

HUBER SE

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Inhalt

Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit	4
HUBER – Organisation, Produkte, Märkte.....	6
Unsere Organisation.....	6
Unsere Produktpalette und unsere Marken.....	10
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	26
Unsere Lieferkette.....	26
Corporate Responsibility für die Umwelt.....	30
Umweltauswirkungen aus dem Geschäftsbetrieb	30
Unsere Umweltpolitik	31
Unsere Umweltmanagementsysteme	32
Organisation unseres Umweltmanagements	33
Umweltaspekte	33
HUBER Umweltleistung in Zahlen	34
Kernindikatoren	38
Compliance	44
Besondere Umweltrelevanz	44
Unsere Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz	44
Zielformulierung EHS	45
Klimawandel – Risiken und Chancen.....	46
Corporate Responsibility für die Gesellschaft	49
Der Beitrag aus unserem Kerngeschäft	49
Gesellschaftliches Engagement.....	50

Bildung und Wissenschaft.....	51
Finanzielle Unterstützung durch die Regierung.....	53
HUBER als Arbeitgeber.....	54
Verantwortung für die Mitarbeiter.....	54
Unsere Mitarbeiter in Zahlen	55
Rechte unserer Mitarbeiter	59
Die Meinung unserer Mitarbeiter	60
Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte	61
Betriebliche Leistungen für die Mitarbeiter.....	63
Die Gesundheit unserer Mitarbeiter.....	70
Gleichberechtigung	72
Unsere Führungskräfte	73
Menschenrechte und gesellschaftliche sowie ökologische Auswirkungen	74
Über diesen Bericht.....	76
Global Reporting Initiative (GRI)	76
GRI-Inhaltsindex.....	76
Ansprechpartner	76
Anhang	77
Inhaltsindex	77

Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit

G4-1, G4-5

Liebe Leserinnen und Leser,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den sechsten Nachhaltigkeitsbericht der HUBER SE zu unserem verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln. In einer Zeit wachsender Herausforderungen durch Klimawandel und begrenzte Ressourcen ist es wichtiger denn je, vorausschauend und umsichtig zu agieren. Als weltweit tätiges Unternehmen im Bereich der Wasser- und Abwasserbehandlung tragen wir eine besondere Verantwortung für den Schutz unserer Umwelt.

Der vorliegende Bericht bietet Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Aktivitäten, mit denen wir ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in Einklang bringen. Unser Ziel ist es, durch innovative Technologien und Lösungen einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen zu ermöglichen und deren Erhalt langfristig zu sichern.

Seit unserer Gründung im Jahr 1872 hat sich HUBER von einer kleinen Kupferschmiede zu einem international agierenden Unternehmen entwickelt. Unsere Geschichte ist geprägt von Innovationskraft, einem klaren Werteverständnis und einer Unternehmenskultur, die auf Beständigkeit und Fortschritt gleichermaßen setzt.



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.).

Bereits 1997 haben wir ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14000 und EMAS eingeführt. 2021 folgte ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement nach ISO 45001. Diese Maßnahmen unterstreichen unser Bestreben, unsere Umweltbilanz kontinuierlich zu verbessern und soziale Verantwortung aktiv zu leben.

Auch wenn wir auf viele Erfolge zurückblicken können, wissen wir, dass noch viel vor uns liegt. Die kommenden Jahre werden neue Aufgaben mit sich bringen – und wir sind bereit, ihnen mit Innovationsgeist, gezielten Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie einer klaren strategischen Ausrichtung zu begegnen.

Ab dem Berichtsjahr 2026 wird HUBER zudem die Anforderungen der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erfüllen. Diese Regelwerke sollen die Transparenz und Vergleichbarkeit von Umwelt- und Sozialinformationen stärken und damit eine zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung fördern.

Unser besonderer Dank gilt allen Mitarbeitern¹, Kunden, Partnern und Interessengruppen, die uns auf diesem Weg begleiten. Ihr Engagement ist für uns von unschätzbarem Wert.

Wir hoffen, dass Ihnen unser HUBER Nachhaltigkeitsbericht 2025 wertvolle Einblicke in unsere Arbeit bietet und Sie inspiriert, gemeinsam mit uns an einer lebenswerten Zukunft zu arbeiten.

Herzlichst
Der Vorstand der HUBER SE

¹ Aufgrund der leichteren Lesbarkeit verwenden wir im gesamten Dokument das generische Maskulinum. HUBER spricht dabei ausdrücklich alle Geschlechter an.

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.

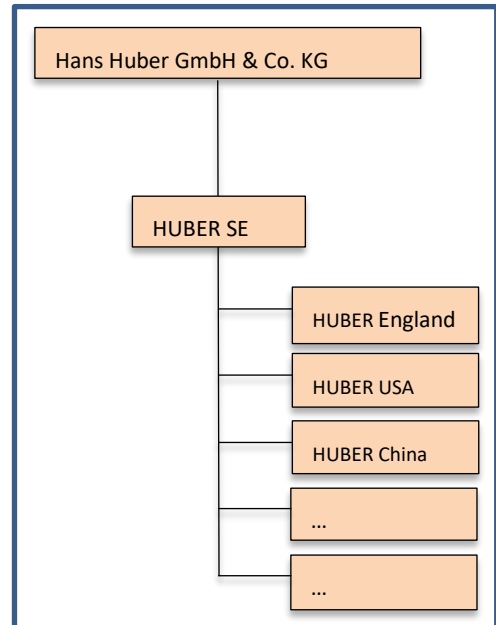


Abbildung 2: Struktur der HUBER-Gruppe

Im vorliegenden Bericht wird deshalb im Wesentlichen über die HUBER SE berichtet.



Abbildung 3: Visualisierung des neuen HUBER Bürogebäudes, dessen Fertigstellung für 2026 geplant ist.

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.

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

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	0	3
Vorstand	4	4/0	0	0	4

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 (v.r.n.l.)
Alois Ponnath, Hans Spitzner, Johanna Rong.**

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 25 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 2023/2024 ergaben sich keine Änderungen in der Struktur der HUBER Organisation. Weder Standorte noch die Geschäftstätigkeit wurden geändert.

Folgende operativ tätige Unternehmen zählten zum 31.12.2024 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 Environmental Technology (Shanghai) Co. Ltd.* - China
HUBER Technology Austria *– 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.U. * – Spanien
HUBER Technology GmbH * – 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 Latin America Y Cia. Ltda. ** – Chile
HUBER Colombia S.A.S. ** - Kolumbien
HUBER Technology Perú S.A.C.** - Peru
HUBER Technology Middle East FZE * – Vereinigte Arabische Emirate
A.T.E. HUBER Envirotech Private Limited ** - Indien (46% Anteil)

* Im konsolidierten Jahresabschluss (2024) der HANS HUBER GmbH & Co. KG enthalten

**Im konsolidierten Jahresabschluss (2024) der HANS HUBER GmbH & Co. KG nicht enthalten



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

HUBER expandiert in den USA



Der Spatenstich für die Erweiterung des Standortes von HUBER Technology Inc. in Denver (North Carolina) erfolgte am 7. Oktober 2022. Mit einer Investition von ca. 40 Mio US\$ erweitert HUBER die Produktion auf 17.000 m².



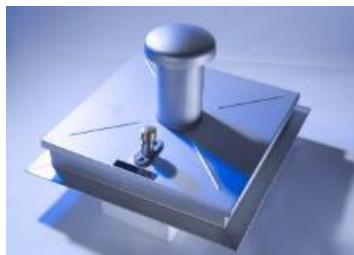
Die offizielle Einweihung der neuen Produktionshallen inklusive einer Vollbadbeize erfolgte am 17. April 2024. HUBER kann nun den US-amerikanischen Markt mit Maschinen und Produkten in der bekannten und bewährten HUBER-Qualität beliefern, die zu 100% „Made in USA“ sind.



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 in Trinkwasserspeichern 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 und thermische Schlammbehandlung

Unser Produktportfolio beinhaltet Maschinen und Anlagen für die Schlammsiebung, Schlammverdickung und Schlammabtrennung. Des Weiteren realisieren wir sowohl kleine als auch sehr große Anlagen für die solare und auch thermische Schlammabtrocknung.



Weitergehende Abwasserreinigung

Für den Bereich der weitergehenden Abwasserreinigung bieten wir Maschinentechnik für Mikro-siebung und Tuchfiltration sowie Sandfilter und Aktivkohlefilter. Damit realisieren wir z.B. Lösungen für Phosphorelimination sowie die Entfernung endokriner Stoffe.



Green Building

Ein wichtiger Faktor für nachhaltige Gebäudetechnik ist das Heizen und Kühlen. Mit Hilfe unseres Abwasserwärmetauschers RoWin konzipieren wir innovative Lösungen zum Heizen und Kühlen von Gebäuden z.B. unter Verwendung von Abwasser aus der Kanalisation, aus der Kläranlage oder einem Oberflächengewässer. Damit reduzieren wir den Verbrauch fossiler Brennstoffe.



Globaler Service

Unsere Kunden unterstützen wir zuverlässig und kompetent 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 für die weltweit ca. 60.000 installierten HUBER Maschinen.

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. 219 Mio. € für das Jahr 2024 verteilt sich auf verschiedene Regionen der Welt gemäß nachstehender Abbildung.

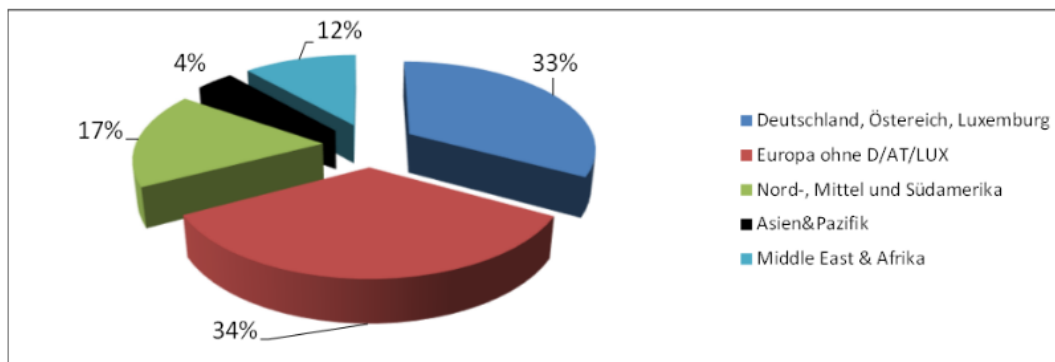


Abbildung 6: Aufteilung des Auftragseinganges der HUBER SE nach Länderregionen.

Unsere Kunden sind zu etwa 83 % Kommunen (Kläranlagen, Trinkwasserversorger) und zu 17 % 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 betrugen im Geschäftsjahr 2024 (01.01.2024 – 31.12.2024) € 188,2 Mio. Der konsolidierte Umsatz des HUBER Konzerns betrug im gleichen Zeitraum € 357,9 Mio. Die Gesamtkapitalisierung des HUBER Konzerns zum 31.12.2024 beträgt ca. € 317,9 Mio.

HUBER Konzern	2023	2024
Eigenkapital	150.103	175.731
Rückstellungen	48.878	59.428
Verbindlichkeiten	69.655	80.718
Kapitalisierung gesamt	268.798	317.839

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- und 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. In Betriebsversammlungen werden alle Mitarbeiter vom Betriebsrat und Vorstand über die aktuelle Geschäftssituation sowie wichtige Vorkommnisse informiert.

Im Mitarbeitermagazin „HUBER Intern“ wird viermal pro Jahr über aktuelle Ereignisse berichtet. Dieses Magazin wird den Mitarbeitern per Post nach Hause 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, Anlagenbauunternehmen, Händler. Des Weiteren informieren wir jährlich mit unserem Kundenmagazin HUBER Report, mehrmals pro Jahr mit unserem HUBER Newsletter sowie wöchentlich mit Social Media 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 ca. alle drei 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 ca. sechsmal pro Jahr über Aktivitäten und Neuigkeiten informiert. Des Weiteren werden jährlich stattfindenden Vertriebs- und Servicetagungen 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 2024 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 2024 auf 1300 m² Standfläche innovative Produkte und Lösungen. Oben rechts: Vorstandsvorsitzender Georg Huber, der Bayerische Umweltminister Glauber, der Vorstand Rainer Köhler und der stellvertretende Vorstandsvorsitzende Dr.-Ing. Oliver Rong (v.l.n.r.).

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 - Internationale Wettbewerbsfähigkeit - Langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen - Hohe Qualität unserer Produkte und Leistungen - Nachhaltige Beschaffung - Compliance	12 12 20 21 26 19, 44
Umwelt	Sorgsamer Umgang mit Ressourcen und die Minimierung der Umweltbeeinträchtigungen aus unserem Geschäftsbetrieb. Erkennen von Chancen und Risiken aus dem drohenden Klimawandel und ableiten entsprechender Handlungen.	30 46
Gesellschaft	Unser Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung als Unternehmen, vor allem in der Region.	49
HUBER als Arbeitgeber	Für unsere heutigen und künftigen Mitarbeiter wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Folgende Themen sind uns wichtig: - Aus- und Weiterbildung - Offene Kommunikation - Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Sicherung von Fachkräften - Chancengleichheit	61 60 70 68,69 54 72

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 sechste Nachhaltigkeitsbericht und es gibt keine Änderungen zur früheren Aufstellung.

Aspekte der Kategorie „WIRTSCHAFTLICH“	
Wirtschaftliche Leistung	EC1 – EC4
Marktpräsenz	EC5, EC6
Beschaffung	EC9
Aspekte der Kategorie „ÖKOLOGISCH“	
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
Aspekte der Kategorie „GESELLSCHAFTLICH“	
<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.

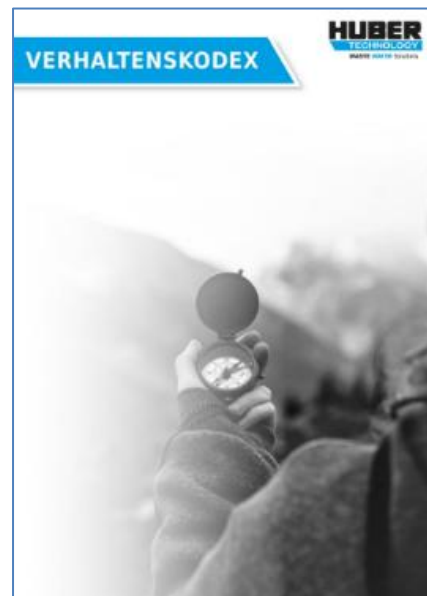


Abbildung 8: DER HUBER Verhaltenskodex ist im Internet abrufbar unter: www.huber.de/compliance

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

Konkrete Hinweise oder Bedenken können über unser **Hinweisgeber-Portal** eingereicht werden, welches über 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

Unser Kunde im Mittelpunkt

*Der Nutzen und die Zufriedenheit des Kunden sind die Grundlage unseres
vergangenen und zukünftigen Erfolges.*

Aus dem HUBER Leitbild

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.

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 nach Möglichkeit alle zwei bis drei Jahre eine anonyme Online-Befragung bei unseren Kunden durch. Die letzte Befragung in Deutschland erfolgte 2024.

Kundenbefragung Deutschland²	2016	2018	2020	2024
Organisation				
Marktkommunikation (schlechter als Wettbewerb) ³	2,72%	2,7%	3,8%	0,8%
Vertriebsaußendienst	2,12	2,01	2,21	2,15
Angebotswesen	2,00	1,87	2,04	2,15
Auftragsabwicklung	1,95	1,84	2,07	2,15
After-Sales-Service	2,13	2,02	2,22	2,33
Produkte und Dienstleistungen				
Preis-Leistungs-Verhältnis	2,40	2,40	2,56	2,59
Produktqualität	1,75	1,75	2,0	2,15
Kundennutzen	1,87	1,90	2,14	2,27
Leistung bei Sonderlösungen	2,05	2,15	2,29	2,31
Einhaltung Liefertermin	1,98	2,04	2,23	2,28

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.

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

Die Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse der Jahre 2016, 2018, 2020 und 2024 für den Hauptgeschäftsstandort Deutschland. Die nächste Befragung für Deutschland findet voraussichtlich 2026 statt.

² Benotung nach Schulnotensystem

³ Im Jahr 2024 waren 0,8 % der Befragten der Meinung, dass HUBER eine schlechtere Marktkommunikation als der Wettbewerb hat. Damit waren 99,2 % der Meinung, die Marktkommunikation von HUBER ist gleich oder besser als die des Wettbewerbs.

Unsere Produkte – innovativ, zuverlässig und sicher

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

Wegweisende technische Lösungen

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

Aus dem HUBER Leitbild

Die Entwicklung von Lösungen zur Wasser-, Abwasser- und Schlammbehandlung, die in diesem Feld immer wieder neue Maßstäbe setzen, ist unser Ziel. Diese sollen nicht nur neuen gesellschaftlichen oder gesetzlichen Anforderungen Rechnung tragen, sondern auch den Fortschritt in Bezug auf die Schonung unserer wertvollen Ressource Wasser maßgeblich vorantreiben.

In unserem Innovationsprozess wandeln wir dabei die Energie, die uns durch interne oder externe Innovationsimpulse erreicht, in innovative Lösungen um, die einen echten Unterschied im Markt machen.

Unser Ausgangspunkt ist dabei der Blick auf unterschiedliche Zukunftsmöglichkeiten und Trends, woraus wir Indikatoren für realistische Entwicklungen und Anwendungen ableiten, aus denen bedarfsgerechte und kundenorientiert einsetzbare Lösungen entstehen. Das spiegelt sich in den Phasen unseres Innovationsprozesses wider:

- Zukunftsimpulse: Foresight
- Entwicklungen: Ideation/Development/Testing
- Marktgerechte Lösungen: Impact im Markt

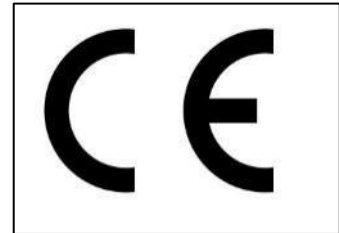


Abbildung 10: Unser Innovationsprozess – vom Zukunftsimpuls zur marktreifen Lösung.

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 liefert seit Anfang 2023 alle Produkte nach Großbritannien mit einer UKCA-Kennzeichnung.

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 entwickeln eine IoT-Plattform (HUBER Cloud Solutions), um unseren Kunden mit einem intelligentes Tool für die Betriebsunterstützung und Prozessoptimierung unterstützen zu können.

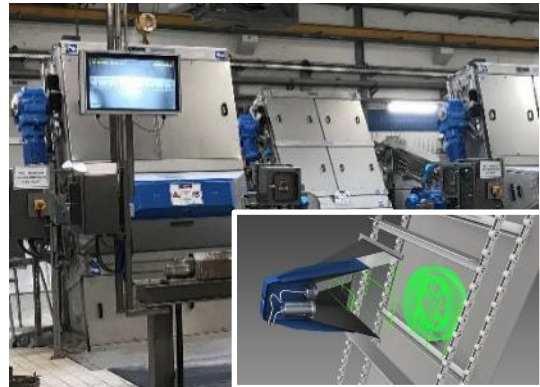


Abbildung 11: Die HUBER Störstofferkennung Safety Vision erkennt Störstoffe, stoppt den Betrieb des Abwasserrechs und informiert das Betriebspersonal. Längere Betriebsstörungen und Beschädigungen werden verhindert.

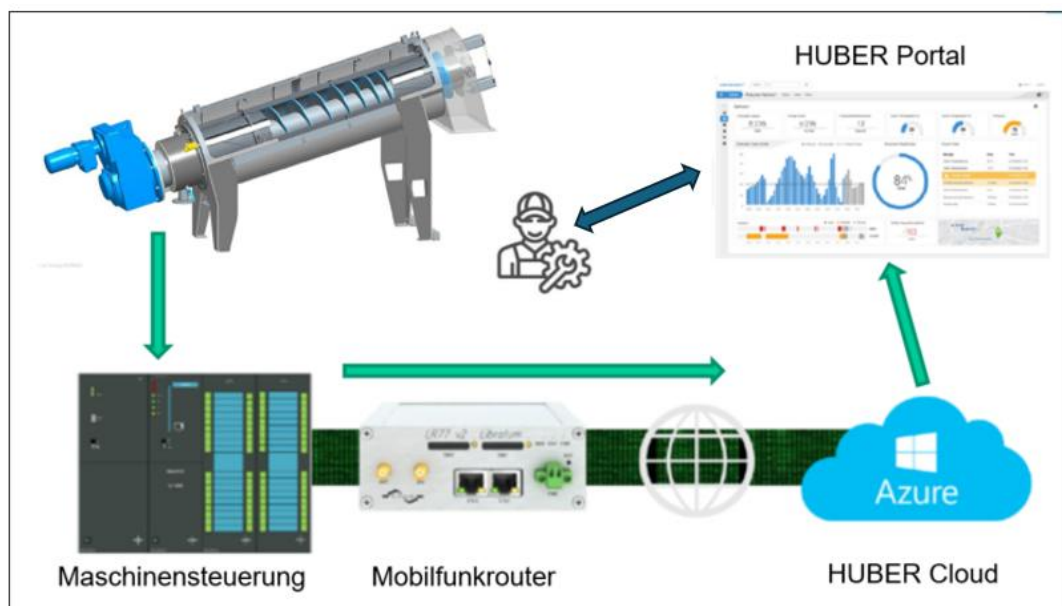


Abbildung 12: Vereinfachtes Prinzip der HUBER Cloud Solution für die Betriebsunterstützung und Prozessoptimierung

Als international tätiges Unternehmen müssen wir unsere Produkte zum Kunden transportieren. Dies geschieht mit LKW bzw. bei Überseetransport mit LKW und Schiff. In Ausnahmefällen 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.



Abbildung 13: Vorstand und Aufsichtsrat eröffnen 2023 die neue Produktionshalle P3 (unten) im Beisein des Bayerischen Finanz- und Heimatministers Albert Füracker (Mitte).

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 u.a. Verbrauchsmaterial für den Bürobetrieb, IT-Geräte, Software, Beratungsleistung, Übersetzungsdienste, Reinigungsdienst, 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.

Im ersten Schritt wurden dazu Nachhaltigkeitsthemen im für alle Zulieferer gültigen Code of Conduct formuliert.



Abbildung 14: HUBER Verhaltenskodex für Lieferanten, abrufbar unter www.huber.de.

Unsere Lieferkette

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

Das Einkaufsvolumen der HUBER SE betrug im Jahr 2024 ca. 100 Mio. € und verteilt sich auf ca. 980 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 Anlagenmontage, 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 Blaue Engel“. „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.

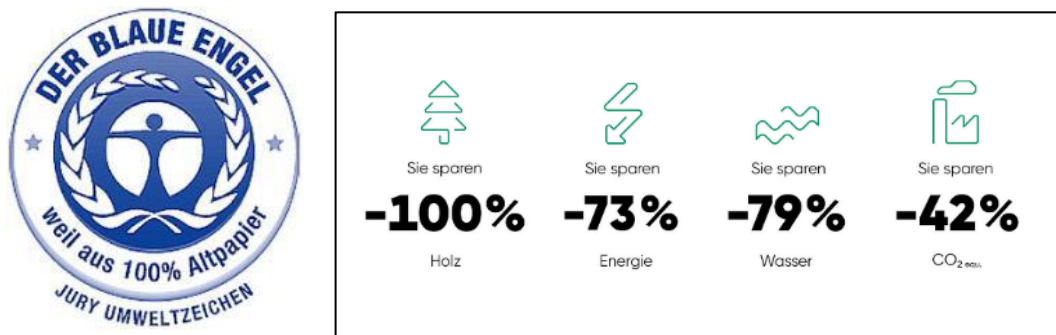


Abbildung 15: Ökologische Bilanz von Recyclingpapier
(Quelle: www.bvse.de)

Papiere, die mit dem „Der Blaue Engel“ ausgezeichnet sind, bestehen zu 100 % aus Altpapier, sodass eine optimale Ausnutzung des Rohstoffs Holz gewährleistet ist. Außerdem ist die Verwendung giftiger Chemikalien streng reguliert, weshalb das Papier, das mit „Der Blaue Engel“ gekennzeichnet ist, die Ansprüche des Gesundheitsschutzes erfüllt.



Abbildung 16: Regelmäßige Schulungen der weltweiten HUBER Servicetechniker im Stammhaus sind der Schlüssel für exzellenten Service.

Strom aus Wasserkraft und Photovoltaik

Als produzierendes Unternehmen benötigen wir zur Herstellung unserer Produkte eine Vielzahl von Werkzeugmaschinen. Mehrere Drehbänke, Lasermaschinen Abkantpressen, 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. 3.400.000 kWh. Eine enorme Menge, welche etwa

dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von 1.000 Privathaushalten entspricht. Je nachdem, wie elektrischer Strom erzeugt wird, entsteht dabei viel, wenig oder gar kein CO₂. Im Mittel werden in Deutschland ca. 380 g CO₂ pro 1 kWh Strom emittiert (Deutscher Strommix 2023). Rechnet man nun den HUBER Stromverbrauch mit diesem mittleren CO₂-Wert um, so ergibt sich, dass unser jährlicher Strombedarf ca. 1.292 t CO₂ verursacht.

Um als Unternehmen in Richtung Umwelt- und Klimaschutz einen großen Schritt voran zu kommen, beziehen wir bereits seit Januar 2014 100%igen Ökostrom aus Wasserkraft. Als Lieferant und Produzenten für unseren Ökostrom haben wir uns für das österreichische Unternehmen „Voralberger Kraftwerke AG“ entschieden. Der Ökostrom, den wir seit 2014 beziehen, wird zu 100% in kleineren und größeren Wasserkraftwerken Österreichs produziert. Dies ist auch durch den TÜV bestätigt und zertifiziert.



Abbildung 17: Ökostromzertifikat

Im Zuge des Baues von zwei neuen Hallen für die Produktion wurden die Dächer jeweils mit einer Photovoltaikanlage (603 kWp und 519 kWp) ausgerüstet. So konnte im Jahr 2024 eine Strommenge von ca. 740.000 kWh erzeugt werden, die vor allem für den Eigenverbrauch genutzt wird.



Abbildung 18: Insgesamt sind auf den Dächern der Produktionshallen Solarzellen mit einer Leistung von 1122 kWp installiert.

Beheizung von Produktionshallen mit Wärmepumpe

Insgesamt befinden sich auf dem Werksgelände der HUBER SE vier Produktionshallen. Die beiden in den Jahren 2022 und 2024 fertiggestellten Hallen wurden mit einer Lüftungsanlage incl. Wärmerückgewinnung sowie Wärmepumpentechnik ausgestattet, so dass die Beheizung ohne fossile Brennstoffe erfolgt. Da HUBER zudem für den Betrieb der Lüftungsanlage und der Wärmepumpen Ökostrom bzw. selbst erzeugten Strom der Photovoltaikanlagen benutzt, wurde eine umweltfreundliche und nachhaltige Lösung realisiert.



Abbildung 19: Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung sowie Wärmepumpentechnik installiert auf dem Dach der Produktionshalle.

Umstellung von Papierhandtüchern auf Stoffhandtücher

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

Wie das Umweltbundesamt feststellte, erfüllt das System Stoffhandtuchrollen mit modernen Stoffhandtuchspendern alle Anforderungen der Hygiene, der Gebrauchstauglichkeit und der Umweltschonung. Es präsentiert nach dem Händetrocknen dem nächsten Nutzer 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, da 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 im Stoffhandtuchspender beinhaltet auch die Reinigung der Stoffhandtuchrollen und die Funktionstüchtigkeit der Handtuchspender. Die Auszeichnung „Der Blaue Engel“ für die Stoffhandtuchrollen garantiert zudem, 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!

Corporate Responsibility für die Umwelt

G4-EN1 bis G4-EN26

Umweltauswirkungen aus dem Geschäftsbetrieb

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

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



Abbildung 20: Die neue Montage - und Logistikhalle P4 mit einer Fläche von 5.500 m² wurde 2024 fertiggestellt und in Betrieb genommen.

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 stets unter www.huber.de abrufbar. Der Inhalt der Umwelterklärung für das Jahr 2024 ist auch Bestandteil des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes.

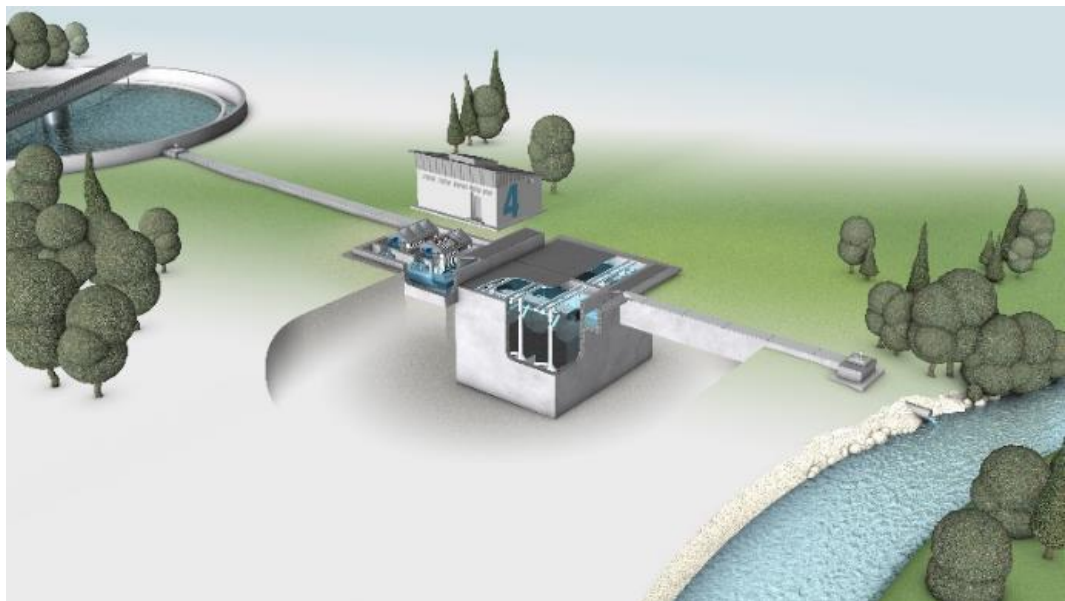


Abbildung 21: HUBER hat auch Lösungen entwickelt, um Wasser noch weiter als bisher üblich zu reinigen. Mit einer sogenannten 4. Reinigungsstufe werden Spurenstoffe wie z.B. Arzneimittel aus dem Abwasser entfernt, indem diese Substanzen an Aktivkohle adsorbiert werden.

Organisation unseres Umweltmanagements

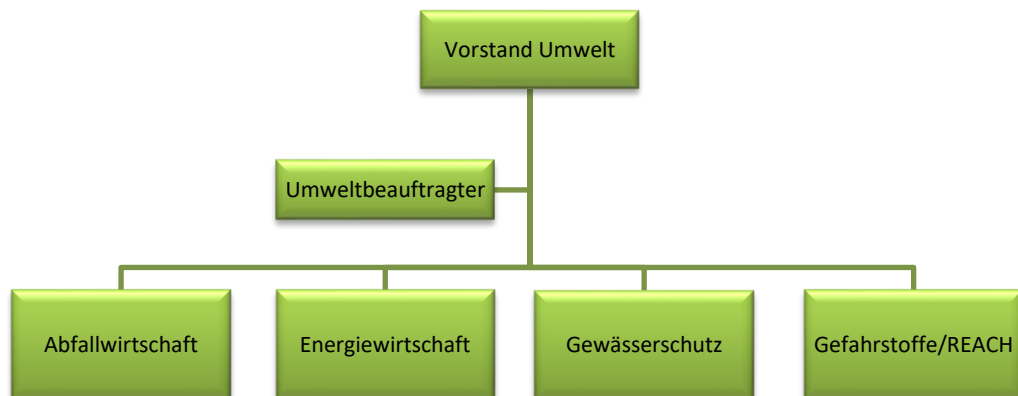


Abbildung 22: Organisation Umweltmanagement

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 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	WM	S	H	E	$\Sigma (A+B+C)$	Bewertung	Menge 2024	Einheit
Salpetersäure HNO ₃	B	B	C	A	A	A	A	A	621	44.873.460	72.260	kg
Flusssäure HF	B	B	C	A	A	A	A	A	621	18.630.000	30.000	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 23: 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	2022	2023	2024	Einheit
ROHSTOFFE				
Edelstahl V2A	2.837	2.894	2.878	t
Edelstahl V4A + sonstige	1.697	1.848	2.022	t
NE-Metalle	15,04	17,24	16,29	t
Polyvinylchlorid (PVC)	4,97	4,85	4,21	t
Andere Kunststoffe	76,62	49,84	75,53	t
Hilfsstoffe				
Farben, Lacke, Oberflächensprays	880	962	1.298	St
Lösungsmittel, Maschinenreiniger	960,8	958,4	1.017	kg
Silikonkartuschen-Schaumdichtung	1.207,9	1.121,02	1.057	kg
Verpackung Holz	487,82	621,05	533,6	t
Polyurethan-Schäume	6.350	4.500	5.750	kg
Styropor	259,2	228,96	233,3	m³
Kleber	569,52	591,26	509,7	kg
Betriebsstoffe				
Beizpaste,-reiniger	6.026	5.659	5.286	kg
Flusssäure (HF)	33,4	35,1	28,1	m³
Salpetersäure (HNO ₃)	58,6	59,0	58,6	m³
Natronlauge (NaOH)	14,8	15,2	13,7	m³
Wasserstoffperoxid	18,9	17,3	17,6	m³
Salzsäure (HCl)	0,97	1,1	1,03	m³
Chlorbleichlauge	11,2	11,4	10,2	m³
Eisen II Sulfat (FeSO ₄)	1,05	2,5	2,5	t
Kalk	53,24	54,58	50,28	t
Energie				
Erdgas	199.559	180.614	171.066	m³
Elektr. Energie	2.986.436	3.092.896	3.431.436	kWh
Wasser				
Trinkwasser Erasbach	10.402	11.247	10.694	m³

Tabelle 9: Inputströme der HUBER SE

Im Rahmen des Abfallmanagements erfolgte ein Besuch beim Entsorger für Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern. Das führte zur Anpassung des Wertes für die Dichte der Masse, so dass wir die bisherigen Werte ab 2022 korrigierten. Bei der Tonnage für Altpapier 2023 wurde ein Tippfehler korrigiert. Für das Altpapier wurde 2023 ebenfalls die Tonnage angepasst, da ausschließlich Abfälle am Standort Erasbach herangezogen werden

Output – Abwasser, Abluft und Abfall

Wasser 2024	2022	2023	2024	Einheit
Abwasser Erasbach gesamt (Frischwasser=Abwassermenge)	10.402	11.247	10.694	m³
Davon Prozesswasser aus eigener Abwasserbehandlungsanlage	3.018,4	3.045,54	3015,22	m³

Tabelle 10: Outputstrom an Abwasser

Abluftemissionen 2024				
Absaug- anlagen Schweißrauch	Absauganlage Beizerei	Absaug- anlage Schleiferei	Dach- Ventilatoren	Absauganlage Schweißroboter
11,5 Mio m³/a	6.000 m³/h	1.850 m³/h	321.863,17 m³/h	1.648.800 m³/a

Tabelle 11: Outputstrom an Abluft

Gefährliche Abfälle 2024 zur Verwertung oder Beseitigung nach Abfallschlüsselnummer (ASL)					
ASL	Bezeichnung	2022	2023	2024	Einheit
13 02 05*	nichtchlorierte Maschinen- Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	1,08	1,98	1,81	t
13 05 02*	Schlämme aus Öl-, Wasserabscheidern	44,51	49,28	67,10	t
19 02 05*	Metallhydroxidschlämme	115,68	115,28	110,94	t
20 01 21*	Leuchtstoffröhren, Batterien	0	0,09	0	t
12 01 09*	Bearbeitungsemulsion / Bohremulsion	2,3	3,95	4,50	t
15 02 02*	Aufsaug- u. Filtermaterialien	0	0	0,173	t
20 01 33*	Batterien und Akkumulatoren	0,004	0	0,141	t
16 05 06*	Chemikalien	0,035	0,051	0,002	t
16 07 09*	Abfälle, die sonst. gefährliche Stoffe enthalten	0,08	0,002	0	t
20 01 35*	Gebrauchte elektr. Geräte	1,5	0	1,5	t

* gefährliche Abfälle nach AVV, § 43 KrWG

Tabelle 12: Outputstrom an Abfall – gefährliche Abfälle

Nicht gefährliche Abfälle 2024 zur Verwertung oder Beseitigung nach ASL					
ASL	Bezeichnung	2022	2023	2024	Einheit
20 01 08	biologisch abbaubare Küchen und Kantinenabfälle	1,9	1,7	1,6	t
15 01 02	Folien Kunststoffreste, Mischkunststoffe	14,76	11,571	8,847	t
12 01 01	Eisenfeil- und Drehspäne	84,0	93,4	92,9	t
17 04 01	Messingschrott	1,02	1,6	1,2	t
15 01 03	Verpackungen aus Holz	110,7	83,8	111,3	t
17 04 05	Eisen und Stahl (Mischschrott)	36,6	79,5	34,2	t
12 01 02	Eisenstaub und -teile (ED-Schrott)	1.362,7	1.314,8	1.392,3	t
20 01 01	Altpapier	39,6	44,6	57,9	t
17 01 07	Gemische aus Beton, Ziegeln, Fliesen und Keramik	4,8	66,8	27,5	t
17 03 02	Bitumengemische (Asphalt)	0	218,15	180	t
17 05 04	Boden und Steine (Aushub)	300,6	57,4	13.523,4	t
17 09 04	Gemischte Bau und Abbruchabfälle	604,0	314,8	480,8	t
12 01 15	Wasserstrahlschlamm	96,6	105,28	143,1	t
20 03 01	Gem. Siedlungsabfälle/Gewerbemüll	59,0	73,72	63,44	t

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



Abbildung 24: Ein großer Anteil unser Abfälle besteht aus Edelstahl. 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

Im Berichtsjahr verzeichneten wir einen leichten Umsatzrückgang zum Vorjahr, welche die Kennzahlen zum Vorjahr jedoch nur geringfügig beeinflusst.

Abfall

Prozessbedingt zählen Metallschrott und Hydroxidschlämme in der Regel zu den relevanten Einflussgrößen.

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

Baumaßnahmen

Nach Inbetriebnahme der Produktionshalle P4 erfolgte nahezu zeitgleich der Aushub für das betriebseigene Parkhaus. Dieser Eingriff spiegelt sich in der Kennzahl Biodiversität und v.a. im folgenden Diagramm wider. Diese Fraktionen beziehen auch Frachten ein, welche teilweise noch auf dem Gelände zwischenlagern und in 2025 entsorgt werden sollen. Da diese Trennung vermutlich schwer nachvollziehbar sein wird, berichten wir die Gesamtmasse in dieser Erklärung. Nicht einbezogen sind Grün-Aushübe, welche ggf. als späteres Füllmaterial gedacht sind und ebenfalls auf dem Firmengelände lagern.

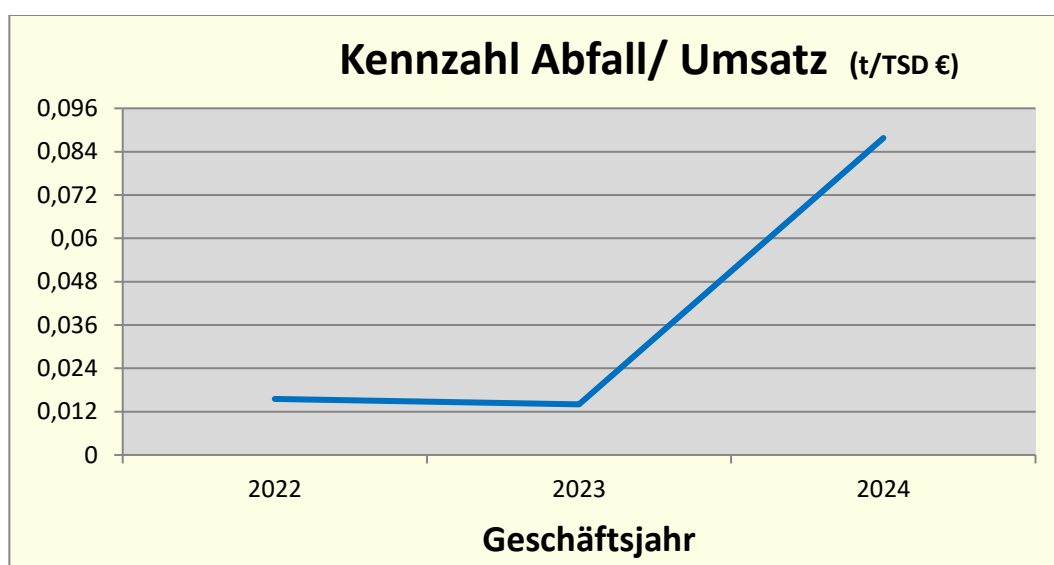


Abbildung 25: Kennzahl Kernindikator Abfall

Emissionen

Staubgehalt aus Abluft:

Unsere Absauganlagen für Schweißbrauche erfassen seit 2023 IST-Werte (Anschlussleistung/Verbrauch). Anlagen vor 2023, also ohne Messmöglichkeiten, gehen mit Max-Volumenstrom rechnerisch in diese Auswertung ein. Der Annahmewert von 1mg Staubgehalt/m³ nach den Filtern wurde in 2023 von Experten überprüft. Er lag rechnerisch zwar deutlich niedriger, wir wollen diesen Sicherheitsfaktor jedoch beibehalten, da mehrere Parameter (Anzahl der Schweißer, individuelles Zu-, Abschalten, etc.) Einfluss auf diese Emissionsmenge nehmen können.

Treibhausgasäquivalente (CO_{2e}) 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 2024 zum vierten Mal in Folge, was v.a. den zunehmend milderen Wintern geschuldet ist, und das trotz des Bezugs der neuen Fertigungshallen Mitte 2023 und 2024. Beide neuen Hallen werden zwar mittels umweltfreundlicher Wärmepumpentechnik beheizt, der intermodale Verkehr in/aus den bestehenden Hallen nahm jedoch zu.

Kältemittel sind hohe Emittenten von Treibhausgasen, deshalb stellten wir unseren Fuhrpark auf ein Mittel um, welches signifikant (ca. 97%) weniger Klimaerwärmungspotenzial aufweist. Absolut konnten wir einen leichten Rückgang der Scope 1-Emissionen verzeichnen.

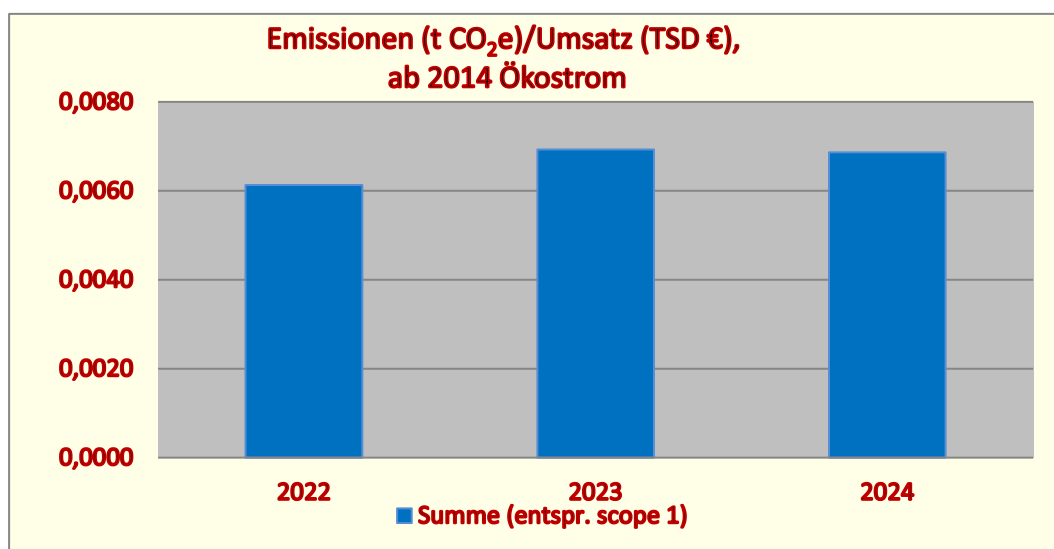


Abbildung 26: Kennzahl Kernindikator Emissionen

Wasser

Im Jahr 2024 konnten wir den Trinkwasserverbrauch um ca. 5% senken.

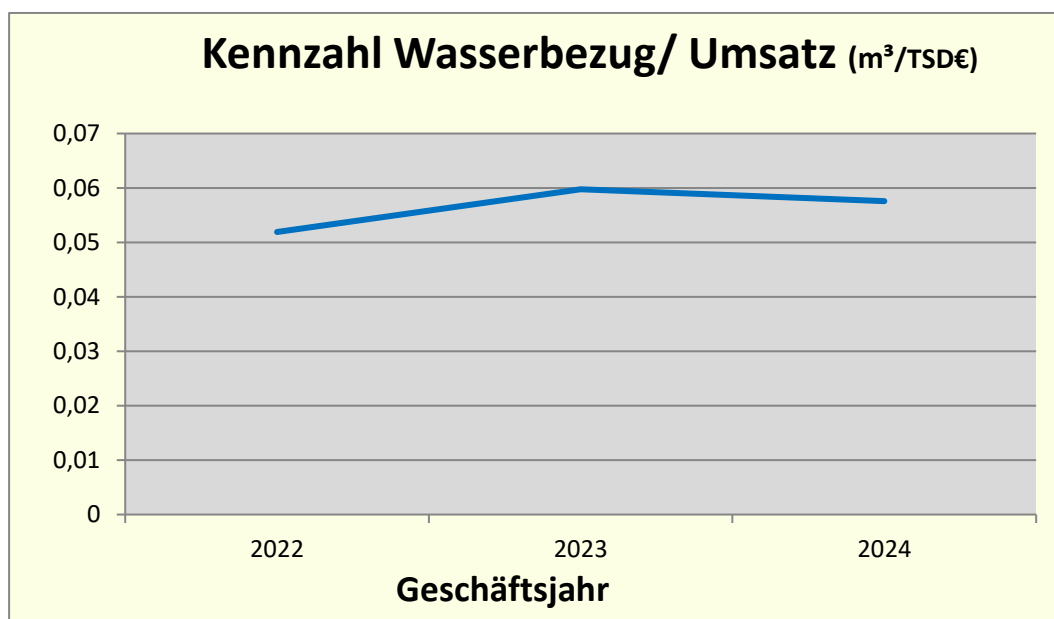


Abbildung 27: Kennzahl Kernindikator Wasser

Material

Diese Kennzahl reduzierte sich auf Grund einer rückgängigen Materialkostenquote (kaufmännischer Index) um über 10%.

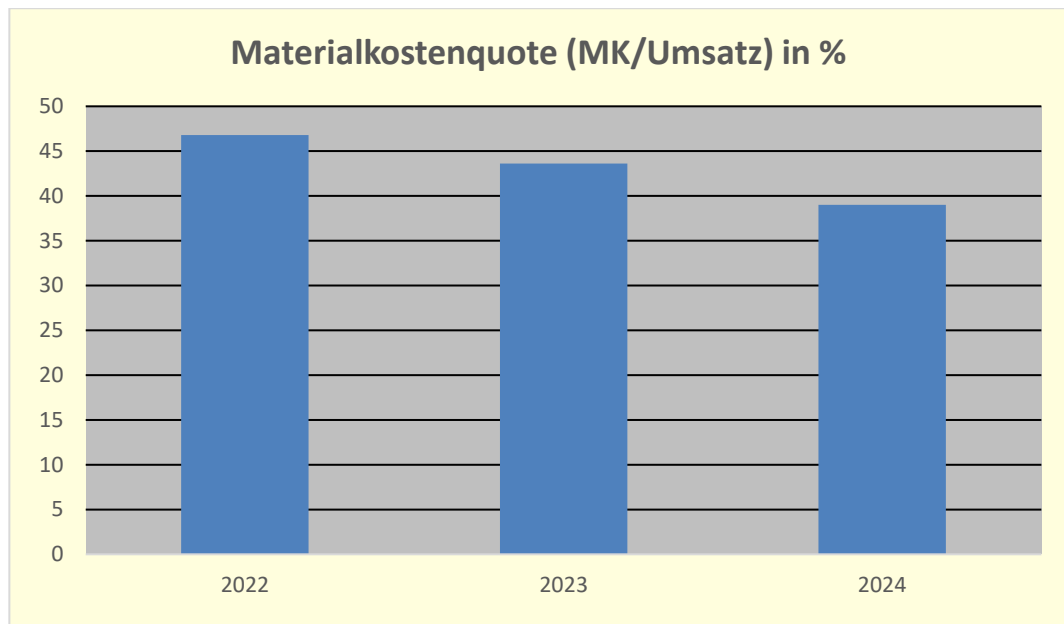


Abbildung 28: Kennzahl Kernindikator Material



Abbildung 29: Die HUBER SE verarbeitet jährlich ca. 4.500 t Edelstahl und produziert daraus verschiedene Produkte für die Bereiche der Wasserver- und Abwasserentsorgung.

Energie

Der absolute Stromverbrauch stieg um ca. 10%, was wir mit der Inbetriebnahme einer weiteren Fertigungshalle 2024 verbinden. Somit beheizen wir zwei der insgesamt vier Fertigungshallen herkömmlich und die beiden zuletzt dem Tagesbetrieb zugeführten Produktionsstätten mit umweltfreundlicher Wärmepumpentechnik.

Der in Abb. 27 gezeigte Gasverbrauch ist um den Korrekturfaktor Gradtagszahlen bereinigt.

Diese Kennziffern beziehen sich auf verbrauchte Energien, also incl. der seit 2024 eigens erzeugten, regenerativen Energie aus unseren Photovoltaikanlagen (gesamt 735.438 kWh).

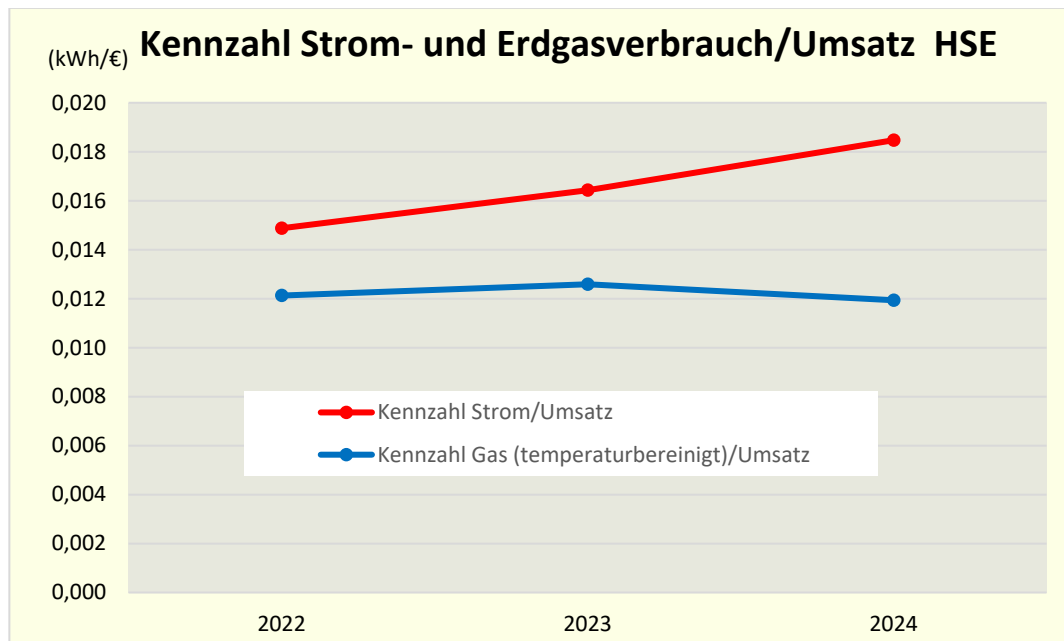


Abbildung 30: Kennzahl Kernindikator Energie

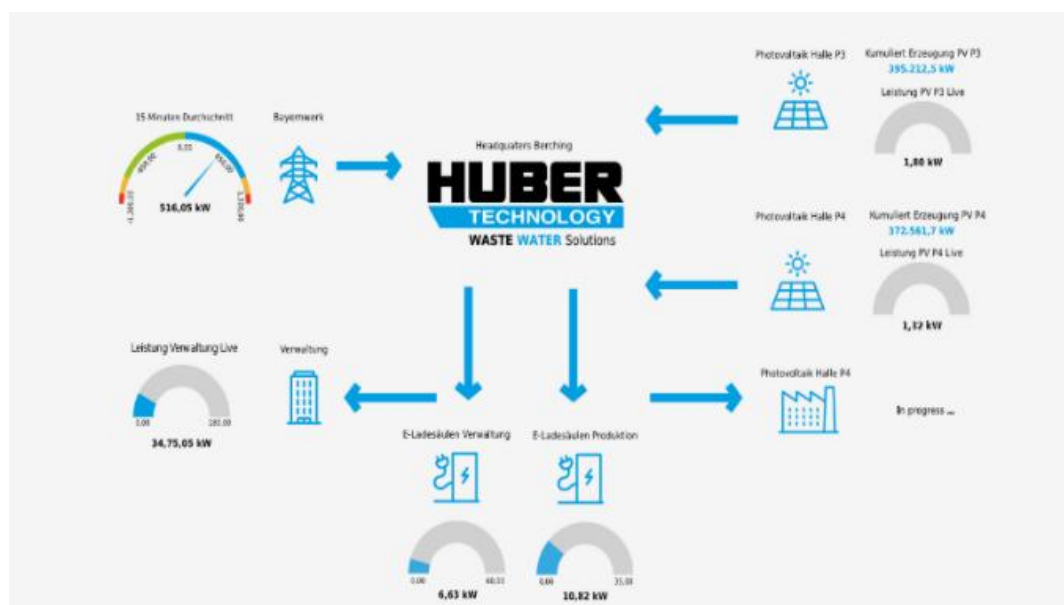


Abbildung 31: Das 2024 bei der HUBER SE eingeführte Energiemanagement ist ein wichtiger Baustein für eine Steigerung der Energieeffizienz.

Biodiversität

Ein wesentlicher Anteil naturnaher Fläche musste dem Bau des Parkhauses und der Asphaltierung angrenzender Zufahrtstraßen weichen.

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 Lager-, Parkplatz befindet sich gegenüberliegend.
Versiegelte Fläche	Vollversiegelte Fläche ist die bebaute Fläche zzgl. der Parkplätze und Zufahrtswege (ca. 100.195m ²); wenig versiegelt sind geschotterte Plätze zur Lagerhaltung, bzw. für weitere Parkmöglichkeiten sowie der neu gestaltete Rasenliner (ca. 9.000 m ²)
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 32: 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	2022	2023	2024	Einheit
Bereich Energie				
Energieeffizienz: Energie/ Umsatz, s. Abb. 27	0,027	0,029	0,030	kWh/ €
Erdgas, bereinigt mit Korrekturfaktor	2.429.190	2.369.225	2.217.519	kWh
Strom	2.980.436	3.092.826	3.431.436	kWh
Der Anteil an regenerativer Energie	55,1	56,6	60,7	%
Bereich Material				
Materialeffizienz: Materialkosten/ Umsatz, s. Abb. 25	46,8	43,6	39,0	%
Bereich Wasser				
Wassereffizienz: Trinkwasserbezug/ Umsatz, s. Abb. 24	0,052	0,06	0,058	l/ k€
Anteil Prozesswasser/ Gesamtbezug	29,0	27,1	28,2	%
Bereich Abfall				
Abfalleffizienz: Abfall/ Umsatz, s. Abb. 21	0,0156	0,0144	0,8777	t / k€
nicht gefährliche Abfälle	2.946,4	2.537,5	16.119,6	t
gefährliche Abfälle	170,31	177,64	186,34	t
Bereich Biodiversität				
Gesamtflächenverbrauch am Standort Erasbach	215.952	215.952	215.952	m²
naturnahe Fläche am Standort	135.375	117.256	106.757	m²
versiegelte Fläche am Standort	80.577	98.696	109.195	m²
Bereich Emissionen				
CO₂e Ausstoß/ Umsatz s. Abb. 22	0,0061	0,0069	0,069	t / k€
Gesamtemission in die Luft*				
SO ₂	1.068,954	965,09	965,09	kg
NO _x	498,408	449,98	449,98	kg
Die jährlichen Staubemissionen betragen ca. 13,17 kg/a (Stäube aus gefiltertem Schweißrauch mit ca. 1 mg Staubgehalt/m³)				
Die stationären Klimaanlage werden gewartet. 2024 wurden 6,6 kg Kältemittel (KFZ und/oder Klimageräte) nachgefüllt				
*Emissionen von SO ₂ und NO _x entstehen auf Grund der Verbrennung von Erdgas				

Tabelle 15: Kernindikatoren

Compliance

Die Rechtskonformität stellen wir mit einem entsprechenden Kataster sicher. 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 diese 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. Unsere 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.

Seit 2024 unterliegt die HUBER SE der 12.BimSchV. Das geforderte Managementsystem ist etabliert und wurde in 2025 behördlich erstmalig vor Ort validiert.

Unsere Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz

G4-EN31

Unsere Ausgaben für die Abfallentsorgung betrugen 2024 ca. € 96.000, ohne Bauarbeiten und Metallschrott.

Die Kosten für Prävention und Umweltmanagement belaufen sich im Jahr 2024 auf ca. € 360.000, wobei in diesem Betrag auch die Aufwendungen für das Qualitätsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement beinhaltet sind.

Zielformulierung EHS⁴

Die HUBER SE führt seit 2021 mit der DIN EN ISO 45001 ein weiteres Managementsystem. Umwelt- und Arbeitsschutzziele sind folgend gemeinsam formuliert:

Ziele 2025	
Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz	
Energie	Beleuchtung optimieren Lastspitzenmanagement einführen
Material	Verschnitt senken
Wasser	Sicherer Prozess an der Abwasseranlage Reduzierung Verbrauch für Dichtigkeitsprüfungen
EHS-Management	Konzept für Automatenausgabe (z.B. PSA) in der Fertigung umsetzen
Emissionen	Keine Erhöhung der CO ₂ Emissionen bezogen auf Umsatz Lärmschutz weiter ausbauen Überprüfung der Notwendigkeit eines neuen Abluftwäschers und Installation bei Bedarf
Abfall	GewAbfV: Besuch Entsorger
Biodiversität	Artenvielfalt stärken
Sicherheit und Gesundheit im Betrieb	Sicherer Umgang im Beizprozess Unfallanalysen verbessern Lichtqualität verbessern Förderung der individuellen Gesundheit Ausbau der Online-Gesundheitsangebote Arbeitsplatzbegehungen verstärkt durchführen

Tabelle 16: Ziele EHS 2025

⁴ Alle Aspekte sind mit messbaren Kennzahlen, Verantwortlichkeiten und Terminzuweisungen intern hinterlegt und können über das Jahr 2025 hinausgehen.

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 CO₂) 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 33: 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.

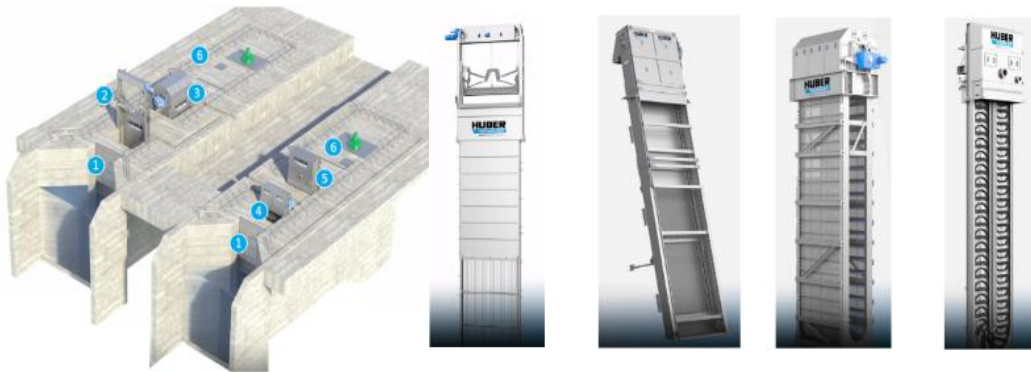


Abbildung 34: Wasserentnahmen aus Flüssen und Meeren - HUBER hat verschiedene Rechensysteme entwickelt (rechte Bilder), welche in Bauwerken für die Wasserentnahme (linkes Bild) zum Einsatz kommen.

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 Klärschlammmentwässerung oder unser Klärschlamm Trockner, die mit Sonnenenergie oder ansonsten nutzloser Abwärme trocknen.

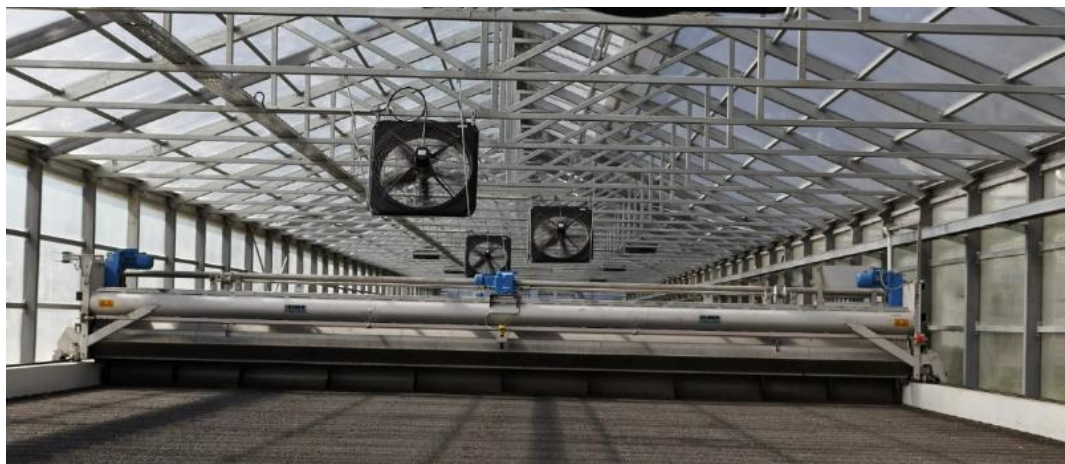


Abbildung 35: Unsere HUBER Schlammwender SOLSTICE® trocknet Schlamm in einem Glashauss energieeffizient mit der Kraft der Sonne.

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 CO₂-Emissionen.

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.



Abbildung 36: Abwasserwärmenutzung - das Museum „Haus der Bayerischen Geschichte“ in Regensburg (Bild oben © Bilddokumentation Stadt Regensburg) nutzt das HUBER ThermWin Verfahren mit den HUBER Abwasserwärmetauschern RoWin (Bild rechts) zum Heizen und Kühlen des Gebäudes. Damit werden fossile Energieträger durch regenerative Abwasserenergie ersetzt.



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.

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 2024 188,2 Mio. €. Das entspricht der Summe aller Werte, die wir mithilfe unserer Mitarbeitenden und des eingesetzten Kapitals erwirtschaftet haben.

Im Jahr 2024 wurden von der HUBER SE ca. 66 Mio. € in Form von Mitarbeiterlöhnen, Sozialabgaben und Steuern ausgezahlt.



Abbildung 37: 26 Auszubildende und zwei Duale Studenten starteten bei der HUBER SE am 1. September 2024 ins Berufsleben.

Darüber hinaus bildet die HUBER SE überdurchschnittlich viele junge Menschen aus. Mit Stichtag 31.12.2024 hatten 13 junge Mitarbeiterinnen und 61 junge Mitarbeiter einen Ausbildungsvertrag mit der HUBER SE. Damit bilden wir Jugendliche und junge Erwachsene in verschiedenen Qualifikationsstufen 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 38: Mitarbeiter und Vorstandsvorsitzender Georg Huber (ganz links) übergeben eine Spende an einen Kindergarten für eine neues Spiel- und Gerätehaus.

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“.

Die **Huber Technology Stiftung**⁵ unterstützen wir sowohl finanziell als auch mit Personaleinsatz. 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.



⁵ Mehr Informationen zur Huber Technology Stiftung finden sich unter www.huber.de/de/unternehmen/huber-technology-stiftung.html

Umweltbewusst handeln: Huber Technology Stiftung unterstützt regionale Aktivitäten



Der Vorstandsvorsitzender der HUBER SE Georg Huber (rechts) und Stiftungsvorstand Prof. Dr.-Ing. Franz Bischof (links) überreichten den Scheck an die Wasserwacht Berching. Mit der Spende unterstützt die Huber Technology Stiftung die Gewässer- und Naturschutzarbeiten in der Gemeinde Berching.



Übergabe des symbolischen Spendenschecks durch Prof. Dr.-Ing. Franz Bischof (Vorstand Huber Technology Stiftung) und Rainer Köhler (Vorstand HUBER SE) an den Fischereiverein Neumarkt e.V. Mit der Spende werden verschiedene Projekte zur Förderung eines gesunden Lebensraums für Fischen und andere Wasserorganismen ermöglicht.

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 2023 und 2024 keine Subventionen erhalten.

Investitionszuschüsse: HUBER hat für energieeinsparende Maßnahmen Investitionszuschüsse vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) in Höhe von € 8.475 für 2023 und in Höhe von € 1.380 für 2024 erhalten.

Forschungsförderung: Für das Jahr 2023 erhielt HUBER Forschungsförderung in Höhe € 198.130 und für das Jahr 2024 in Höhe von € 7.251. 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:

In den Jahren 2023 und 2024 hat sich HUBER um keine Auszeichnung beworben. Allerdings wurde HUBER vom Magazin „Wirtschaftswoche“ in der im November 2024 veröffentlichten Spezialausgabe im Ranking „Weltmarktführer Champions 2025“ gelistet.



Abbildung 39: Vorstandsvorsitzender Georg Huber (Mitte) nahm 2022 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 40: Gemeinsamer Ausflug der Auszubildenden zum Swin-/Fußball-Golf im September 2024.

Unsere Mitarbeiter in Zahlen

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

Nachfolgende Tabelle zeigt unsere Mitarbeiterzahlen als Mittelwert für das gesamte Jahr 2024. Die Mittelwertbildung erfolgte durch Summierung der Mitarbeiterzahlen am jeweiligen Quartalsende und Division durch 4.

Jahresmittel 2024		m	w
Angestellte	354	283,5	70,5
Azubi kaufmännisch	14	6	8
Azubi gewerblich	42	37,25	4,75
Duale Studenten	7,25	6,25	1
Arbeiter - gewerbliche Arbeitnehmer	365,75	358,75	7
Pflichtpraktikanten/Werkstudenten	5,5	3,5	2
Ruhende	12	1,5	10,5
Teilzeitbeschäftigte	64,25	10,5	53,75
Geringfügigbeschäftigte	7	1	6
Vorstand	4	4	0
	875,75	712,25	163,5

Tabelle 17: Mitarbeiterzahlen der HUBER SE 2024 im Jahresmittel

Den Mitarbeiterstand zum 31.12.2024 zeigt folgende Tabelle:

12.2024		m	w
Angestellte	364	291	73
Azubi kaufmännisch	14	6	8
Azubi gewerblich	51	47	4
Duale Studenten	9	8	1
Arbeiter - gewerbliche Arbeitnehmer	364	358	6
Pflichtpraktikanten/Werkstudenten	8	6	2
Ruhende	10	1	9
Teilzeitbeschäftigte	73	13	60
Geringfügigbeschäftigte	5	0	5
Vorstand	4	40	0
	897	734	163

Tabelle 18: Mitarbeiterzahlen der HUBER SE zum 31.12.2024

Am 31.12.2024 waren 897⁶ Mitarbeiter bei der HUBER SE beschäftigt.

	31.12.2023	31.12.2024	Veränderung zum Vorjahr	Veränderung zum Vorjahr
Gesamt-Mitarbeiteranzahl	868	897	29	3,3%
davon männlich	702	734	32	4,6%
	80,9%	81,8%		
davon weiblich	166	163	-3	-1,8%
	19,1%	18,2%		
Altersstruktur				
bis 30 Jahre	244	253	9	3,7%
	28,1%	28,2%		
30 und 50 Jahre	415	420	5	1,2%
	47,8%	46,8%		
über 50 Jahre	209	224	15	7,2%
	24,1%	25,0%		
Region				
< 25 km	688	740		
	79,3%	82,5%		
> 25 km	180	157		
	20,7%	17,5%		

Tabelle 19: Mitarbeiter nach Geschlecht, Alter und Entfernung

Zum 31.12.2024 ist die Zahl der Mitarbeiter um 29 höher als zum 31.12.2023 und um 51 höher als Ende 2022 (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2023).

Der Frauenanteil für 2024 beträgt 18,2% und für 2023 19,1%. Im Jahr 2022 betrug der Frauenanteil 17,7%.

Die Zahl der Mitarbeiter mit einem Alter bis 30 Jahre hat im Vergleich zu 2023 um 3,7 % zugenommen und der Anteil an der Belegschaft beträgt 2023 28,1% und 2024 28,2%.

Die zahlenmäßig stärkste Gruppe sind die Mitarbeiter im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. Ihr Anteil hat sich von 47,8% (2023) auf 46,8% (2024) leicht reduziert.

Über 50 Jahre alt sind 25,0 % der Mitarbeiter, ihr Anteil hat sich 2024 im Vergleich zum Vorjahr 2023 (24,1%) erneut erhöht. 2022 betrug der Anteil der über 50-Jährigen 23,6%.

⁶ Personen gelten als Mitarbeiter des Unternehmens, wenn ihr unternehmensinterner Status dem eines geringfügig Beschäftigten (Verdienst < 538 € / 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.

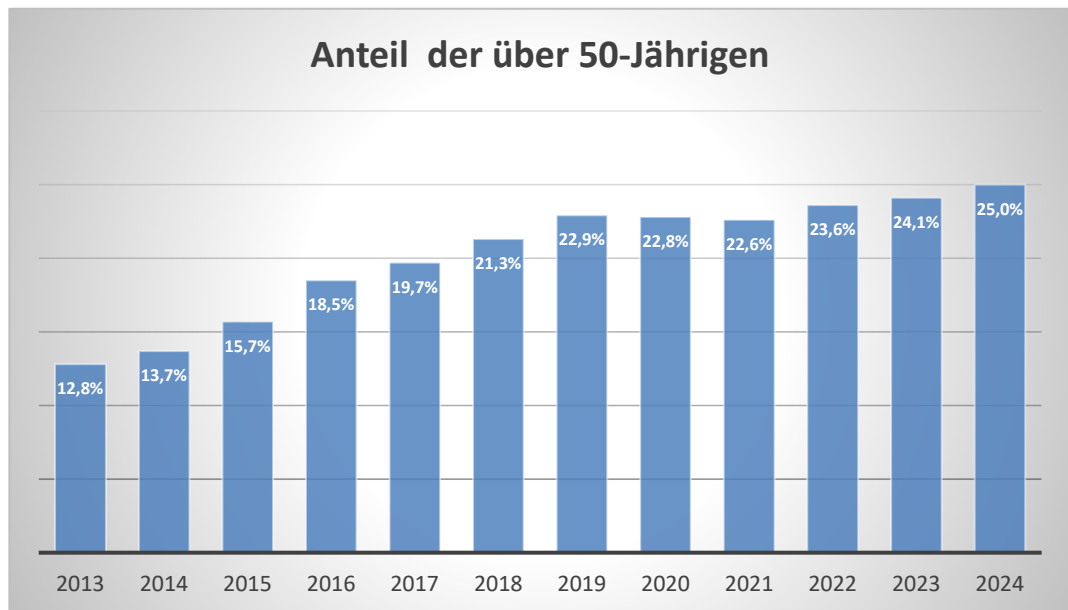


Abbildung 41: Anteil der über 50-Jährigen Mitarbeiter.

Unsere Mitarbeiter kommen zu ca. 83% aus der Region, wobei wir „Region“ als das Gebiet mit einem Radius von 25 km um Berching definiert haben. 17 % 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.

Stand 31.12.2023	Gesamt	männlich	weiblich
Vollzeitkräfte inklusive Azubis, duale Studenten und Vorstand	802	695	107
Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte	66	7	59
Gesamt	868	702	166

Tabelle 20: Vollzeit, Teilzeit/geringfügige Beschäftigte – 31.12.2023

Stand 31.12.2024	Gesamt	männlich	Weiblich
Vollzeitkräfte inklusive Azubis, duale Studenten und Vorstand	824	721	103
Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte	73	13	60
Gesamt	897	734	163

Tabelle 21: Vollzeit, Teilzeit/geringfügige Beschäftigte – 31.12.2024

Zum 31.12.2024 betrug die Zahl der Voll- und Teilzeitkräfte inklusive der geringfügig Beschäftigten 897 und ist damit um 29 höher als zum 31.12.2023. Dabei hat sich die Zahl der Vollzeitmitarbeiter um 22 und die Zahl an Mitarbeitern in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung um 7 erhöht.

2024 waren 73 Arbeitnehmer von insgesamt 897 Arbeitnehmern in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung im Unternehmen tätig. Dies entspricht 8,1%. Im Jahr 2024 betrug diese Quote 7,6%, im Jahr 2022 waren es 6,7%. Bei den Mitarbeitern in Teilzeit/geringfügiger Beschäftigung beträgt 2024 der Anteil der Männer 17,8% und für das Jahr 2023 10,6 % (2022: 10,5%; 2021: 8,0%).

Die Beschäftigung von Leiharbeitern erfolgt nur in geringem Maße.

Zum Stichtag 31.12.2023 waren 25 Leiharbeiter und zum 31.12.2024 waren 27 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 2023 und 2024 ersichtlich. 2024 gab es 54 Neueinstellungen und 40 Mitarbeiter haben das Unternehmen aus verschiedensten Gründen verlassen. Die Gesamtfuktuationsquote beträgt für 2024 5,08% und ist ähnlich zu 2023 (5,05 %) (2022: 8,07%; 2021: 6,08%). Für die Mitarbeiterfluktuation, welche im Jahr 2023 3,75% betrug, errechnet sich für das Jahr 2024 eine Quote von 4,44% (2022: 5,76%, 2021: 4,06%).

2023	Eintritte	Austritte 7	Arbeitnehmer - kündigungen⁸	Mitarbeiterzahl im Jahresmittel	Gesamt- fluktuation 9	Mitarbeiter- fluktuation 10
Angestellte	32	16	13	401	3,99%	3,24%
Arbeiter	14	23	16	372	6,18%	4,30%
Summe	46	39	29	773	5,05%	3,75%

Tabelle 22: Ein- und Austritte von Mitarbeitern sowie Fluktuationsquote 2023

2024	Eintritte	Austritte	Arbeitnehmer -kündigungen	Mitarbeiterzahl im Jahresmittel	Gesamt- fluktuation	Mitarbeiter- fluktuation
Angestellte	31	17	15	422	4,03%	3,55%
Arbeiter	23	23	20	366	6,28%	5,46%
Summe	54	40	35	788	5,08%	4,44%

Tabelle 23: Ein- und Austritte von Mitarbeitern sowie Fluktuationsquote 2024

⁷ Austritte umfassen: Arbeitgeberkündigung, Aufhebungsvertrag, Arbeitnehmerkündigung, befristeter Vertrag, Rente, Tod

⁸ Arbeitnehmerkündigungen: Mitarbeiter, welche ihren Arbeitsvertrag gekündigt haben

⁹ Gesamtfuktuationsquote: Austritte in einem Jahr bezogen auf die Mitarbeiterzahl im Jahresmittel

¹⁰ 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 2024 gültige Betriebsvereinbarung wurde im November 2016 abgeschlossen. Zudem gibt es mehrere Zusatzvereinbarungen.

Im Berichtszeitraum 2023/2024 wurden folgende Zusatzvereinbarungen unterzeichnet:

- *Betriebsvereinbarung „Einführung und Umgang mit mobiler Arbeit“ (Aktualisierung der Version von 2022)*

Der Betriebsrat wird von den Mitarbeitern in einer geheimen Wahl jeweils für eine Periode von vier Jahren gewählt. Im Jahr 2022 wurde der Betriebsrat, bestehend aus 13 Betriebsratsmitgliedern, 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 42: Im Rahmen einer offiziellen Willkommensveranstaltung erhalten neue Mitarbeiter eine Werksführung, eine Einführung in die HUBER-Arbeitswelt durch die Personalabteilung und werden vom Vorstand sowie dem Betriebsrat offiziell im Unternehmen willkommen geheißen.

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

Mindestens einmal jährlich findet zwischen dem Abteilungsleiter und dem Mitarbeiter ein offizielles Mitarbeitergespräch 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 erstmals als online-Befragung. Die Rücklaufquote betrug 72,75% und lag damit deutlich höher als bei den vergangenen Befragungen, die eine Rücklaufquote zwischen 38% und 52% aufwiesen.

Befragt wurden die Mitarbeiter jeweils mit mehreren Fragen zu verschiedenen Themen. Die zusammengefassten Ergebnisse sind in nachfolgender Tabelle ersichtlich, wobei „1“ der besten Bewertung und „4“ der schlechtesten Bewertung entspricht.

Fragenkomplex	2023	2018	2015
Mitarbeiterzufriedenheit	2,01	2,07	2,05
Bewertung eigenes Arbeitsgebiet	1,65	1,66	1,7
Bewertung Arbeitsbedingungen	2,25	2,28	2,32
Bewertung Führungskräfte	2,38	2,47	2,5
Bewertung Schulungsmöglichkeiten	2,28	2,15	2,33

Tabelle 24: Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2023

Eine weitere Möglichkeit für die Mitarbeiter ihre Wünsche und Anregungen an die Unternehmensleitung zu kommunizieren, ist der „Lob- & Tadel-Kasten“ sowie 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 31.12.2024 hatten 13 junge Frauen und 61 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 die Mitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

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.

31.12.2024	gesamt	männlich	weiblich
Azubis – kaufmännisch / technisch	14	6	8
Azubis – gewerblich	51	47	4
Duale Studenten	9	8	1
Summe	74	61	13

Tabelle 25: Ausbildung nach Berufsweig und Geschlecht.



Abbildung 43: Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende Dr. Oliver Rong (links) sowie die für die Ausbildung zuständige Mitarbeiterin Katrin Tischner (rechts) ehrten die sechs Auszubildenden, die 2024 jeweils in ihrem Ausbildungsberuf die besten Abschlüsse erreichen konnten.

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 2023 und 2024 haben 12 Studentinnen und Studenten die Möglichkeit genutzt ihre Projekt-, Bachelor- oder Masterarbeiten bei HUBER zu schreiben. Des Weiteren haben 29 junge Menschen ihre Praktika (Fachoberschule, Hochschule) bei HUBER absolviert oder waren als Werkstudent tätig.

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. Im Laufe des Jahres 2024 wurden zahlreiche weitere Lerneinheiten für die Qualifizierung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter über die HUBER Academy zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wird nun auch der Prozess der Schulungsbedarfsermittlung über das Lernmanagementsystem abgebildet.

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.

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

	2023	2024
Schulungsstunden gesamt	7613,42	7454,15
Anzahl Mitarbeiter (Mittelwert)	863,75	875,75
Schulungsstunden pro Mitarbeiter	8,81	8,51
Schulungsstunden männliche Mitarbeiter	5789,42	5892,8
Anzahl männliche Mitarbeiter	703,75	712,25
Schulungsstunden pro männl. Mitarbeiter	8,23	8,27
Schulungsstunden Mitarbeiterinnen	1824,0	1561,35
Anzahl Mitarbeiterinnen	160	163,5
Schulungsstunden pro Mitarbeiterin	11,4	9,55

Tabelle 26: Schulungsaufwand der HUBER SE für 2023 und 2024

Im Durchschnitt erhielt jeder Mitarbeiter 2023 ca. 8,8 und 2024 ca. 8,5 Stunden an Schulungen und Weiterbildung. Ein weiblicher Mitarbeiter erhielt im Durchschnitt etwas mehr Schulungsstunden.

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 31.12.2024 lag der Deckungsgrad des Past Services bei 77,77%.

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. € 280.000

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 (2024 lag dieser bei maximal 302 €/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. 30% der Mitarbeiter haben einen Anspruch auf eine Betriebsrente, darüber hinaus betreiben weitere 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 44: Im Rahmen von zwei Veranstaltungen wurden 2024 insgesamt 74 Mitarbeitende für die jahrelange Treue gegenüber HUBER geehrt.

HUBER FORUM mit Cafeteria:

In 2020 konnten wir 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, der im Laufe des Jahres 2021 seinen Betrieb aufgenommen hat.

Im zweiten Stock wurde eine Kantine verwirklicht.

Auf die Wahl der Gastronomie legten wir besonderen Wert. So entschieden wir uns in der eigens errichteten Küche unseren Gästen und unserer Belegschaft frische, regionale Produkte anzubieten. Unser Partnerunternehmen bietet zu 90% lokale Lebensmittel von geprüften Erzeugern aus der direkten Umgebung.

Die obere Etage ist mit diversen Besprechungsräumen unterschiedlicher Größe und Möblierung ausgestattet. Sie verfügen über modernste Technik und ermöglichen sowohl den direkten als auch den virtuellen Austausch zu allen anstehenden Themen auf globaler Ebene.



Kantine (Bild Mitte rechts) bietet von Montag bis Donnerstag Mittagessen für die Mitarbeiter. Der Raum wird aber auch für größere Veranstaltungen (Bild oben) genutzt. Im Sommer steht auch der Außenbereich der Kantine (Bild unten rechts) zur Verfügung. Zahlreiche Besprechungsräume mit modernster Technik (Bild Mitte links) stehen sowohl für interne Nutzung als auch für Besprechungen mit Kunden zur Verfügung.

Fit für die Zukunft: Mehr Parkplätze und weitere Büroräume

Um dem geplanten Wachstum des Unternehmens und der damit einhergehenden steigenden Anzahl von Mitarbeitern gerecht zu werden, wurde im Jahr 2024 ein Parkhaus auf dem Firmengelände errichtet. Das achtstöckige Parkhaus bietet Platz für 600 PKW und wird auch der wachsenden E-Mobilität gerecht.

Im Parkhaus wurden 20 Ladesäulen (je 22 kW) installiert, die mit einem intelligenten Lastmanagementsystem betrieben werden. Dieses sorgt dafür, dass die Fahrzeuge schnellstmöglich vollständig geladen werden – ohne das Stromnetz zu überlasten. Der Ladevorgang wird komfortabel per App gesteuert.



Abbildung 46: Modernste Ladestationen für die E-Autos der Mitarbeiter sowie für Dienstwagen.



Abbildung 47: Das Parkhaus wurde im Jahr 2024 errichtet und seit April 2025 parken dort alle Mitarbeiter der HUBER SE.

Während der Bauphase des Parkhauses wurde bereits mit der Planung eines weiteren Bürogebäudes begonnen. Auf einer Fläche vor dem bisherigen Bürogebäude, welche bisher als Parkplatz genutzt wurde, soll nun ein zusätzliches neues Verwaltungsgebäude für 200 Mitarbeiter mit integrierter Kantine errichtet werden. Der symbolischer Spatenstich fand am 05. Februar 2025 mit dem Ministerpräsidenten Dr. Markus Söder statt. Mit Eröffnung des Parkhauses im April 2025 wurde mit den Bauarbeiten für das neue Bürogebäude begonnen. Die Fertigstellung ist für 2026 geplant.



Abbildung 48: Symbolischer Spatenstich für das neue Bürogebäude mit Ministerpräsident Dr. Markus Söder am 05.02.2025. Links unten eine skizzierte Luftaufnahme des aktuellen Verwaltungsgebäudes, HUBER Forum, mit dem geplanten Bürogebäude (rechts) und einem perspektivisch möglichen, weiteren Gebäude (links).

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.

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.

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



Abbildung 49: Der HUBER Weihnachtsmarkt 2024 auf dem Firmengelände war für alle Mitarbeiter eine rundum gelungene Veranstaltung.

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 2023 und 2024 insgesamt 59 Mitarbeiter einen Anspruch auf Elternzeit erworben.

Anzahl der Mitarbeiter mit Anspruch auf Elternzeit (Geburt Kind 2020, 2021, 2022, 2023, 2024)	2020	2021	2022	2023	2024
Männlich	29	21	29	26	23
Weiblich	7	13	10	5	5
	36	34	39	31	28

Tabelle 27: 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 2023 und 2024 Elternzeit in Anspruch genommen haben, beträgt insgesamt 123.

Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit genommen haben	2020	2021	2022	2023	2024
männlich	34	39	40	49	37
weiblich	15	18	25	21	16
	49	57	65	70	53

Tabelle 28: 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 2023/2024 die Zahl der Mitarbeiter, welche Elternzeit genommen haben, größer ist als die Zahl der Mitarbeiter, welche Anspruch auf Elternzeit haben.

Im Zeitraum 2023/2024 sind 16 Mitarbeiterinnen und 84 Mitarbeiter aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Anzahl der Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückgekommen sind	2020	2021	2022	2023	2024
männlich	34	39	37	47	37
weiblich	5	6	7	8	8
	39	45	44	55	45

Tabelle 29: Mitarbeiter, welche aus Elternzeit zurückkehrten

Anzahl der Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückgekommen sind und danach mindestens 12 Monate gearbeitet haben	2020	2021	2022	2023	2024
männlich ¹¹	13	19	32	19	31
weiblich	3	4	6	6	6
	16	23	38	25	37

Tabelle 30: 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 30 zusammengestellt. 2023 gab es 25 und 2024 gab es 37 Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückgekommen sind und danach auch mindestens 12 Monate gearbeitet haben.

	2020 bis 2024 in Elternzeit gegangen	2020 bis 2024 aus Elternzeit zurückgekommen
männlich	199	194
weiblich	95	34
Summe	294	228

Tabelle 31: Rückkehrate aus Elternzeit

Im 5-Jahres Zeitraum 2020 bis 2024 sind 294 Mitarbeiter in Elternzeit gegangen und 228 zurückgekehrt. Damit ergibt sich eine Rückkehrate von ca. 78%.

2023 kamen 55 Mitarbeiter aus der Elternzeit zurück, von denen bis Ende 2024 noch 37 im Unternehmen waren. Damit ergibt sich eine Verbleibsquote von 67%.

¹¹ Die männlichen Mitarbeiter nehmen häufiger innerhalb von 12 Monaten eine zweite Elternzeit

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.

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

Für den Berichtszeitraum 2023/2024 liegen keine arbeitsbedingten Todesfälle oder Fälle von Berufskrankheit vor.

Es gab allerdings bei der HUBER SE im Jahr 2023 36 und im Jahr 2024 31 Arbeitsunfälle, welche in die unterschiedlichen Verletzungsarten unterteilt wurden und in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt sind.

Arbeitsunfälle	2023	2024
Schnitt-, Riss-, Schleif- und Fleischwunden	5	7
Frakturen	11	4
Stauchungen, Prellungen, Quetschungen	16	18
Bänderverletzungen	0	2
Sonstige Verletzungen (Ausfallzeit > 3 Tage)	4	0
Sonstige Verletzungen (Ausfallzeit < 3 Tage)	0	0
Gesamtzahl an Unfällen	36	31
Ausfallzeit in Arbeitstagen	530	392
Mitarbeiterzahl im Jahresmittel	863,75	878,75
Soll-Arbeitstage aller Mitarbeiter	214.210	218.937
Ausfallquote	0,25%	0,18%

Tabelle 32: Arbeitsunfälle in der HUBER SE

Insgesamt summieren sich die Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen 2023 auf 530 Arbeitstage und 2024 auf 392 Arbeitstage. Die Ausfallquote für 2023 beträgt 0,25% und ist für das Jahr 2024 auf 0,18% gesunken.

Die Fehltage aufgrund von Krankheit liegen im Vergleich zu den Fehltagen aufgrund von Unfällen um mehr als Faktor 10 höher, wie nachfolgende Tabelle 34 zeigt. Für das Jahr 2024 summieren sich die krankheitsbedingten Ausfallzeiten auf 8.904 Tage, was einer Krankheits-

HUBER Arbeitsschutzmanagementsystem

Die HUBER SE hat ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 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 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** (abrufbar unter www.huber.de) gehören folgende Punkte zu einem Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001:

- a) Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze.
- b) Festlegen von Zielen für Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- c) Erfüllung aller rechtlichen Verpflichtungen und anderer Anforderungen.
- d) Vermeidung und Beseitigung von Gefährdungen und Gefahren.
- e) 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.

quote von ca. 4,1% entspricht. Für das Jahr 2023 betrug die Krankheitsquote 4,0%.

	Mitarbeiteranzahl (Mittelwert)	Arbeitstage	Krankheitstage	Krankheitsquote
2020	738	184.785	6.357	3,4%
2021	771	191.060	7.226	3,8%
2022	828	203.639	8.834	4,3%
2023	864	211.784	8.462	4,0%
2024	876	216.330	8.904	4,1%

Tabelle 33: Krankheitsquote der HUBER SE

Gleichberechtigung

G4-LA13

Nachfolgende Grafik zeigt den Vergleich der Löhne und Gehälter von weiblichen und männlichen Mitarbeitern (Stand 31.12.2024).

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 geringfügig höheres Gehalt und in der Funktionsstufe B ein geringfügig niedrigeres Gehalt. Die Funktionsstufe C zeigt ein sehr ausgeglichenes Verhältnis. Es kann festgestellt werden, dass es keine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung in der Bezahlung gibt.

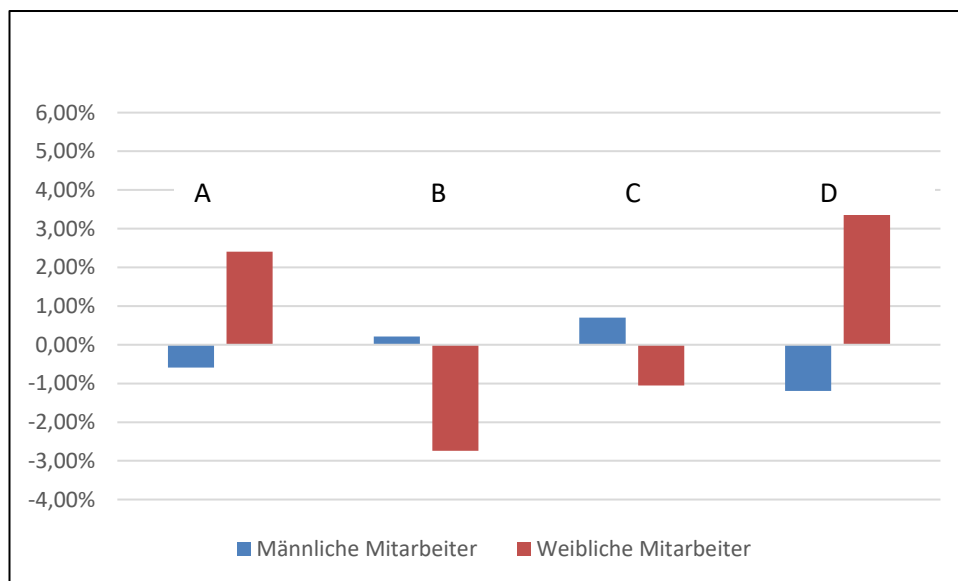


Abbildung 50: Bezahlung weiblicher und männlicher Mitarbeiter im Vergleich.

Unsere Führungskräfte

G4-EC6

Die HUBER SE hat zum 31.12.2024 24 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 24 Führungskräften zählten am 31.12.2022 18 Mitarbeiter als „lokale Führungskräfte“, dies entspricht einem Anteil von 71 %.



Abbildung 51: HUBER Bandrockner BT installiert bei der BASF in Ludwigshafen. 90.000 Tonnen entwässerter Schlamm werden seit 2023 von 27% TR auf 45% TR getrocknet. Dadurch wird Kohle als Stützbrennstoff für die Klärschlammverbrennung eingespart und mehr als 24.000 Tonnen CO₂-Emissionen werden vermieden.

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 mehrmals pro Jahr von Mitarbeitern des Stammhauses besucht. Vorfälle von Verletzungen der Menschenrechte wurden nie berichtet.

2023/2024 wurden die nachfolgend aufgeführten und bereits in den Vorjahren beschlossenen Investitionen (größer 1 Mio € und außerhalb von Deutschland) umgesetzt. Dabei kam es zu keinen Verletzungen von Menschenrechten.

Investitionen größer 1 Mio €:

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

Italien: Ausbau des Standortes HUBER Technology srl (Rivazzano)

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



Abbildung 52: Einweihung des neuen Standortes von HUBER Italien im Jahr 2024 in Rivanazzano Terme. Der neue Standort bietet nun ausreichend Bürofläche sowie Montage- und Logistikflächen für ein weiteres Wachstum in den nächsten Jahren.

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 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 bzw. der EU 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.

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.

Gegen die HUBER SE wurden weder monetäre noch nichtmonetäre Strafen verhängt.

Beschwerden über ökologische Auswirkungen:
In den Jahren 2023 und 2024 gab es keine Beschwerden über ökologische Auswirkungen.

Über diesen Bericht

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

Dies ist der sechste Nachhaltigkeitsbericht der HUBER SE. Er bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2024 (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 2027 und werden hier über das Jahr 2026 gemäß der CSRD-Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive) berichten.

Global Reporting Initiative (GRI)

G4-32

Der vorliegende Bericht orientiert sich an den Prinzipien und Inhalten der GRI G4-Leitlinien, ohne eine formale Anwendung der aktuellen GRI Standards zu beanspruchen.

Wir orientieren uns dabei an den 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

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

Anhang

Inhaltsindex

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

G4-1: Seite 4	G4-EC6: Seite 73
G4-10: Seite 55	G4-EC9: Seite 26
G4-11: Seite 59	G4-EN1 bis G4-EN26: Seite 30, 34
G4-12: Seite 6, 26	G4-EN27 bis G4-EN30: Seite 22
G4-14: Seite 31	G4-EN29: Seite 74
G4-15: Seite 50	G4-EN31: Seite 44
G4-16: Seite 13	G4-EN32: Seite 26
G4-17: Seite 6	G4-EN33: Seite 26
G4-18: Seite 17	G4-EN34: Seite 74
G4-19: Seite 17	G4-HR1: Seite 74
G4-20: Seite 17	G4-HR2: Seite 74
G4-21: Seite 17	G4-HR3: Seite 74
G4-22: Seite 17	G4-HR5 bis G4-HR12: Seite 74
G4-23: Seite 17	G4-LA1: Seite 55
G4-24: Seite 13	G4-LA10: Seite 61
G4-25: Seite 13	G4-LA11: Seite 60
G4-26: Seite 13	G4-LA12: Seite 6, 55
G4-27: Seite 13	G4-LA13: Seite 72
G4-28: Seite 76	G4-LA14: Seite 74
G4-29: Seite 76	G4-LA2: Seite 63
G4-3: Seite 6	G4-LA3: Seite 63
G4-30: Seite 76	G4-LA6: Seite 70
G4-31: Seite 76	G4-LA7: Seite 70
G4-32: Seite 76	G4-LA9: Seite 61
G4-33: Seite 76	G4-PR1: Seite 22
G4-34: Seite 6	G4-PR2: Seite 22
G4-4: Seite 10	G4-PR3: Seite 22
G4-5: Seite 4, 6	G4-PR4: Seite 22
G4-6: Seite 12	G4-PR5: Seite 19, 20
G4-7: Seite 6	G4-PR6: Seite 22
G4-8: Seite 12	G4-PR8: Seite 19, 20
G4-9: Seite 12, 55	G4-PR9: Seite 22
G4-EC1: Seite 49	G4-SO1 bis G4-SO3: Seite 74
G4-EC2: Seite 46	G4-SO2: Seite 74
G4-EC3: Seite 63	G4-SO3: Seite 74
G4-EC4: Seite 53	G4-SO5: Seite 74
G4-EC5: Seite 59	G4-SO7 bis G4-SO10: Seite 74