gab es 23 und 2022 gab es 38 Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückgekommen sind und danach auch mindestens 12 Monate gearbeitet haben.

Im 5-Jahres Zeitraum 2018 bis 2022 sind 246 Mitarbeiter in Elternzeit gegangen und 184 zurückgekehrt. Damit ergibt sich eine Rückkehrtrate von ca. 75%.

	2018 bis 2022 in Elternzeit gegangen	2018 bis 2022 aus Elternzeit zurückgekommen
männlich	156	151
weiblich	90	33
<b>Summe</b>	<b>246</b>	<b>184</b>

Tabelle 30: Rückkehrtrate aus Elternzeit

2021 kamen 45 Mitarbeiter aus der Elternzeit zurück, von denen bis Ende 2022 noch 38 im Unternehmen waren. Damit ergibt sich eine Verbleibsquote von 84%.

## Die Gesundheit unserer Mitarbeiter

G4-LA6, G4-LA7

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Wir wissen, dass wir in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens unterschiedliche Risiken für Unfälle oder Gesundheitsgefährdung haben.

In Zusammenarbeit mit unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit, unserem Betriebsarzt sowie der Berufsgenossenschaft führen wir regelmäßig Begehungen durch und erstellen Gefährdungsanalysen, um die potenzielle Gefährdung der Gesundheit unserer Mitarbeiter zu minimieren.

Während im Bereich der Verwaltung ein sehr geringes Risiko für Arbeitsunfälle besteht, haben wir im Bereich der Fertigung und bei den auf Baustellen und Kläranlagen tätigen Servicetechnikern ein höheres Risiko.

Neben den für alle handwerklich arbeitenden Mitarbeiter typischen Verletzungsrisiken haben wir bei den Mitarbeitern, welche im direkten Kontakt mit Abwasser stehen und/oder in bestimmten Ländern unterwegs sind, ein zusätzliches Infektionsrisiko. Zum Schutz dieser Mitarbeitergruppe wurde eine obligatorische, regelmäßige Impfung gegen Hepatitis A und B eingeführt. Weitere spezifische Vorkehrungsmaßnahmen werden je nach Einsatzort in Rücksprache mit dem Betriebsarzt durchgeführt.

<sup>11</sup> Die männlichen Mitarbeiter nehmen häufiger innerhalb von 12 Monaten eine zweite Elternzeit

Jährlich führen wir für alle Mitarbeiter Schulungen zum Thema „Arbeitssicherheit“ durch.

Für den Berichtszeitraum 2021/2022 liegen keine arbeitsbedingten Todesfälle oder Fälle von Berufskrankheit vor.

Es gab allerdings bei der HUBER SE im Jahr 2021 46 und im Jahr 2022 27 Arbeitsunfälle, welche in die unterschiedlichen Verletzungsarten unterteilt wurden und in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt sind.

<b>Arbeitsunfälle</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Schnitt-, Riss-, Schleif- und Fleischwunden	14	10
Frakturen	5	3
Stauchungen, Prellungen, Quetschungen	19	5
Bänderverletzungen	4	4
Sonstige Verletzungen (Ausfallzeit > 3 Tage)	3	3
Sonstige Verletzungen (Ausfallzeit < 3 Tage)	1	2
<b>Gesamtzahl an Unfällen</b>	<b>46</b>	<b>27</b>
Ausfallzeit in Arbeitstagen	671	495
Mitarbeiterzahl im Jahresmittel	770,25	828
Soll-Arbeitstage aller Mitarbeiter	194.873	207.000
<b>Ausfallquote</b>	<b>0,34%</b>	<b>0,24%</b>

Tabelle 31: Arbeitsunfälle in der HUBER SE

Insgesamt summieren sich die Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen 2021 auf 671 Arbeitstage und 2022 auf 495 Arbeitstage. Die Ausfallquote für 2021 beträgt 0,34% und ist für das Jahr 2022 auf 0,24% gesunken. Die Quote für 2022 entspricht damit der Ausfallquote der Jahre 2019 und 2020 (jeweils 0,25%).

Die Fehltage aufgrund von Krankheit liegen im Vergleich zu den Fehltagen aufgrund von Unfällen um mehr als Faktor 10 höher, wie nachfolgende Tabelle 32 zeigt. Für das Jahr 2022 summieren sich die krankheitsbedingten Ausfallzeiten auf 7.226 Tage, was einer Krankheitsquote von ca. 4,3% entspricht. Für das Jahr 2021 betrug die Krankheitsquote 3,8%.

	<b>Mitarbeiteranzahl (Mittelwert)</b>	<b>Arbeitstage</b>	<b>Krankheitstage</b>	<b>Krankheitsquote</b>
<b>2018</b>	691	172.968	5.849	3,4%
<b>2019</b>	711	177.402	6.552	3,7%
<b>2020</b>	738	184.785	6.357	3,4%
<b>2021</b>	771	191.060	7.226	3,8%
<b>2022</b>	828	203.639	8.834	4,3%

Tabelle 32: Krankheitsquote der HUBER SE



## HUBER Arbeitsschutzmanagementsystem

Die HUBER SE hat ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001:2018 eingeführt und Anfang 2021 die Erstzertifizierung für den Geltungsbereich „Entwicklung, Vertrieb und Service von Maschinen und Anlagen zur Wasser-, Abwasser- und Schlammbehandlung“ durchgeführt.

Die ISO 45001:2018 gibt dabei Hinweise für die Schaffung und Aufrechterhaltung eines Managementsystems, welches hilft, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern und sichere und gesunde Arbeitsplätze schafft.

In Übereinstimmung mit der **HUBER Arbeitsschutzpolitik** (siehe [www.huber.de](http://www.huber.de)) gehören folgende Punkte zu einem Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001:2018:

- Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze
- Festlegen von Zielen für Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Erfüllung aller rechtlichen Verpflichtungen und anderer Anforderungen
- Vermeidung und Beseitigung von Gefährdungen und Gefahren
- Fortlaufende Verbesserung unter Einbeziehung der Mitarbeiter



Das Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement wird tatkräftig unterstützt von der Betriebsärztin Dr. Auer. Hier macht sie sich vor Ort auf einer Kläranlage ein Bild von der Arbeit unserer HUBER Servicetechniker.



## Gleichberechtigung

G4-LA13

Nachfolgende Grafik zeigt den Vergleich der Löhne und Gehälter von weiblichen und männlichen Mitarbeitern (Stand 31.12.2022).

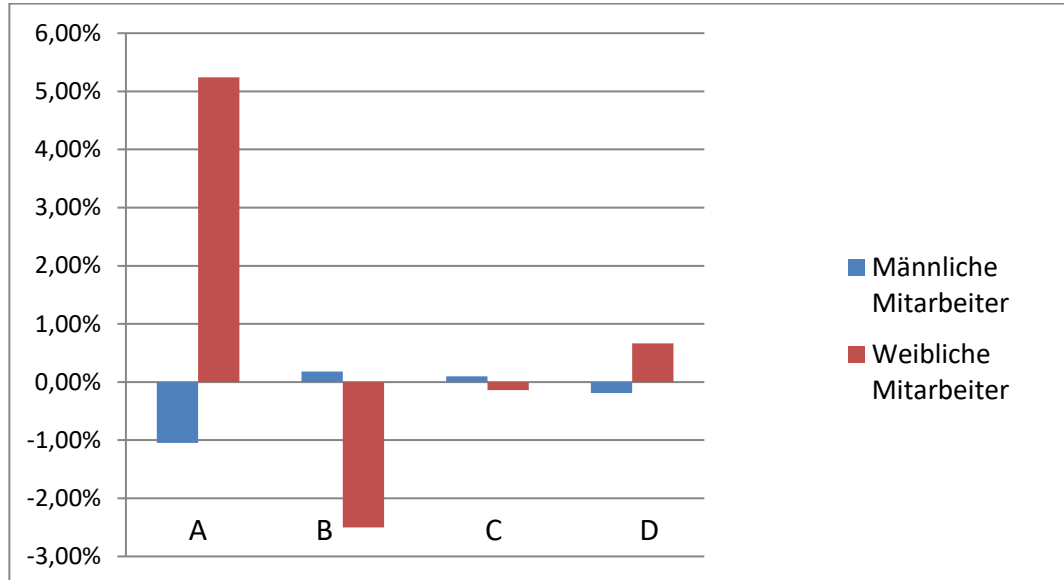


Abbildung 43: Bezahlung weiblicher und männlicher Mitarbeiter im Vergleich

Bei HUBER sind alle Tätigkeiten in sogenannte Funktionsstufen eingeteilt. Um eine repräsentative Aussage zu gewährleisten, wurden in nachfolgender Darstellung die vier Funktionsstufen ausgewählt, in denen sich ausreichend viele Mitarbeiter befinden, um eine sinnvolle Aussage machen zu können. Für jede dieser Funktionsstufen wurde das mittlere Gehalt aller sich darin befindlichen Mitarbeiter berechnet und ins Verhältnis zum mittleren Gehalt der männlichen bzw. weiblichen Mitarbeiter gesetzt.

In zwei der ausgewerteten Funktionsstufen (A und D) haben die weiblichen Mitarbeiter ein im Vergleich zum Mittelwert höheres Gehalt und in der Funktionsstufe B ein niedrigeres Gehalt. Die Funktionsstufe C zeigt ein sehr ausgeglichenes Verhältnis.

Insgesamt sind die Abweichungen kleiner als 5,2 % und es kann festgestellt werden, dass es keine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung in der Bezahlung gibt.

## Unsere Führungskräfte

G4-EC6

Die HUBER SE hat zum 31.12.2022 25 Führungskräfte. Als Führungskräfte werden bezeichnet: Vorstand, erweiterter Führungskreis, Abteilungs- und Geschäftsbereichsleiter. Als Unternehmen sind wir an einer langfristigen Bindung zwischen Unternehmen und Führungskraft interessiert. Wir begrüßen es deshalb, wenn Führungskräfte ihren Lebensmittelpunkt in der Region unseres Unternehmens haben bzw. ihn dorthin verlegen.

Eine Führungskraft wird als „lokale Führungskraft“ bezeichnet, wenn sich der Lebensmittelpunkt (nicht der Zweitwohnsitz) in einem Gebiet mit Radius 25 km um den Standort Erasbach/Berching befindet.

Von den 25 Führungskräften zählten am 31.12.2022 18 Mitarbeiter als „lokale Führungskräfte“, dies entspricht einem Anteil von 72 %.

## Menschenrechte und gesellschaftliche sowie ökologische Auswirkungen

G4-LA14, G4-HR1, G4-HR2, G4-HR3, G4-HR5 bis G4-HR12, G4-SO2, G4-SO3, G4-SO5, G4-SO7 bis G4-SO10, G4-EN29, G4-EN34

Wir haben bislang keine Schulung unserer Mitarbeiter im Hinblick auf Menschenrechtspolitik und Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Aus dem Wesen unserer Geschäftstätigkeit sehen wir an keiner Stelle ein Risiko bezüglich der Verletzung von Menschenrechten. Auch ist uns in der Vergangenheit kein einziger Fall einer Menschenrechtsverletzung bekannt oder von einem Mitarbeiter oder Dritten gemeldet worden.

Es wurde keiner unserer Geschäftsstandorte explizit im Hinblick auf Menschenrechte geprüft.

Allerdings wurden und werden alle Geschäftsstandorte mindestens einmal pro Jahr<sup>12</sup> von Mitarbeitern des Stammhauses besucht. Vorfälle von Verletzungen der Menschenrechte wurden nie berichtet.

2021/2022 wurden folgende signifikante Investitionsvereinbarung (Investitionen größer 1 Mio €) für Investitionen außerhalb von Deutschland abgeschlossen, welche zu keinen Verletzungen von Menschenrechten führen:

USA: Ausbau des Standortes HUBER Technology Inc. (Denver/South Carolina)

Italien: Ausbau des Standortes HUBER Technology srl (Rivazzano)



Abbildung 44: Investition in die Zukunft - die Standorterweiterung in den USA. Mit ca. 40 Mio. US-Dollar ist die Erweiterung des Produktionsstandortes in Denver/South Carolina die größte Einzelinvestition der HUBER Unternehmensgeschichte. Der Spatenstich für den Bau von zusätzlichen 13.000 m<sup>2</sup> Produktionsfläche fand im Oktober 2022 statt.

<sup>12</sup> Während der Corona-Zeit konnten manche Standorte nicht jährlich besucht werden.

Bei Investitionen innerhalb von Deutschland gehen wir davon aus, dass hier grundsätzlich kein Risiko einer Menschenrechtsverletzung besteht und folglich eine Überprüfung nicht erforderlich ist.

Wir behandeln alle Bewerber, Mitarbeiter sowie alle Kunden und Lieferanten nach dem Prinzip der Gleichbehandlung. Es gab keine Fälle von Diskriminierung.

Innerhalb der HUBER Gruppe gibt es keine Geschäftsstandorte, an denen ein Risiko für Kinderarbeit besteht. Die meisten Geschäftsstandorte (HUBER Tochterfirmen) sind reine Vertriebsgesellschaften, sodass hier keine Tätigkeiten anfallen, die in irgendeiner Weise mit Kinderarbeit abgedeckt werden könnten. Lediglich vier Geschäftsstandorte haben eine eigene Produktion:

USA: HUBER Technology Inc.

Sharjah, United Arab Emirates: MENA WATER FZC

China: HUBER Environmental Technology Co., Ltd.

Indien: A.T.E. HUBER Envirotech Private Limited (Minderheitsbeteiligung)

Aber auch hier ist keinerlei Risiko für Kinderarbeit gegeben, da eine Tätigkeit in der Fertigung ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung nicht möglich ist. Des Weiteren werden und wurden diese Standorte mehrmals pro Jahr<sup>13</sup> von Mitarbeitern der HUBER SE besucht, so dass das Auftreten von Kinderarbeit ausgeschlossen werden kann.

Nahezu alle Lieferanten der HUBER SE haben ihren Firmensitz in Deutschland, sodass wir davon ausgehen, dass hier keine Kinderarbeit vorliegt. Außerdem klären wir über eine Selbstauskunft der Lieferanten ab, ob Beschwerden über Arbeitspraktiken, Verstöße gegen Menschenrechte, Korruptionsfälle, Beschwerden der Gesellschaft etc. bekannt sind.

Bislang liegt uns kein Fall einer Menschenrechtsverletzung bei einem Lieferanten vor, sodass weder Maßnahmen eingeleitet noch eine Geschäftsbeziehung beendet werden musste.

Die Aussage zur Kinderarbeit gilt analog auch für die Frage nach Zwangs- und Pflichtarbeit sowie nach negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft. Auch hier ist kein Fall bei einem Lieferanten bekannt.

HUBER beschäftigt kein Sicherheitspersonal, sodass sich hier keine Notwendigkeit für eine Schulung bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten ergibt.

Es gab keine Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Bevölkerung verletzt wurden.

Es existiert in der HUBER Gruppe keine Geschäftstätigkeit, woraus sich erhebliche oder tatsächlich potenzielle negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften ergeben würden.

---

<sup>13</sup> Während der Jahre 2021 und 2022 (Corona) konnten die Standorte China und Indien nicht besucht werden. Ein erster Besuch nach der Corona-Zeit erfolgte im Frühjahr 2023.

Wir haben keinen unserer Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft. Eine Risikoanalyse zur Ermittlung von Korruptionsrisiken wurde nicht durchgeführt. Es gab keine Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption.

Es gab keine Vorkommnisse im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung.

Es wurden keine Bußgelder gezahlt und keine nichtmonetären Strafen gegen HUBER verhängt. Ausnahme war ein Bußgeld in Höhe von 1.100 € für einen Arbeitsunfall eines HUBER Servicetechnikers im Jahr 2021.

Beschwerden über ökologische Auswirkungen:  
In den Jahren 2021 und 2022 gab es keine Beschwerden über ökologische Auswirkungen.



Abbildung 45: Sauberes Wasser für die Sinai-Halbinsel: Die Wasseraufbereitungsanlage Bahr El-Baqar (Ägypten) ist 2021 von Guinness World Records als weltweit größte Anlage dieser Art ausgezeichnet worden. Jährlich sollen hier auf einer Fläche von etwa 650.000 Quadratmetern über zwei Milliarden Kubikmeter Wasser aufbereitet werden. HUBER lieferte hier unter anderem 128 Schlammwender SOSLTICE® um jährlich 490.000 Tonnen entwässerten Schlamm mit Hilfe der Sonne zu trocknen.

## Über diesen Bericht

G4-28, G4-29, G4-30, G4-33

Dies ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht der HUBER SE. Er bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 (1.1. bis 31.12.).

Der Bericht entstand ohne externe Unterstützung und wir haben keine unabhängige externe Bestätigung durch Dritte erstellen lassen.

Wir beabsichtigen die Veröffentlichung des nächsten Berichtes für das Jahr 2026 und werden hier über das Jahr 2025 gemäß der CSRD-Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive) berichten.

## Global Reporting Initiative (GRI)

G4-32

Wir haben unseren Bericht nach dem GRI-G4-Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Wir halten uns dabei an die Vorgaben für einen Bericht gemäß der G4-„Kern-Option“ und haben zudem die für unsere Unternehmen als wesentlich erkannten Aspekte aufgenommen.

## GRI-Inhaltsindex

G4-32

Die Anwendung der GRI-G4-Richtlinien verlangt allgemeine Standardangaben zum Unternehmen und detaillierte Informationen zu den wesentlichen Handlungsfeldern in den Bereichen Kerngeschäft, Umwelt und Gesellschaft. Der ausführliche Inhaltsindex, der zeigt, wo im Nachhaltigkeitsbericht die geforderten Angaben gemacht werden, findet sich im Anhang.

## Ansprechpartner

G4-31

HUBER SE  
Industriepark Erasbach A1  
92334 Berching

Sigrid Nerreter  
Umweltmanagement & Arbeitssicherheit  
Telefon: +49 8462 201 431  
E-Mail: [Sigrid.Nerreter@huber.de](mailto:Sigrid.Nerreter@huber.de)

Dr.-Ing. Johann Grienberger  
Vorstand Technologie  
Telefon: +49 8462 201 550  
E-Mail: [Johann.Grienberger@huber.de](mailto:Johann.Grienberger@huber.de)



## Anhang

### Hinweis zur validierten Umwelterklärung

Die validierte Umwelterklärung spiegelt sich in verschiedenen Abschnitten wieder. Folgende Tabelle zeigt die von unserem externen Umweltgutachter im Rahmen unseres EMAS-Managementsystems validierten Bereiche und anschließend die Validierungserklärung.

Benennung Abschnitt	Seite
Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit	4
Unsere Organisation – (bis Seite 9 „...eine in Afrika.“)	6
Corporate Responsibility für die Umwelt	29
Unser Umweltmanagement	30
Umweltaspekte	31
HUBER Umweltleistung in Zahlen	32
Kernindikatoren	36
Ökologische Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen	24
Einbeziehen der Lieferkette (von: „Im Rahmen unseres.....“ bis „...einfließen lassen.“)	25
Forum eröffnet	64
Einführung von Recyclingpapier „Blauer Engel“	26
Strom aus Wasserkraft	27
Umstellung von Papierhandtücher auf Stoffhandtücher	28
Compliance	42
Besondere Umweltrelevanz	42
Unser Umweltprogramm	43
Klimawandel Chancen und Risiken	44
Validierungsbestätigung	77

## Erklärung des Umweltgutachters

# Erklärung des Umweltgutachters

zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten  
nach Anhang VII der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009  
mit Änderungs-VO 2017/1505 und Änderungs VO 2018/2026

Der Unterzeichnende, Reinhard Mirz EMAS-Umweltgutachter mit der Registrierungsnummer DE-V-0260, akkreditiert oder zugelassen für den Bereich 28.99 (NACE-Code Rev. 2), bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation wie in der Umwelterklärung der Organisation

### HUBER SE

**Industriepark Erasbach A1, 92334 Berching**

(mit der Reg.-Nr. DE-276-00103)

angegeben, alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 mit Änderungs-VO 2017/1505 vom 28.08.2017 und 2018/2026 vom 19.12.2018 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) erfüllt.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 und Änderungs-VO 2017/1505 und 2018/2026 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der aktualisierten Umwelterklärung der Organisation ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Nürnberg, 11.5.2023

Dipl.-Phys. R. Mirz  
Umweltgutachter

## Inhaltsindex

Der Inhaltsindex zeigt, wo im Nachhaltigkeitsbericht die geforderten Angaben gemacht werden.

G4-1: Seite 4	G4-EC5: Seite 58
G4-10: Seite 54	G4-EC6: Seite 71
G4-11: Seite 58	G4-EC9: Seite 25
G4-12: Seite 6, 25	G4-EN1 bis G4-EN26: Seite 29, 32
G4-14: Seite 29	G4-EN27 bis G4-EN30: Seite 22
G4-15: Seite 49	G4-EN29: Seite 72
G4-16: Seite 13	G4-EN31: Seite 42
G4-17: Seite 6	G4-EN32: Seite 25
G4-18: Seite 17	G4-EN33: Seite 25
G4-19: Seite 17	G4-EN34: Seite 72
G4-20: Seite 17	G4-HR1: Seite 72
G4-21: Seite 17	G4-HR2: Seite 72
G4-22: Seite 17	G4-HR3: Seite 72
G4-23: Seite 17	G4-HR5 bis G4-HR12: Seite 72
G4-24: Seite 13	G4-LA1: Seite 54
G4-25: Seite 13	G4-LA10: Seite 59
G4-26: Seite 13	G4-LA11: Seite 59
G4-27: Seite 13	G4-LA12: Seite 6, 54
G4-28: Seite 75	G4-LA13: Seite 71
G4-29: Seite 75	G4-LA14: Seite 72
G4-3: Seite 6	G4-LA2: Seite 62
G4-30: Seite 75	G4-LA3: Seite 62
G4-31: Seite 75	G4-LA6: Seite 68
G4-32: Seite 75	G4-LA7: Seite 68
G4-33: Seite 75	G4-LA9: Seite 59
G4-34: Seite 6	G4-PR1: Seite 22
G4-4: Seite 11	G4-PR2: Seite 22
G4-5: Seite 4, 6	G4-PR3: Seite 22
G4-6: Seite 12	G4-PR4: Seite 22
G4-7: Seite 6	G4-PR5: Seite 19, 20
G4-8: Seite 12	G4-PR6: Seite 22
G4-9: Seite 12, 54	G4-PR8: Seite 19, 20
G4-EC1: Seite 47	G4-PR9: Seite 22
G4-EC2: Seite 44	G4-SO1 bis G4- SO3. Seite 72
G4-EC3: Seite 62	G4-SO5: Seite 72
G4-EC4: Seite 52	G4-SO7 bis G4-SO10: Seite 72