

N 4.1⁰

INTERMEDIUM REPORT



United Nations
Global Compact





N 4.1° NACHHALTIGKEITSBERICHT INTERMEDIUM REPORT

*Nachhaltigkeitsbericht-
erstattung verstehen
wir als Beitrag für eine
verantwortungsvolle
Geschäftspolitik, die
langfristige Rentabilität
mit ethischem Verhalten,
sozialer Gerechtigkeit
und Umweltschutz
kombiniert.*



United Nations Global Compact ist ein weltweiteR Pakt (deutsch: Globaler Pakt der Vereinten Nationen),
der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten.



I 0° INDEX

V 1° VORWORT

□ 6. → 7.

G 2° GLOBAL COMPACT

2.1 *DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT*

□ 8. → 9.

2.2 *MENSCHENRECHTE*

□ 10. → 11.

2.3 *ARBEITSNORMEN*

□ 12. → 13.

2.4 *PIP: ERFOLGREICHE INTERNE AUSBILDUNG*

□ 14.

2.5 *EXKURS*

□ 15.

2.6 *UMWELTSCHUTZ*

□ 16.

2.7 *KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG*

□ 17.

A 3° LEITBILD

□ 18. → 19.

D 4° DANK

□ 20. → 21.

I 5° IMPRESSUM

□ 22. → 23.



V 1⁰ VORWORT

NACHHALTIGKEIT KANN MAN LERNEN

Ladies and Gentleman

Sie halten unseren Nachhaltigkeitsbericht 4.1 in den Händen. 4.1 ist nicht eine Software Version. Nein, es ist ein Zwischenbericht oder eben unser Intermedium Report. In unserer Unternehmensgrösse erlauben wir uns nur alle drei bis vier Jahren einen kompletten Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Nun sind wir aber überzeugtes Mitglied des «United Nations Global Compact» (UNGC). Ein Pakt zwischen Unternehmungen und der UNO um die Globalisierung ökologischen und sozialer zu gestalten. Dieser Pakt setzt aber eine jährliche Berichterstattung voraus. Dies tun wir gerne mit diesem Intermedium Report, bei welchem wir intensiv auf die 10 Prinzipals des Paktes eingehen und dazu Rechenschaft abgeben.

Es freut uns, dass der letzte Bericht N 4.0^o auf internationales Interesse gestossen ist. Haben wir doch beim ECON Award, ein im deutschsprachigen Europa verliehenen Preis für Unternehmenskommunikation im Bereich CSR Berichterstattung Finalstatus erreicht. Vor uns hat sich die Deutsche Telekom als Siegerin platziert. Ebenfalls macht uns der erhaltene Preis als Bester Arbeitgeber der Schweiz beim Swiss Arbeitgeber Award stolz.

Nun Bedanken wir uns herzlich bei allen Beteiligten, die zur Erstellung dieses Berichtes beigetragen haben und wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre.

DER VR-PRÄSIDENT UND CEO
Christian Hunziker

DIE GESCHÄFTSLEITENDEN UND VERWALTUNGSRÄTE
Monika Zemp

Ilyas Oeznalci

Alexander Hunziker

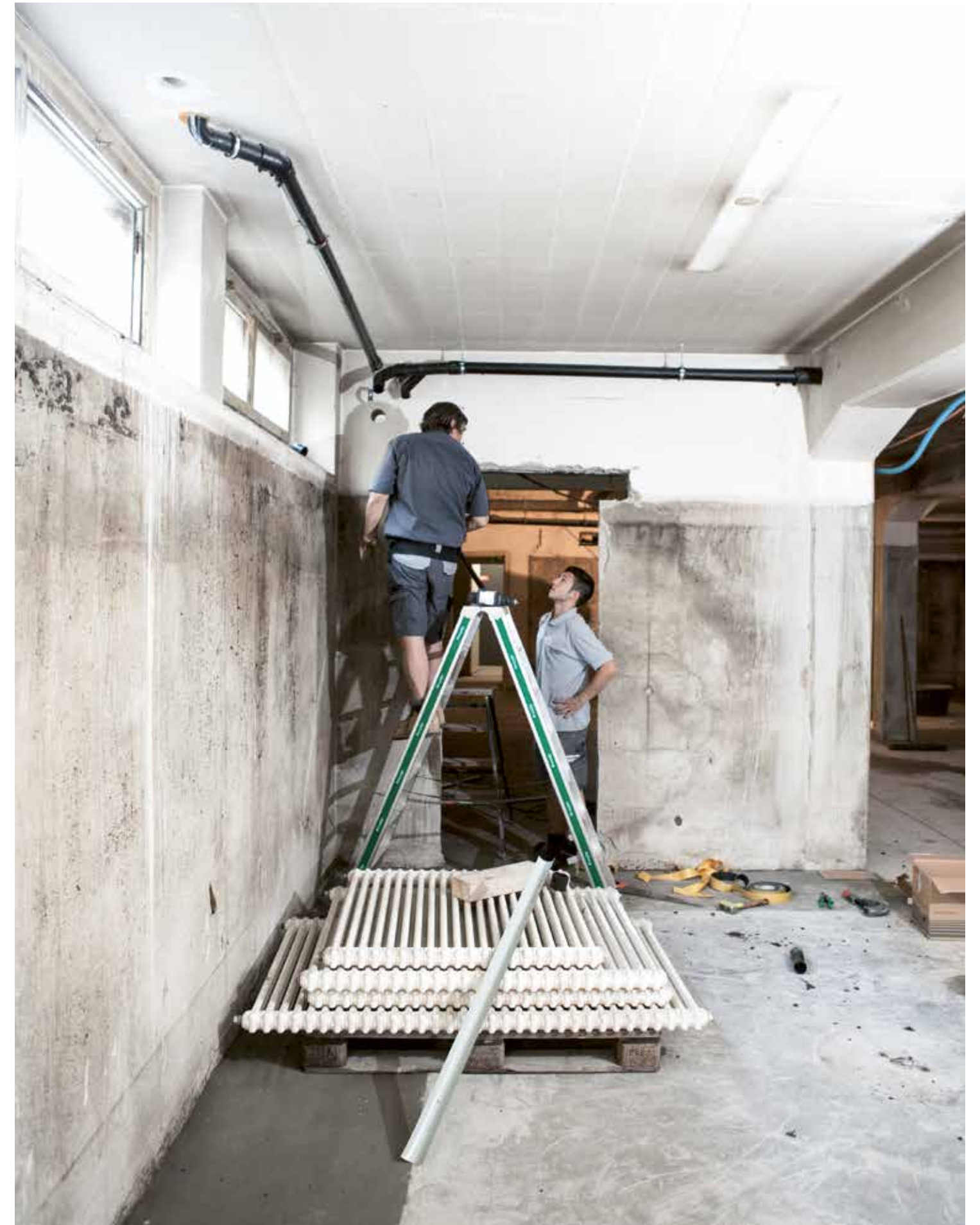
G 2.1^o

DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

Die Hunziker Partner AG – Technik im Gebäude – mit Geschäftssitz in Winterthur, Schweiz, unterstützt und befolgt die 10 Prinzipien des UN Global Compact.

Unternehmerische Nachhaltigkeit basiert bei der Hunziker Partner AG – Technik im Gebäude – auf einem Wertesystem und einem fundierten Ansatz zur konkreten Geschäftstätigkeit. Das bedeutet, dass grundlegende Anliegen etwa in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung wahrgenommen werden. Durch die Integration der zehn Prinzipien des UN Global Compact in die Strategien, Richtlinien, Verfahren und Prozesse der Hunziker Partner AG wird nicht nur die Wahrung der grundlegenden Verantwortung für Menschen und unseren Planeten garantiert, sondern auch die Grundlage für langfristigen Geschäftserfolg geschaffen.

«Unsere Vision: Hunziker ist die Technik am Gebäude.»



G 2.2° MENSCHENRECHTE



1 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Zum Hintergrund: Menschenrechte zielen darauf ab, die Würde und die Freiheit der Menschen zu schützen. Sie sind mit dem Anspruch verbunden, für alle Menschen gleichermassen und weltweit zu gelten. Zu ihnen gehören beispielsweise das Diskriminierungsverbot, das Recht auf Schutz der Privatsphäre, das Recht auf sichere und gerechte Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard. Der Staat als primärer Adressat zum Schutz der Menschenrechte hat die Pflicht, Menschenrechte zu respektieren, diese vor Beeinträchtigungen durch Dritte wie zum Beispiel Unternehmen zu schützen und Menschenrechte zu gewährleisten.

Durch ihr Handeln können Unternehmen Auswirkungen auf Menschenrechte haben, etwa auf diejenigen der Mitarbeitenden, Zulieferer und Kunden beziehungsweise Verbraucher sowie die Menschen, die in der Nähe der Firmen- und Produktionsstandorte leben. Die Achtung der Menschenrechte ist eine wesentliche Voraussetzung für die gesellschaftliche Akzeptanz der Geschäftstätigkeit und für die Begrenzung imagebezogener, betrieblicher, finanzieller und rechtlicher Risiken. Ein proaktiver Menschenrechtsansatz hilft bei der Vermeidung beziehungsweise der Verringerung von Managementkosten, dem Schutz der eigenen Reputation und der Vorbereitung auf oder der Umsetzung von neuen Regulierungsmassnahmen. Darüber hinaus bringt er Vorteile hinsichtlich der Erfüllung der Anforderungen von Geschäftskunden, einer verbesserten Kreditwürdigkeit, positiveren Wahrnehmung im Vergleich zu Wettbewerbern sowie einer grösseren Mitarbeiterzufriedenheit und somit einem besseren Betriebsklima.

Bei der Hunziker Partner AG wird niemand diskriminiert. Das Unternehmen hält sich an den verbindlichen Kodex, der im Firmenleitbild vorgegeben ist. Laut Mitarbeitenden-Befragungen in den letzten Jahren ist gerade diese Vorgabe als besonders relevant eingestuft worden. Bei der Auswahl des Mitarbeitenden-Teams werden die Entscheidungen des Unternehmens weder von Geschlecht, Glauben, Neigungen noch von der Nationalität beeinflusst. Das Unternehmen beschäftigt nur Mitarbeitende, die über gute Kommunikationsfähigkeiten verfügen, teamfähig und flexibel sind. Chancengleichheit und gerechte Entwicklungsförderung sind garantiert. Die Arbeitsbedingungen sowie die finanziellen und zusätzlichen Leistungen sind fortschrittlich. Die Hunziker Partner AG beschäftigt auch nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende. Dies auch als Beitrag zu einer sozialen Gesellschaft.

Die Privatsphäre ist im Unternehmen geschützt. Jeder Mitarbeitende bringt sich so ein, wie es für ihn stimmt. Für die sicheren Arbeitsbedingungen steht ein Sicherheitsmanagement zur Verfügung. Das Unternehmen ist auch als Partner der SUVA-Sicherheits-Charta eingetragen und beweist in der Öffentlichkeit, dass es aktiv am Sicherheitskonzept teilnimmt und dieses auch umsetzt.

«Grössten Stellenwert hat bei uns die Arbeitssicherheit», sagt denn auch Dieter Fischer, Projektleiter und Verantwortlicher Ramus [Rationelle Arbeitsmethodik, Umwelt und Sicherheit] bei der Hunziker Partner AG. Deshalb werden in den Bereichen Personensicherung, Zugsysteme, mobile Krane und Kettenzüge in regelmässigen Abständen Sicherheitsschulungen durchgeführt. Für alle Mitarbeitenden stellt die Hunziker Partner AG die persönliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung. Sämtliche Arbeitsgeräte und Maschinen werden vor und nach jedem Gebrauch inspiziert. «Mit unserem Gesundheitsmanagement gewährleisten wir, dass die Entwicklung der betrieblichen Strukturen und Prozesse regelmässig überprüft wird. Dadurch soll ein gesundheitsförderndes Verhalten am Arbeitsplatz erreicht werden», betont Fischer.

Die Suva setzt bei der Umsetzung der «Vision 250 Leben» auf die «Lebenswichtigen Regeln» im Betrieb. Dass diese Regeln Leben retten können, zeigen die Ergebnisse entsprechender Analysen von tödlichen Berufsunfällen. Bei 60 Prozent aller tödlich verlaufenen Berufsunfälle von Suva-Versicherten wurde mindestens eine lebenswichtige Regel missachtet. Werden die «Lebenswichtigen Regeln» konsequent eingehalten, ist die «Vision 250 Leben» realisierbar. Menschliches Leid lässt sich so verhindern. Die Sicherheits-Charta der Suva ist das Bindeglied zwischen der Kampagne «Vision 250 Leben» und den «Lebenswichtigen Regeln». Gleichzeitig ist die Sicherheits-Charta ein öffentliches

Bekennnis aller Beteiligten dazu, dass diese Regeln oder betriebseigene Sicherheitsregeln konsequent eingehalten und durchgesetzt werden.

«Wir bekennen uns deshalb vorbehaltlos zur Suva-Sicherheits-Charta und halten die Sicherheitsregeln konsequent ein», fasst Dieter Fischer zusammen.

Ebenfalls in Planung ist bei der Hunziker Partner AG die ISO 45001. Sie wird voraussichtlich gegen Ende 2018 zertifiziert und beinhaltet Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge. Die ISO 45001 ist eine durch die Internationale Organisation für Normung (ISO) bisher noch unveröffentlichte Norm und beschreibt die Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme sowie eine Anleitung zur deren Umsetzung.

Die Löhne bei der Hunziker Partner AG bewegen sich in der Branche im oberen Drittel. Im Vergleich zu anderen Branchen zahlt das Unternehmen gute Löhne.

2 KEINE MENSCHENRECHTSVERLETZUNG

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Die Lieferanten und Unterakkordanten der Hunziker Partner AG werden diesbezüglich geprüft und teilweise vertraglich daran gebunden.



G 2.3^o

ARBEITSNORMEN

3 WAHRUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Die Mitarbeitenden der Hunziker Partner AG sind in Gewerkschaften organisiert. Dies geschieht auf freiwilliger Basis.

4 BESEITIGUNG DER ZWANGSARBEIT
Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Bei der Hunziker Partner AG existiert keine Zwangsarbeit, in welcher Form auch immer.

5 ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT
Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Die Hunziker Partner AG bekämpft Kinderarbeit aktiv. Dies ist explizit im Firmenleitbild festgehalten (s. Anhang). Was den Führungsanspruch und das Rollenmodell betrifft, erhebt die Hunziker Partner AG auf dem Gebiet der Gebäudetechnik gegenüber ihren Mitbewerbern den Führungsanspruch. Die Position als Rollenmodell und Trendsetter innerhalb der Branche soll kontinuierlich ausgebaut werden. Das Unternehmen ist bestrebt, das Image der Branche zu heben und zu fördern, insbesondere auch den Berufsnachwuchs mit dem stark verankerten Lehrlingswesen. Mitgliedschaften bei MINERGIE Schweiz, der Öbu, dem Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, und dem GRI stärken das Unternehmen. Die Global Reporting Initiative entwickelt in einem partizipativen Verfahren Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Korruption sowie Schwarz- oder gar Kinderarbeit werden von der Hunziker Partner AG aktiv bekämpft.

6 BESEITIGUNG VON DISKRIMINIERUNG
Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Dies garantiert die Hunziker Partner AG durch ihr aktives Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte. Grossen Wert legt das Unternehmen auf interne und externe Weiterbildung sowie eine nachhaltige Teamentwicklung. Bereits mehrfach ist die Hunziker Partner AG als bester Arbeitgeber ausgezeichnet worden.



G 2.4^o

PIP: ERFOLGREICHE INTERNE AUSBILDUNG

DAS PIP (PERMANENTES INSTRUKTIONSPROGRAMM) BESTEHT AUS VIERZEHTÄGLICHEN FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN. GELEITET WERDEN DIE SCHULUNGEN IN DER REGEL VON MITARBEITERINNEN ODER MITARBEITERN AUS DEM UNTERNEHMEN.



Das Permanente Instruktionsprogramm wurde firmenintern Anfang der 1990er-Jahre eingeführt und beinhaltet eine Schulung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende. Zur Sprache kommen dabei Themen wie Mensch, Technik, Gesellschaft und Ressourcen. Im Bereich Technik werden zum Beispiel Aspekte wie neue Schweißverfahren beleuchtet und praktische Fragen erörtert. Der Bereich Gesellschaft umfasst zunehmend auch Umweltthemen. Im Bereich Ressourcen werden unter anderem die unternehmenseigene Infrastruktur wie Gebäude, Fahrzeuge, Werkzeuge, Maschinen und IT thematisiert.

Das PIP besteht aus kleineren oder grösseren Fortbildungsveranstaltungen. Geübt werden dabei auch Prozess-Simulationen. Mehrere Teams arbeiten hier parallel an derselben Aufgabe, während alle anderen Mitarbeitenden den Prozess beobachten. Eine Führungskraft ist für die Simulation im PIP verantwortlich und legt Thema oder Aufgabenstellung fest, anknüpfend an aktuelle Ereignisse wie beispielsweise Montageschäden oder Neuentwicklungen. Die Simulationen liefern wichtige Anregungen für eine kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und das Vermitteln von «Best Practice» im Gesamtunternehmen. Der regelmässige Termin bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem Gelegenheit zum informellen Austausch. Derzeit investiert die Hunziker Partner AG rund 45 bis 60 Stunden Ausbildung pro Mitarbeitenden und Jahr.

G 2.5^o

EXKURS

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), gegründet 1919 mit Sitz in Genf, verfolgt das Ziel, die soziale Gerechtigkeit zu fördern und die Achtung der Menschenrechte in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Sie unterscheidet sich insbesondere durch ihre dreigliedrige Struktur von den anderen internationalen Organisationen. In ihr sind Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Regierungen gleichermaßen vertreten.

Eine der ältesten und bedeutendsten Aufgaben der IAO ist die Ausarbeitung von Übereinkommen, die Mindestnormen festlegen. Diese Übereinkommen werden von Expertenkommissionen erarbeitet, die sich aus Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzen. Sie werden danach von der Internationalen Arbeitskonferenz, der Legislative der ILO, die jedes Jahr im Juni in Genf tagt, verabschiedet. Die Übereinkommen werden durch Empfehlungen ergänzt, welche die Tragweite des Übereinkommens genauer definieren. Obwohl sie keine Rechtsverbindlichkeit haben, dienen die Empfehlungen der IAO als Interpretationshilfe und zeigen wünschenswerte Idealziele auf.

Die meisten Übereinkommen regeln Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt und enthalten zum Teil auch Bestimmungen zum Sozialschutz. Wichtigstes Übereinkommen im Bereich der sozialen Sicherheit ist das Übereinkommen Nr. 102 über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit aus dem Jahr 1952, das die Schweiz ratifiziert hat. 2012 wurde eine eigenständige Empfehlung zur sozialen Sicherheit angenommen: die Empfehlung Nr. 202 betreffend den sozialen Basisschutz. Sie bietet den Mitgliedstaaten eine Orientierungshilfe, um Basisniveaus für Sozialschutz einzurichten und aufrechtzuerhalten sowie Strategien zur Ausweitung der sozialen Sicherheit zu verwirklichen, die möglichst vielen Menschen schrittweise höhere Niveaus der sozialen Sicherheit gewährleisten.

Die IAO beschäftigt sich auch mit der Umsetzung von internationalen Programmen, welche die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern sollen, sowie Programmen in den Bereichen technische Unterstützung, Aus- und Weiterbildung, Bildungswesen, Forschung und Publikation.



G 2.6^o UMWELTSCHUTZ



7 UMWELTVORSORGEPRINZIP FOLGEN

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Die Hunziker Partner AG ist diesbezüglich ISO 14001 zertifiziert. Die internationale Umweltmanagementnorm ISO 14001 legt weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltschutzsystem fest und ist Teil einer Normenfamilie. Diese Normenfamilie beinhaltet zahlreiche weitere Normen zu verschiedenen Bereichen des Umweltschutzes. Wer die Anforderungen nachweislich erfüllt, gewinnt Vertrauen und stärkt sein Image.

8 UMWELTBESWUSSTSEIN FÖRDERN

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein grösseres Umweltbewusstsein zu fördern.

Dies erfüllt die Hunziker Partner AG durch kontinuierliche interne Schulungen über Umweltthemen.

9 UMWELTFREUNDLICHE TECHNOLOGIEN

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Die Hunziker Partner AG ist bemüht, den CO₂-Ausstoss zu reduzieren. Das Erreichen der Baustelle soll nach Möglichkeit mit dem öffentlichen Verkehr und mit Fahrgemeinschaften erfolgen, sämtliche Leuchtkörper im Unternehmen sind LED-tauglich ausgerüstet. Zusätzlich setzt das Unternehmen auf energiesparende Fahrzeuge. Bei den Kunden plant und installiert die Hunziker Partner AG Solaranlagen, Wärmepumpen und Blockheizkraftwerke. Jährlich wird eine Firmenzeitung mit einer Auflage von 15 000 Exemplaren publiziert. Darin ist insbesondere das Energiesparen ein wichtiges Thema. Zudem publiziert die Hunziker Partner AG im Abstand von drei bis vier Jahren einen ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht.

Die Hunziker Partner AG plant, baut und unterhält Blockheizkraftwerke und Tausende m² von MINERGIE-Gebäuden. Das Unternehmen wird in der Öffentlichkeit – von den Medien und den Kunden – als nachhaltige Unternehmung wahrgenommen.

Zum Thema Umweltschutz führt die Hunziker Partner AG interne und externe Schulungen durch. Zur Sprache kommen dabei Aspekte wie Energietechnik, umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und auf der Baustelle, Entsorgung, Nachhaltigkeit, Wärmerückgewinnungssysteme, Wärmepumpen, Latent-Speicher, das heisst Einrichtungen, welche die thermische Energie verborgen, verlustarm, mit vielen Wiederholzyklen und über lange Zeit speichern können, sowie Eisspeicher, eine weitere Form der Sole-Wasserwärmepumpe, um nur ein paar Themenbereiche aufzulisten.

G 2.7^o KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

10 KAMPF GEGEN KORRUPTION

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

Wer sich der Korruption schuldig macht, begeht eine Straftat. Die Compliance der Hunziker Partner AG, welche unter anderem im Firmenleitbild festgeschrieben ist, fordert auch in dieser Hinsicht ein ethisch richtiges Verhalten. Die Hunziker Partner AG duldet keine Korruption. Darunter versteht das Unternehmen Bestechung, Übervorteilung oder Erpressung. In periodischen Abständen wird das Thema Korruption von der Geschäftsleitung und dem Kader traktandiert. Dieses ist verpflichtet, allfällige Vorkommnisse, sei es von der Hunziker Partner AG forciert oder an das Unternehmen herangetragen, offen zu rapportieren. Die Ergebnisse werden im Geschäftsbericht (nur Aktionäre) und im Nachhaltigkeitsbericht (öffentlich), in den Jahren zwischen den Nachhaltigkeitsberichten im Compliance-Bericht (öffentlich) publiziert.

Als Korruption gilt jeder Missbrauch einer Vertrauensstellung zur Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils. Unter Korruption fällt dabei das Verhalten beider Seiten: dem Akteur, welcher seine Vertrauensstellung missbraucht, und dem Akteur, der dafür einen nicht gebührenden Vorteil leistet. Besonders verbreitet ist Korruption bei bestimmten Verfahren, etwa bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, in gewissen Wirtschaftssektoren und in bestimmten Ländern. Ihre Spannweite reicht von kleineren Zuwendungen in Erwartung eines künftigen Vorteils bis hin zur Zahlung sehr grosser Geldbeträge an hohe Regierungsvertreter.



L 3° LEITBILD

«Unsere Vision: Hunziker ist die Technik am Gebäude.»

WER WIR SIND UND WAS WIR TUN – UNSERE MISSION:

Die Hunziker Partner AG – Technik im Gebäude – mit Sitz in Winterthur, ist ein Unternehmen in kleinem Aktienkreis. Mit der nachhaltigen All-Win-Balance gleichen wir alle Kräfte für eine gute Unternehmensführung für Mensch, Technik, Gesellschaft (Umwelt) und Ressourcen aus. Wir sind in der Gebäudetechnik aktiv. Realisation, Engineering und Service von Sanitär-, Heiz-, Kälte-, Luft-, Klima-, Elektrotechneanlagen und Gebäudeautomation sind unsere Stärken. Unsere gesamtheitlichen Lösungen verwirklichen wir im Auftrag von Architekten, Generalunternehmen, professionellen Investoren sowie privaten und öffentlichen Bauherren.

WO WIR TÄTIG SIND:

In der Realisation der Gebäudetechnik sind wir überregional aktiv. Im Engineering sind wir in der deutschsprachigen Schweiz tätig.

DAS TEAM:

Bei der Auswahl unseres Teams werden unsere Entscheidungen weder von Geschlecht, Glauben, Neigungen noch von der Nationalität beeinflusst. Wir beschäftigen nur Mitarbeitende, die gute Kommunikationsfähigkeiten besitzen, teamfähig und flexibel sind. Chancengleichheit und gerechte Entwicklungsförderung sind garantiert. Unsere Arbeitsbedingungen sowie die finanziellen und zusätzlichen Leistungen sind fortschrittlich..

FACHKOMPETENZ UND ENGAGEMENT:

Unsere hochgesteckten Ziele können wir nur mit selbständigen, fachlich bestens ausgewiesenen und an Neuerungen interessierten Menschen erreichen. Sie besitzen daher alle beruflichen Kompetenzen sowie die zwischenmenschlichen Voraussetzungen.

Unser Team wird in die Entscheidungsprozesse einbezogen und es lässt neue Impulse in die gemeinsame Arbeit einfließen. Alle Teammitglieder sind für die Weiterbildung motiviert, die wir aktiv unterstützen.

QUALITÄTSANSPRÜCHE UND KUNDENZUFRIEDENHEIT:

Im Zentrum unserer Tätigkeit steht die Zufriedenheit unserer Kunden. Wir führen daher jeden Auftrag kompetent, fachgerecht und speditiv aus. Für unsere Aufgaben suchen wir stets noch bessere Lösungen. Unkonventionelle Kundenwünsche betrachten wir als Herausforderung. Wir streben immer ein herausragendes Preis-Leistungsverhältnis an. Unsere Partner, Lieferanten sowie unsere Materialien wählen wir mit hohen Qualitätsansprüchen aus.

FÜHRUNGSANSPRUCH UND ROLLENMODELL:

Auf dem Gebiet der Gebäudetechnik erheben wir gegenüber unseren Mitbewerbern den Führungsanspruch. Die Position als Rollenmodell und Trendsetter innerhalb der Branche wollen wir ausbauen. Wir sind bestrebt, das Image der Branche zu heben und fördern deshalb auch den Berufsnachwuchs mit unserem stark verankerten Lehrlingswesen. Mitgliedschaften bei UN Global Compact, MINERGIE, Öbu und GRI stärken uns. Korruption sowie Schwarz- oder gar Kinderarbeit bekämpfen wir.

INNOVATION UND FORTSCHRITTLICHE TECHNOLOGIEN:

Wir sind ein innovatives Unternehmen, das sich am Fortschritt orientiert und sich ehrgeizige Ziele setzt. Die kontinuierliche Verbesserung ist Bestandteil unseres Arbeitsalltags. Wir legen grössten Wert auf den Einsatz von zukunftsorientierten Technologien. Den Vorsprung, den wir besitzen, wollen wir ausbauen. Die Philosophie Industrie 4.0 macht uns zukunftsfähig und hilft uns über unsere Branche hinaus vorne mit dabei zu sein.

MANAGEMENT

Im Bereich Management wollen wir die höchsten Ansprüche erfüllen. Wir arbeiten mit unserem HQM und dem darin integrierten Modell der EFQM und der ISO 9001. Zertifizierungen und Mitgliedschaften, die den Fortschritt unterstützen, werden erworben. So sind wir zum Beispiel Mitglied des UN Global Compact und orientieren uns an den SDG's (Sustainable Development Goals) der UNO. Weitere innovative Denkansätze werden gefördert.

INTERNE KOMMUNIKATION:

Wir sind ein offenes, kommunikatives Unternehmen. Im Betrieb ermöglichen wir die Kommunikation durch ein klares und transparentes Verhalten. Ein umfassender Wissensstand aller Beteiligten dient zur effizienten Bewältigung der Aufgaben.

EXTERNE KOMMUNIKATION:

Unsere Kunden sowie die externen Partner, also Hersteller und Lieferanten, werden optimal über alle wesentlichen Inhalte informiert. Der projektbezogenen Kommunikation kommt eine herausragende Bedeutung zu. Ein aktives, breites, auch Nichtfachleuten verständliches Informationsangebot begünstigt den Kontakt und die Wertschätzung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT:

Die Gesundheitsförderung, die allumfassende Arbeitssicherheit, eine ausgewogene Life-Balance sind zentral und sind deshalb eine prioritäre Aufgabe der Führung. Unsere kollegiale Arbeitsatmosphäre unterstützt das Wohlbefinden und wird mit dem Engagement bei der SUVA-Sicherheits-Charta vertieft und mit ISO Norm 45001 zertifiziert.

UMWELT, SOZIALE UND KULTURELLE VERANTWORTUNG:

Unseren engagierten Beitrag zum Umweltschutz erfüllen wir, indem wir ökologisch verantwortbare Technologien und Materialien wählen. Umweltbelastungen vermeiden wir wenn immer möglich oder vermindern sie wenigstens. Den Kreislauf der Wiederverwendung (Circular economy) fördern wir aktiv und belegen dies mit der ISO Norm 14001. Unsere soziale Verantwortung verwirklichen wir auf breiter Ebene. Ebenso unterstützen wir die kulturelle Kreativität in ihrer Vielfalt als Beitrag zu einer lebendigen Stadt Winterthur.



D 4° DANK

DANK AN ALLE BETEILIGTEN

«Zum Schluss bleibt uns ein grosses Dankeschön an alle Beteiligten. Unser gesamtes Team hat erneut hervorragende Leistungen erbracht. Dazu gehört auch, dass es sich nicht von einer allfälligen Krisenstimmung hat beeinflussen lassen. Im Gegenteil: Unsere Mitarbeitenden haben begriffen, dass es gerade in wirtschaftlich volatilen Zeiten auf Beständigkeit, positives Denken und insbesondere auf die uneingeschränkte Qualität in der Arbeit ankommt.

Auch unseren Kunden, Lieferanten, anderen externen Partnern, den Verfassern von Grussbotschaften sowie den Interviewpartnern, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht zu Wort kommen, zollen wir unseren Dank und unsere Anerkennung.

Wir blicken auf vier erfolgreiche Berichtsjahre zurück und haben es erneut geschafft, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und in einzelnen Geschäftsbereichen sogar zu steigern. Wir sind uns bewusst, dass es nur dank gemeinsamer Anstrengungen möglich ist, unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit zu erfüllen. Dafür wie gesagt ein grosses Dankeschön an alle.»

CHRISTIAN HUNZIKER, CEO
im Namen der gesamten Unternehmung



I 5° IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Hunziker Partner AG
Technik im Gebäude
Zürcherstrasse 14
Postfach
CH-8401 Winterthur
T +41 (0)52 235 05 35
F +41 (0)52 235 05 43
www.hunzikerwin.ch
info@hunzikerwin.ch

KONZEPT UND GESTALTUNG:

Die Werbekanzlei AG
Hallwylstrasse 72
CH-8004 Zürich

FOTOS UND BILDER:

Aus dem Archiv Hunziker zur Verfügung gestellt.
Stefan Schaufelberger
Christian Hunziker

REDAKTION

Christian Hunziker und Christian Lanz