

# Huber & Sohn

B A C H M E H R I N G



Unser Unternehmensleitbild und unsere soziale, ökologische sowie ökonomische Verantwortung

## Corporate Responsibility (CR)

### Inhalt

I.	Versionsverlauf .....	3
II.	Huber & Sohn – ein Familienunternehmen mit Tradition und Innovation .....	4
1.	Die Philosophie .....	4
2.	Die Unternehmensführung .....	4
3.	Der Ursprung .....	4
4.	Unternehmensleitbild .....	5
(1)	Unser Familienunternehmen .....	5
(2)	Die Ziele unserer Arbeit .....	5
(3)	Unsere Werte .....	5
(4)	Grundsätze der Zusammenarbeit .....	5
(5)	Grundsätze der Führung .....	6
(6)	Qualität und Leistungen .....	6
(7)	Unsere Zukunft .....	6
III.	Corporate Social Responsibility (CSR) .....	6
1.	Ökonomische Verantwortung .....	6
(1)	Gewinnerzielung .....	6
(2)	Liquiditätssicherung .....	6
(3)	Wertschöpfung .....	7
(4)	Kundenbindung .....	7
(5)	Produktentwicklung .....	7
(6)	Marketing .....	8
(7)	Prozesse .....	8
(8)	Lieferkette .....	8
2.	Ökologische Verantwortung .....	8
(1)	Umwelt- und Klimaschutz .....	8
(2)	Ressourceneffizienz .....	9
(3)	Abfallmanagement .....	9
3.	Soziale Verantwortung (Arbeitsplatz) .....	9
(1)	Arbeitssicherheit .....	10
(2)	Brandschutz .....	10
(3)	Ausbildung .....	10
(4)	Karriereentwicklung .....	11
(5)	Diversität .....	11

(6) Work-Life-Balance.....	12
(7) Healthcare.....	13
IV. Corporate Citizenship .....	13
1. Spenden, Sport- und Kulturförderung.....	13
2. Sponsoring .....	13
3. Ehrenamtliches Engagement .....	14
4. Bildungsprojekte.....	14
V. Corporate Governance .....	14
1. Compliance .....	14
2. Risikomanagement .....	14
VI. Ziele / Weitere Maßnahmen .....	15

## I. Versionsverlauf

1. Version: 24.01.2022
2. Version: 31.10.2022: Ergänzung III.3. „Mitglied des Vorstands Wir bauen auf heimisches Holz e.V.“

## II. Huber & Sohn – ein Familienunternehmen mit Tradition und Innovation

Das Familienunternehmen Huber & Sohn ist erfolgreich in den Bereichen Fensterbau, Holzbau und Holzindustrie tätig. In Bachmehring sowie Hafenam bei Wasserburg am Inn werden auf etwa 90.000 m<sup>2</sup> Betriebsfläche die Produkte von mehr als 330 Mitarbeiter für die Märkte in Deutschland, Österreich, der Schweiz und zunehmend auch für den gesamten EU-Raum hergestellt.

### 1. Die Philosophie

---

*Qualität in allen Bereichen  
Wer aufhört, besser werden zu wollen,  
hört auf, gut zu sein.  
- Marie von Ebner-Eschenbach -*

---

Die Firmenphilosophie, in allen Unternehmensbereichen qualitativ an der Spitze zu stehen ist der Grundstein der erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens. Die Orientierung an langfristigen Zielen auf Basis unserer Werte wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit ist der Grundstein unserer Unternehmensphilosophie.

Dabei fühlen wir uns unseren MitarbeiterInnen, Kunden, Geschäftspartnern sowie der Region gleichermaßen verpflichtet.

### 2. Die Unternehmensführung

Das Unternehmen Huber & Sohn ist seit über 90 Jahren in der Gemeinde Eiselfing bei Wasserburg am Inn ansässig und befindet sich zu 100 Prozent im Eigentum der Familie Huber.

In der dritten Generation führen Josef Huber und seine Schwester Angelika Huber den Familienbetrieb.

Josef Huber ist als geschäftsführender Gesellschafter seit 1991 verantwortlich für die Geschäftsbereiche Fenster, Holzbau, Holzindustrie und Materialwirtschaft. Der Diplom-Bauingenieur ist ehrenamtlich in Gremien der IHK München-Oberbayern, des Lehrinstitutes der Holzwirtschaft und Kunststofftechnik Rosenheim sowie der Technischen Hochschule Rosenheim aktiv.

Frau Angelika Huber ist seit 1990 im Unternehmen tätig und zeichnet sich seit 2010 als Geschäftsführerin für die Bereiche Finanzen, Controlling und Personal aus. Darüber hinaus ist die Diplom-Wirtschaftsingenieurin für die Informationstechnologie des Unternehmens zuständig.

### 3. Der Ursprung

Im Jahr 1923 erwarb das Ehepaar Franziska und Johann Huber eine alte Mühle am Wuhrbach in Bachmehring und begann mit der Einrichtung einer Zimmerei und Bauschreinerei. Durch Fleiß und Fachkenntnis gelang es dem Gründerehepaar sich trotz der Weltwirtschaftskrise Ende der 20er- und Anfang der 30er-Jahre zu behaupten.

Anfang der 50er-Jahre erlebte das Unternehmen mit dem Eintritt von Josef Huber sen., der Ende 2014 verstarb, einen steilen Aufstieg. Insbesondere die Innovationskraft und der unternehmerische Mut des Zimmerermeisters hat maßgeblich den Erfolg der Firma beeinflusst.

#### 4. Unternehmensleitbild

##### (1) Unser Familienunternehmen

Wir sind ein unabhängiges, inhabergeführtes Familienunternehmen in der dritten Generation. Unser Handeln ist darauf ausgerichtet, das Familienunternehmen langfristig und nachhaltig zu sichern und zu stärken.

##### (2) Die Ziele unserer Arbeit

Huber & Sohn muss als Unternehmen Gewinn erwirtschaften und die MitarbeiterInnen haben das Anrecht auf einen angemessenen Lohn für ihre Arbeit.

Die nachhaltige Zukunftssicherung unseres Unternehmens gelingt durch langfristige Zufriedenheit von unseren KundInnen, MitarbeiterInnen, Lieferanten und Geschäftspartnern.

Unsere Ziele einer erfolgreichen Arbeit und einer nachhaltigen Zukunftssicherung erreichen wir auf Basis unserer Werte in einer guten zwischenmenschlichen Atmosphäre.

##### (3) Unsere Werte

---

*Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Selbstverantwortung, Aufgeschlossenheit und Nachhaltigkeit*

---

Gesellschafter, Geschäftsführung, Führungskräfte und alle MitarbeiterInnen arbeiten konstruktiv und respektvoll zusammen. Die Zusammenarbeit zeichnet sich durch gegenseitiges Vertrauen, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit, Offenheit und unternehmerischen Denken und Handeln aus. Unser Handeln gegenüber Menschen und Umwelt ist geprägt von Wertschätzung und Achtung. Wir streben zu all unseren Geschäftspartnern ein langfristiges und partnerschaftliches Verhältnis an, das auf Fairness, Vertrauen, Verlässlichkeit und Zufriedenheit aufbaut.

##### (4) Grundsätze der Zusammenarbeit

Ungeachtet der betrieblichen Hierarchie erarbeiten alle qualifizierten und engagierten MitarbeiterInnen den Unternehmenserfolg.

Alle MitarbeiterInnen sind für uns gleichwertige und gleichberechtigte Menschen, deren Engagement wir fordern und deren Fähigkeiten fördern.

Die Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass sie zur Zufriedenheit und zur Erhaltung der Gesundheit der MitarbeiterInnen beitragen.

Konflikte werden offen angesprochen und es werden für alle Beteiligte faire und ehrliche Lösungen erarbeitet.

Mit gemeinsamen Einsatz erreichen wir unsere Ziele, dabei profilieren wir uns durch Kollegialität und nicht auf Kosten anderer.

#### (5) Grundsätze der Führung

Unsere Führungskräfte stellen nicht sich, sondern ihre Aufgaben in den Mittelpunkt ihres Handelns.

Die Führung basiert auf unseren Werten:

- Wir schaffen eine ergebnis- und lösungsorientierte Arbeitsatmosphäre
- Wir formulieren eindeutige Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen
- Wir geben Orientierung durch nachvollziehbare Regeln und messbare Ziele
- Wir fördern und fordern selbständiges und eigenverantwortliches Handeln
- Wir ermöglichen eine Innovationskultur
- Wir geben und erwarten offenen und konstruktiven Austausch

#### (6) Qualität und Leistungen

Wir bieten unseren Kunden die Sicherheit, dass sie bei uns hochwertige Produkte und ausgezeichnete Leistungen erwerben.

In allen unseren Unternehmensbereichen überzeugen wir unsere Kunden durch Qualität, Service, Innovation und Zuverlässigkeit.

#### (7) Unsere Zukunft

Wir wollen im Einklang mit den Menschen und der Umwelt wirtschaften und wachsen. Unser Unternehmen wird sich auch künftig weiterentwickeln und dadurch verändern. Dabei wollen wir unsere Unternehmenskultur mit unseren Werten erhalten.

### III. Corporate Social Responsibility (CSR)

#### 1. Ökonomische Verantwortung

##### (1) Gewinnerzielung

Als Unternehmen setzen wir uns ertragsorientierte Ziele. Unsere Gewinne dienen dem nachhaltigen, dauerhaften Erfolg. Sie sichern eine ordentliche Eigenkapitalausstattung und ermöglichen Investitionen in unsere EDV- und Gebäudeinfrastruktur sowie in einen modernen Maschinen- und Anlagenpark. Gewinne sind Voraussetzung dafür, dass unsere MitarbeiterInnen leistungs- und marktgerechte Löhne und Gehälter erhalten und dass wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hohe Klima- und Umweltschutzziele verfolgen können.

##### (2) Liquiditätssicherung

Ein hohes Maß an Liquiditätssicherheit muss stets gewährleistet sein, damit wir

- die Löhne und Gehälter unserer MitarbeiterInnen pünktlich bezahlen können

- die Rechnungen unserer Lieferanten und Nachunternehmer innerhalb der vereinbarten Fristen bezahlen können
- innerhalb von vereinbarten Skontofristen zahlen können
- langfristige Bau- und Investitionsprojekte gesichert finanzieren können
- für unerwartete Krisenereignisse gut gerüstet sind.

Die Liquiditätssicherheit gewährleisten wir durch offene, langjährige Geschäftsbeziehungen mit Banken und einem hochwertigen Debitorenmanagement mit stringentem Mahnwesen, Einholung von Bonitätsauskünften, einer Warenkreditversicherung und Absicherung von Großprojekten durch Bürgschaften.

### (3) Wertschöpfung

Die Wertschöpfung unseres Unternehmens wird durch die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Unternehmensbereiche erhöht. So werden im Unternehmensbereich Holzbau das im Unternehmen produzierte Konstruktionsvollholz sowie die Holz-, Holzalu- und Kunststofffenster des Unternehmensbereiches Fenster verwendet.

Durch die enge Verzahnung mit den Tochterunternehmen BIB und Timber Homes wird die Wertschöpfungskette um Ingenieurleistungen sowie Herstellung von Raummodulen erweitert.

Leistungen werden nur an externe Nachunternehmer/Dienstleister vergeben, wenn

- wir Spezialisten außerhalb unseres Kompetenzbereichs benötigen (z.B. Elektroarbeiten, Spenglerarbeiten etc.)
- unsere eigenen Kapazitäten voll ausgeschöpft sind
- Lieferengpässe für unsere Kunden vermieden werden müssen

### (4) Kundenbindung

Langfristigen Erfolg verbinden wir mit langfristigen Beziehungen zu unseren Kunden. Wir überzeugen dabei durch ein ausgewogenes Preis-Leistungsverhältnis, welches wir stetig verbessern wollen. Neben einem fairen Preis, termingerechte Lieferung, Einhaltung der vereinbarten Qualitätskriterien und eine fundierte Beratung ist auch ein Service nach der Leistungserbringung ein wesentlicher Bestandteil für eine langfristige Kundenbindung.

### (5) Produktentwicklung

Bei der Entwicklung unserer Produkte orientieren wir uns an die aktuellen und künftigen Anforderungen unserer Kunden. Im Mittelpunkt stehen dabei hohe Qualitätsmerkmale, insbesondere auch an deren Langlebigkeit.

Durch eigene Innovationen, gemeinsame Neu- oder Weiterentwicklungen mit unseren Kunden und/oder Lieferanten sowie Beteiligung an Forschungsvorhaben sind unsere Produkte stets aktuell und attraktiv.

Neue Erfindungen sichern wir mit Patenten ab, welche wir unseren Kooperationspartnern zur Verfügung stellen.

## (6) Marketing

Das Marketing unterstützt unsere Verkaufsprozesse unserer Produkte sowie die Personalrekrutierung. Dabei soll das Unternehmen mit seinen Produkten und Standorten für die jeweiligen Zielgruppen seinen Bekanntheitsgrad erhöhen. Dabei basiert unser Marketing auf erfüllbare Leistungsversprechen.

## (7) Prozesse

Eine ständige Weiterentwicklung unserer internen Abläufe sorgt für Effizienz und erhält unser Marktbestehen. Hohe Investitionen in die Digitalisierung in Zusammenhang mit einer intensiven Zusammenarbeit mit IT-Dienstleistern sorgen für moderne Prozessstandards im Büro- sowie Produktionsbereich. Die Optimierung der Prozesse mit unseren Geschäftspartnern sorgt für eine effiziente Auftragsabwicklung zur Zufriedenheit unserer Kunden.

## (8) Lieferkette

Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Nachunternehmer achten wir darauf, dass diese die gleichen Werte und Ziele wie wir für ihr wirtschaftliches Handeln zugrunde legen. Genau wie bei unseren Kundenbeziehungen streben wir mit unseren Lieferanten und Nachunternehmern eine langfristige Zusammenarbeit an, bei der Qualität, Termintreue und ein ausgewogenes Preis-Leistungsverhältnis sowie gegenseitige Wertschätzung im Vordergrund stehen.

Bei unseren Nachunternehmern erfolgt dabei durch uns eine regelmäßige Überprüfung, dass diese ihren sozialen und gesetzlichen Anforderungen gegenüber den Sozialkassen und ihren MitarbeiterInnen nachkommen.

Bei dem Zukauf von Materialien und Produkten achten wir auf deren Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit, beispielsweise durch Nachweis bei Holzprodukten auf eine nachhaltige Forstbewirtschaftung mittels PEFC oder FSC Zertifikaten. Dort wo es möglich ist, beziehen wir die von uns benötigten Materialien, Produkte und Dienstleistungen aus unserer Region.

## 2. Ökologische Verantwortung

### (1) Umwelt- und Klimaschutz

In unserem Unternehmen arbeiten wir seit Beginn mit dem nachwachsenden Roh- und Werkstoff Holz. Die Arbeit mit dem natürlichen Baumaterial hat uns geprägt und gelehrt, verantwortungsvoll mit unserer Umwelt zu wirtschaften. Wir bekennen uns zu einem nachhaltigen Umwelt- und Klimaschutz. Durch umweltfreundliche Produktionsmethoden, die überwiegende Verwendung nachwachsender bzw. recyclebarer Rohstoffe und die Nachvollziehbarkeit unserer Lieferketten schonen wir Ressourcen. Treibhausgasemissionen versuchen wir größtenteils zu vermeiden, dort wo dies trotz großer Anstrengung nicht gelingt, gleichen wir diese durch Kompensation aus.

Einzelne von uns durchgeführte Maßnahmen sind

- unsere Werke in Bachmehring und Hafenheim werden zu 100 % mit Ökostrom versorgt
- die Wärmeversorgung unserer Werke und Büros erfolgt zu 100 % mit Biomasse aus eigenen Holzabfällen
- der Fuhrpark (Stapler/PKW) wird nach und nach auf Elektromobilität umgestellt

- sämtliche Beleuchtungssysteme werden sukzessive auf energiesparende LED Beleuchtungen umgestellt
- die im Verlauf von mehreren Jahrzehnten entstandenen Gebäude werden nach und nach thermisch saniert
- Dienstreisen: Es werden nur notwendige Dienstreisen unternommen, dort wo es sinnvoll ist, werden virtuelle Meetings abgehalten. Weite Dienstreisen innerhalb Deutschlands werden nur dann per Flug unternommen, wenn keine Alternativen per Zug oder PKW sinnvoll möglich sind
- IT: Die Server und Endgeräte werden mit Ökostrom betrieben. Der zunehmende Einsatz virtueller Systeme reduziert den Energieverbrauch deutlich. Mittels zentraler Abschaltssysteme werden Standby-Geräte nachts und an Wochenenden abgeschaltet. Smartphones werden seit 2019 als gebrauchte B-Ware gekauft
- Seit 2021 ist unser Unternehmen als „Klimaneutrales Unternehmen“ zertifiziert (<https://www.huber-sohn.de/aktuelles/>)

## (2) Ressourceneffizienz

Mit Ausnahme von keilgezinktem Bauholz produzieren wir ausschließlich auftragsbezogen. Daher fällt Ausschussware nur in sehr geringem Maß bei einer Fehlproduktion an. Ein Großteil der von uns benötigten Materialien wird auftragsbezogen gekauft. Dort wo es immer möglich ist, werden die Materialien bereits in den benötigten Abmessungen erworben. Konstruktionen werden ebenfalls auftragsbezogen berechnet und dimensioniert, so dass nur dafür notwendige Materialstärken eingesetzt werden.

## (3) Abfallmanagement

Abfälle wollen wir grundsätzlich vermeiden, und dort wo diese nicht vermeidbar sind, auf das notwendige Minimum reduzieren.

Sämtliche in unserer Produktion anfallenden Resthölzer (Abschnitte/Späne) werden weiter verwertet, entweder durch Verkauf an Weiterverarbeiter von Resthölzern oder im eigenen Biomasse-Heizwerk für die Wärmeerzeugung.

Abschnitte der Kunststoffprofile, Metalle, Folien, Gipsfaserabschnitte, Glasbruch und Papier werden entweder durch den Hersteller der Materialien oder durch einen Spezialbetrieb dem Recycling zugeführt.

Unvermeidbare Abfälle werden von Entsorgungsspezialisten verwertet oder deponiert.

## 3. Soziale Verantwortung (Arbeitsplatz)

Wir bekennen uns zu einem wertschätzenden Miteinander über alle Hierarchieebenen. Unseren MitarbeiterInnen bieten wir sichere Arbeitsplätze mit langfristigen Perspektiven.

Ein wichtiges Instrument für Transparenz und ein gutes Miteinander sind die regelmäßigen gemeinsamen Beratungen der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat gem. § 74 (1) BetrVG) mit der Personal- und Geschäftsleitung.

### (1) Arbeitssicherheit

Sicheres Arbeiten ist Voraussetzung für wirtschaftliches Arbeiten. Mit dem Arbeitsschutzsystem der Bau-Berufsgenossenschaft – AMS Bau, welches 2015 in unserem Unternehmen eingeführt wurde – haben wir die Basis für ein sicheres Arbeiten in allen Unternehmensbereichen gelegt. Unser Arbeitssicherheitssystem ist in 11 Schritten gegliedert, es erfolgen regelmäßige interne und externe Audits.

- Arbeitsschritt 1: Aufstellen einer Arbeitsschutzpolitik
- Arbeitsschritt 2: Setzen von Zielen
- Arbeitsschritt 3: Festlegen der Organisationsstruktur und der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche
- Arbeitsschritt 4: Vorschriften und Regeln sowie Informationsfluss und Zusammenarbeit
- Arbeitsschritt 5: Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen, Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, Kontrolle
- Arbeitsschritt 6: Regelungen für Betriebsstörungen und Notfälle
- Arbeitsschritt 7: Beschaffung
- Arbeitsschritt 8: Auswahl und Zusammenarbeit mit Nachunternehmern
- Arbeitsschritt 9: Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Arbeitsschritt 10: Qualifizierung, Schulung und Unterweisung
- Arbeitsschritt 11: Interne Audits, Zielkontrolle, Überprüfung der Arbeitsschutzorganisationen

### (2) Brandschutz

Selbstverständlich hat bei uns als Holzverarbeitender Betrieb der Brandschutz einen hohen Stellenwert. Der Brandschutz dient in erster Linie den bei uns arbeitenden Menschen, aber natürlich auch dem Schutz von Gebäuden und Anlagen. Wichtige Elemente des Brandschutzes in unserem Unternehmen sind:

- Bestellung und Ausbildung von Brandschutzbeauftragten
- Sprinkleranlagen für große Bereiche der Produktion
- Rauchmeldeanlagen für nicht mit Sprinkleranlagen versehenen Produktionsbereiche
- Abstimmungen und Übungen mit den zuständigen Feuerwehren

### (3) Ausbildung

Als Unternehmen mit traditionellen Wurzeln im Handwerk hat die Ausbildung bei uns einen hohen Stellenwert. Ein bedeutender Baustein zur Fachkräftesicherung ist eine hohe Qualität der dualen Berufsausbildung. Neben unseren eigenen Ausbildungsaspekten in unserem Betrieb unterstützen wir dabei die Schulen in unserer Region mit unserer Fachexpertise. Dabei wollen wir die Attraktivität der handwerklichen Ausbildung erhöhen und jungen Menschen eine Chance geben, sich persönlich und beruflich zu entwickeln.

Folgende Ausbildungsberufe bieten wir an:

- ZimmererIn
- HolzmechanikerIn für Holzverpackungen
- HolzmechanikerIn für Holz- und Holz-Alu-Fenster
- VerfahrensmechanikerIn für Kunststofffenster

- MetallbauerIn für Konstruktionstechnik
- Industriekaufleute
- FachlageristIn

Derzeit werden rund 20 Azubis ausgebildet. Dabei zeigen die Ausbilder in den Fachabteilungen ein hohes Maß an Engagement, eine hochwertige Ausbildung zu bieten. Dazu arbeiten wir eng mit der IHK sowie der HWK zusammen, damit deren inhaltlichen Vorgaben stets im Ausbildungsplan jedes Azubis eingehalten werden. Wir führen mit unseren Auszubildenden regelmäßige Inhouse-Schulungen durch, bei Bedarf bieten wir ihnen Nachhilfe für die Berufsschule im Betrieb an. Im Normalfall werden alle Auszubildenden von uns übernommen.

Mit den Mittelschulen in Eiselfing und Wasserburg sind wir Bildungspartnerschaften eingegangen, dazu bieten wir den SchülerInnen und Lehrkräften dieser Schulen u.a. folgende Leistungen an:

- Regelmäßige Betriebsführungen für ganze Schulklassen
- Betriebspraktika
- Bewerbungstraining in der Schule: Unsere Ausbildungsleiterin gibt regelmäßig Unterricht in den Klassen zum Thema „Bewerbung“
- Berufsbotschafter: Unsere Azubis berichten regelmäßig in den Klassen über ihre Ausbildung
- Ausbildungsmessen/„Tag der Ausbildung“: Veranstaltung in der Schule allgemein zum Thema Ausbildung
- Girls Day
- Praktische Einblicke im Unterricht: Ausbilder und Auszubildende aus dem Unternehmen besuchen den Schulunterricht und geben „live“ Einblicke in den Arbeitsalltag. Dabei werden technische Themen im Unterricht mit eingebaut, z.B. zu den Werkstoffen Holz, Metall sowie Kunststoff

Wir sind mit den Schulleitern ständig in Kontakt und unterstützen auch SchülerInnen, die von zu Hause keine Hilfe erhalten, ins Berufsleben zu starten.

#### (4) Karriereentwicklung

Da gut ausgebildete Fachkräfte sowie Führungskräfte eine der wichtigsten Voraussetzungen für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sind, unterstützen wir unsere MitarbeiterInnen bei ihren Karriereplänen.

Es werden zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart und diese auch finanziell unterstützt. Während der Weiterbildungsphase stellen wir die MitarbeiterInnen frei bzw. gewähren ihnen jeglichen Freiraum, damit die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Regelmäßige Inhouse-Schulungen (z.B. Vertriebs Schulungen Fensterbau, Softwareschulungen etc.) und die Teilnahme an Kongressen und Seminaren ergänzen die Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen.

#### (5) Diversität

Die Vielfalt der Menschen ist Teil unserer Unternehmenskultur. Eine bunt gemischte Belegschaft mit unterschiedlichen Sichtweisen sorgt für Kreativität und Weitblick. Toleranz und Respekt sind dafür unabdingbar. Diesbezügliches Fehlverhalten ist nicht Teil unserer Unternehmenskultur und wird

nicht toleriert und umgehend geklärt. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung haben alle MitarbeiterInnen die gleichen Rechte, Pflichten und Chancen.

Die wesentlichen Punkte der Diversität sind

#### *Alter*

- Ältere MitarbeiterInnen werden aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung sehr geschätzt.
- Nachteile im Auswahlverfahren bei Bewerbungen haben diese nicht.
- Insbesondere im Produktionsbereich können wir älteren Fachkräften, die aufgrund der hohen körperlichen Belastungen nicht mehr auf Baustellen arbeiten können, einen schonenden und sicheren Arbeitsplatz bieten.

#### *Geschlecht*

- Der Anteil der Frauen im Produktionsbereich steigt zusehends; dies ist auch in unserem Unternehmen ausdrücklich gewünscht.
- Auch in der Ausbildung für handwerkliche Berufe wollen wir mehr Frauen gewinnen.

#### *Ethnische Zugehörigkeit / Herkunft / Hautfarbe*

- Unser MitarbeiterInnen-Anteil mit ausländischen Wurzeln liegt etwa bei 15 %.
- Wir zählen mehr als 10 Nationen in unserem Betrieb. Die MitarbeiterInnen sind sehr geschätzt; wir arbeiten ständig daran auch Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen.
- MitarbeiterInnen die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, wird ein kostenloser Deutschkurs ermöglicht; außerdem stellen wir die Arbeitsgruppen so zusammen, dass sich jeder verständigen und wohlfühlen kann.
- Wir helfen diesen MitarbeiterInnen bei Behördengängen, bei Steuererklärungen, bei der Wohnungssuche etc.

#### *Religion und Weltanschauung*

Wir respektieren jede religiöse Angehörigkeit und Weltanschauung, die mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vereinbar sind. Wichtig auch hierbei sind der gegenseitige Respekt und die Möglichkeit, die persönliche Meinung offen vertreten zu dürfen. Die sexuelle Orientierung jedes Einzelnen wird respektvoll behandelt und in keiner Weise diskriminiert.

#### (6) Work-Life-Balance

In unserem Unternehmen gibt es eine gemeinsame Vereinbarung von Betriebsrat und Geschäftsleitung zu Arbeitszeiten und Urlaub.

- Urlaub: Jede/r Vollzeit-MitarbeiterIn hat Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Es wird darauf geachtet, dass der Urlaub auch eingenommen wird.
- Arbeitszeiten: Im gewerblichen Bereich ist eine Jahresarbeitszeit festgelegt, die wöchentlichen Arbeitszeiten sind je nach Auftragseingang variabel. Etwaige Zeitguthaben sollen die MitarbeiterInnen als Freistunden einnehmen. Im Angestelltenbereich ist eine Gleitzeitregelung vereinbart.
- Unsere MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit mittels Zeitwertkonten sich einen früheren Renteneintritt ohne materiellen Verlust zu ermöglichen.

- Flexible Lösungen zu Arbeitszeiten bzw. Mobiles Arbeiten bei MitarbeiterInnen mit Kindern bzw. MitarbeiterInnen die Familienangehörige pflegen, werden in Abstimmung der Beteiligten angestrebt.
- Bearbeiten von E-Mails oder ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten wird nicht erwartet.

#### (7) Healthcare

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden gemeinsam mit dem Betriebsrat, Betriebsarzt und den verantwortlichen Produktionsmeistern stets Lösungen für ergonomische und sichere Arbeitsplätze gesucht.

Über die arbeitsrechtlich vorgeschriebenen betriebsärztlichen Leistungen bieten wir Beratungen und ärztliche Untersuchungen für unsere MitarbeiterInnen sowie Impfungen (Grippeimpfungen und Covid 19) während der Arbeitszeit an.

MitarbeiterInnen mit physischen Einschränkungen bekommen einen für sie geeigneten Arbeitsplatz, damit diese ihre Arbeit ohne Einschränkungen bewältigen können. MitarbeiterInnen, die aufgrund psychischer oder physischer Einschränkung nicht mehr arbeitsfähig sind, werden nach Möglichkeit umgeschult. In besonders schweren Fällen beraten wir unsere MitarbeiterInnen mit allen Möglichkeiten (Rentenberatung, Betriebsarzt, Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaft, Agentur für Arbeit), damit diese nicht alleingelassen sind und möglichst gut über die sozialen Versicherungen abgesichert sind.

## IV. Corporate Citizenship

### 1. Spenden, Sport- und Kulturförderung

Unser Unternehmen unterstützt Vereine und humanitäre Einrichtungen unserer Heimatgemeinde sowie in unserer Region in ihrer wertvollen Arbeit mit Spenden. Insbesondere Sport- und Kulturvereine werden für ihre wichtige Jugendarbeit von uns gefördert.

Statt Weihnachtsgeschenke für Kunden spenden wir für soziale Projekte in unserer Region.

Mit dem regionalen Bezug unserer Spenden wollen wir unserer Verantwortung als Unternehmen in der Gesellschaft gerecht werden.

### 2. Sponsoring

Sponsoring betreiben wir ausschließlich im Sportbereich mit regionalem Bezug. Im Vordergrund stehen dabei die Vorbildfunktion für die Jugend sowie die Förderung der Aktivitäten von Sportvereinen für ihre Jugendarbeit. Aktuelle Sponsoring - Beispiele sind:

- Weltklasse Biathletin Franziska Preuß vom SC Haag
- Damen Basketball Bundesligamannschaft des TSV 1880 Wasserburg
- Stabhochsprungevent des TSV 1880 Wasserburg
- Jugendfußballmannschaften des TSV Eiselfing

### 3. Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement ist ein weiterer Baustein, um unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden.

Der geschäftsführende Gesellschafter Josef Huber ist ehrenamtlich tätig als

- Mitglied des Vorstandes des ift Rosenheim e.V.
- Mitglied des Aufsichtsrates des LHK Rosenheim e.V.
- Mitglied des Regionalgremiums der IHK, Rosenheim
- Mitglied des Beirates der Clusterinitiative Forst und Holz, Bayern
- Mitglied des Fachbeirates Holztechnik der Technischen Hochschule Rosenheim
- Mitglied des Vorstands Wir bauen auf heimisches Holz e.V.

Unseren MitarbeiterInnen ermöglichen wir branchenbezogenes ehrenamtliches Engagement während der Arbeitszeit, wie z.B. ehrenamtliche PrüferInnen für Abschluss- oder Zwischenprüfungen der dualen Berufsausbildung.

MitarbeiterInnen von Rettungsdiensten (Feuerwehr, Bergwacht, Wasserwacht u.a.) unterstützen wir in deren Engagement.

Wir unterhalten auf eigenen Kosten die Pflanzungen und Brückenbauwerke des von uns errichteten Naturlehrpfades von der Stadtgrenze Wasserburg bis nach Eiselfing. Dieser vielbegangene Weg zeigt über 100 verschiedene Baumarten in natürlicher Umgebung.

### 4. Bildungsprojekte

Hier verweisen wir auf das Kapitel 3(3) zu unseren Bildungspartnerschaften mit den Mittelschulen Eiselfing und Wasserburg.

## V. Corporate Governance

### 1. Compliance

Unser Unternehmen arbeitet auf Basis der deutschen Gesetze, u.a. das Grundgesetz, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsschutzgesetz, das Sozialgesetzbuch, die Datenschutzverordnung, usw. Diese sind für uns in allen Belangen verpflichtend.

Als tarifgebundenes Unternehmen verpflichten wir uns darüber hinaus, die Vorgaben der für uns geltenden Tarifverträge zu erfüllen.

Bei den Handlungsfeldern Fairer Wettbewerb, Korruptionsbekämpfung, Achtung der Eigentumsrechte sowie Menschenrechte orientieren wir uns an den jeweiligen Vorgaben der DIN ISO 26000.

### 2. Risikomanagement

Mit einem sorgfältigen Risikomanagement sichern wir unser Unternehmen vor unkalkulierbaren Risiken.

- Bestandteile des Risikomanagements sind unter anderem:
- Unternehmensaufspaltung in die Huber & Sohn Verwaltungs GmbH & Co.KG sowie in die Huber & Sohn Holzbau, Holzverarbeitung und Elementebau GmbH & Co.KG
- Ganzheitliches Versicherungswesen für Unternehmensrisiken sowie Risiken der Führungskräfte
- Ausführliches Bürgschaftswesen
- Internes Controlling und Berichtswesen
- Externe Audits durch Mitgliedschaft in Gütegemeinschaften
- Regelmäßige Ergebnisrechnung des Unternehmens sowie der einzelnen Abteilungen

## VI. Ziele / Weitere Maßnahmen

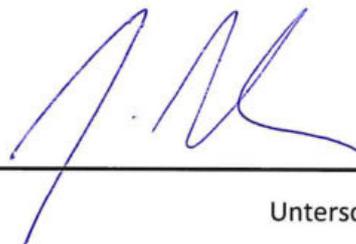
Corporate Responsibility unseres Unternehmens soll von allen MitarbeiterInnen gelebt werden. Dazu kommunizieren wir die einzelnen Handlungsfelder mit allen jeweils betroffenen MitarbeiterInnen und unseren Betriebsrat. Darüber hinaus werden unsere Geschäftspartner diese im Internet einsehen können.

Wir verpflichten uns, dieses Konzept weiter fortzuführen einschließlich der Entwicklung von Verpflichtungserklärungen. Durch die Geschäftsleitung erfolgt jährlich eine Auditierung zu allen Handlungsfeldern, deren Entwicklung und möglichen Änderungen.

Wir streben an, mittelfristig alle Handlungsfelder der DIN ISO 26000 umzusetzen und uns entsprechend zu auditieren.

Bachmehring, den 31.10.2022

Ort, Datum



Unterschrift Geschäftsleitung