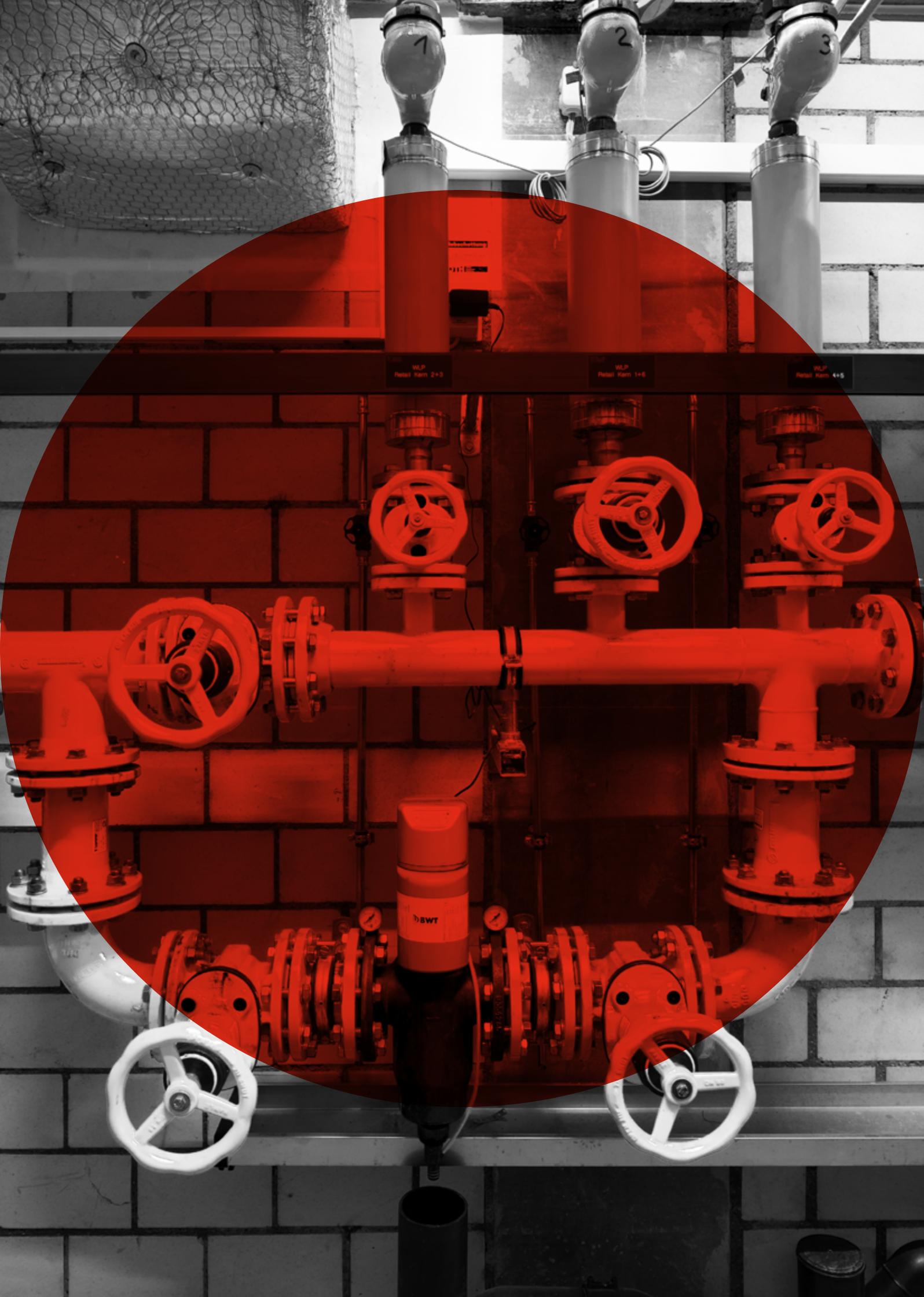


N 5.2²

INTERMEDIUM REPORT

Hunziker Partner AG
Technik im Gebäude
Nachhaltig. Clever. Überzeugt.



WLP
Petal Karn 2+3

WLP
Petal Karn 1+6

WLP
Petal Karn 4+5

BWT

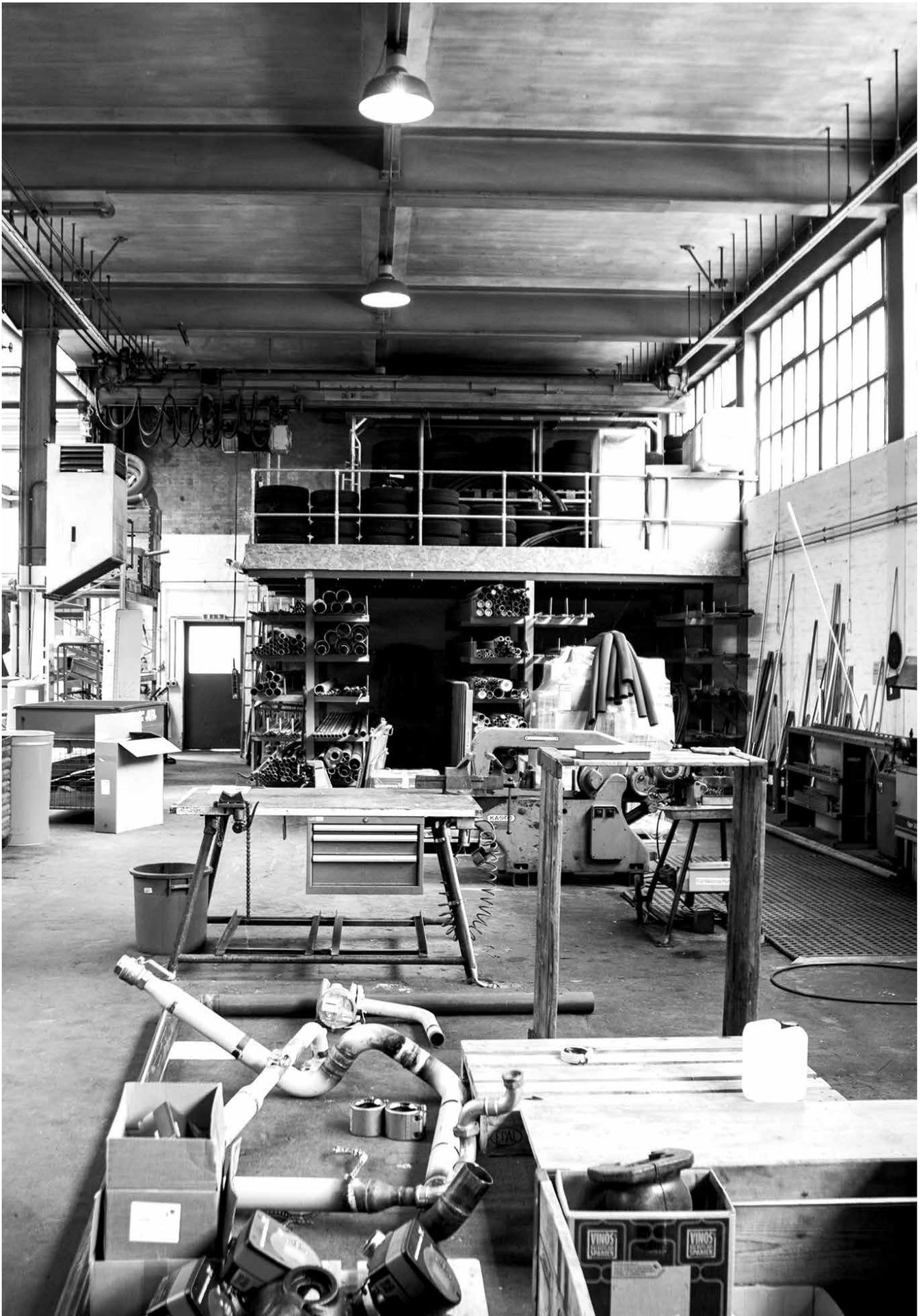
N 5.2²

NACHHALTIGKEITSBERICHT
INTERMEDIUM REPORT

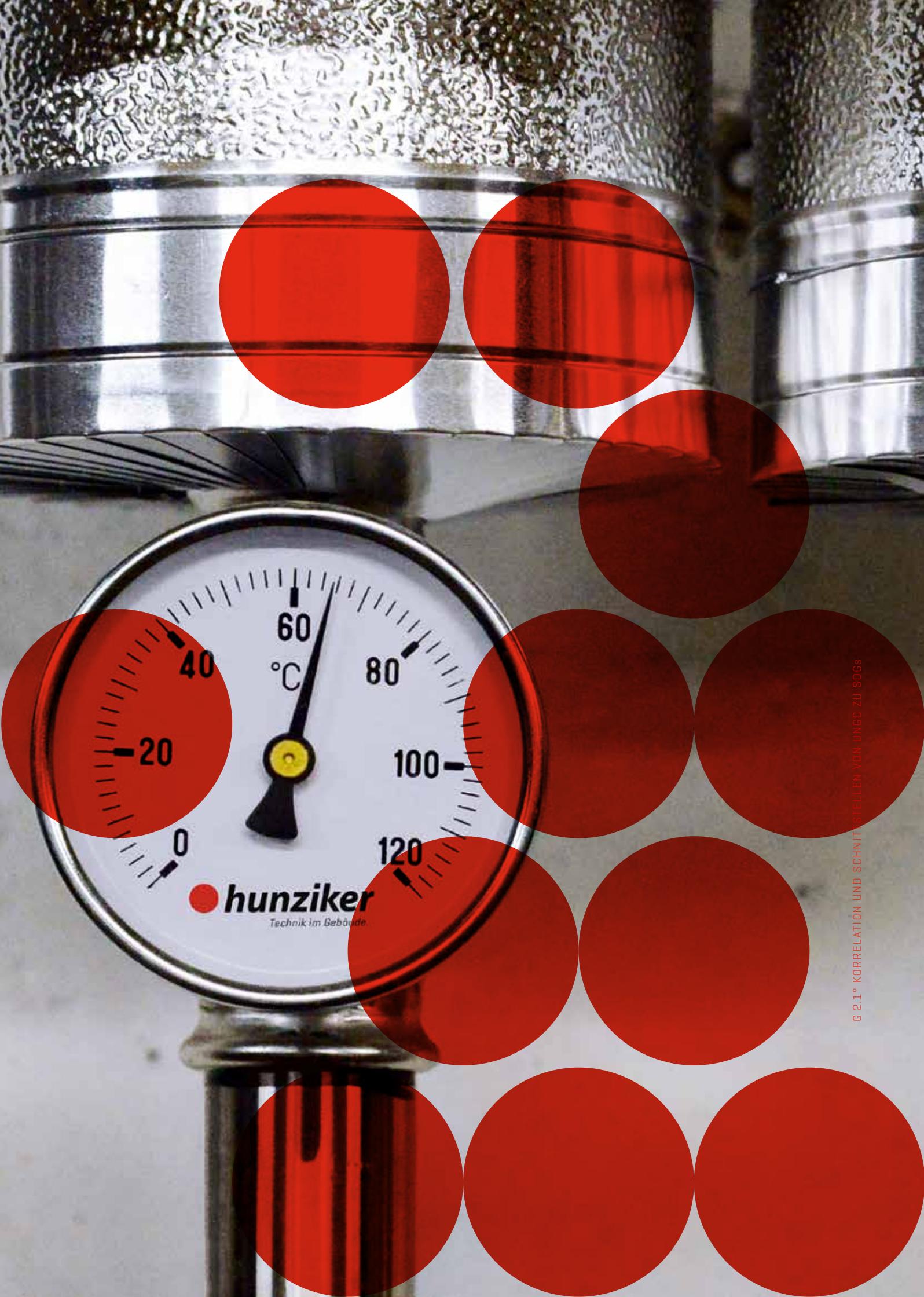
*«Nachhaltigkeit ist
kein Trend – sie
ist die Zukunft der
Wirtschaft.»*

I O² INDEX

V 1²	VORWORT	8
G 2²	TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT	10
2.1 ²	<i>ORGANISATION HUNZIKER PARTNER AG</i>	12
2. ²	<i>ORGANE DER GESELLSCHAFT</i>	14
A 3²	SWISS ETHICS AWARD	16
3.1 ²	<i>SWISS ETHICS AWARD 2022</i>	17
3.1 ²	<i>AUSZEICHNUNG LEADING EMPLOYER 2022-2024</i>	24
L 4²	DAS HUNZIKER-LEITBILD	28
I 5²	IMPRESSUM	33







hunziker
Technik im Gebäude

V 1² VORWORT

Ladies and Gentlemen

Sie halten unseren Intermedium Report 5.2² in den Händen. Er gilt als Ergänzung zum Nachhaltigkeitsbericht N 5^o, der im Jahr 2020 erschienen ist. Die Berichte N 5^o, N 5.1^o, N 5.2^o und N 5.2¹ sind also als Paket anzusehen. In unserer Unternehmensgrösse erlauben wir uns, nur alle fünf bis sechs Jahre einen kompletten Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Nun sind wir aber ein überzeugtes Mitglied des «United Nations Global Compact» (UNGC), eines Paktes zwischen Unternehmungen und der UNO, um die Globalisierung ökologischer und sozialer zu gestalten. Dieser Pakt setzt eine jährliche Berichterstattung voraus. Dies tun wir gerne mit diesem Intermedium Report, bei welchem wir intensiv auf die 10 Prinzipien des Paktes eingehen und dazu Rechenschaft ablegen. In diesem Bericht erlauben wir uns, die «10 Principles» der UNGC der Öffentlichkeit mit unserer Eingabe für den Swiss Ethics Award 2022 zu zeigen, an welchem wir als Finalist reüssierten. Wir gehören also zu Unternehmungen mit vielen ethischen Grundsätzen, was auch durch die Jury anerkannt und wofür wir eben ausgezeichnet wurden.

Die aufgeführten Themen sind nicht genau nach der Thematik des UNGC gegliedert. Es zeigt aber, wie wir diese Thematik als Ganzes anpacken. Wir sind überzeugt, dass die Wirtschaft mit den Grundsätzen der ökosozialen Marktwirtschaft den Zielen des UNGC schrittweise näherkommt. Wir versuchen auf diese Weise, unseren Beitrag zu dieser Thematik zu leisten oder sogar Marken zu setzen.

Per Mai 2023 haben wir, Monika Zemp und Ilyas Oeznalci, die volle Inhaberschaft der Hunziker Partner AG übernommen und freuen uns darauf, unsere Rollen als Co-VR-Präsidentin bzw. -Präsident anzutreten. Somit ist der Prozess der bereits vor über 20 Jahren geplanten Nachfolgeregelung erfolgreich abgeschlossen worden.

Wir sind bereit, das hohe Qualitätsniveau und Engagement der Hunziker Partner AG beizubehalten und in unserer Branche weiterhin neue Massstäbe zu setzen.

Wir, Monika Zemp und Ilyas Oeznalci, stehen explizit hinter dem United Nations Global Compact. In unserer Strategie sind die UNGC-Ziele Subziele unserer Strategie.

Ein grosser Dank geht auch an all unsere Kunden und Partner, die uns seit vielen Jahren treu sind. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen weitere Kapitel aufzuschlagen.

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

CO- CEO/VRP UND INHABERIN

MONIKA ZEMP



CO- CEO/VRP UND INHABER

ILYAS OEZNALCI



Die Hunziker Partner AG ist vollständig im Besitz von Monika Zemp und Ilyas Oeznalci, sie sind Co-Verwaltungsratspräsidenten und Co-CEOs. Zusammen mit der gesamten Führungscrew (Projektleitenden) stehen sie hinter diesem Bericht und sind überzeugte Mitglieder des UNGC.



G 2² TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Der UN Global Compact ist die weltweit grösste und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Fast 14'000 Unternehmen und Organisationen aus Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft aus 162 Ländern sind in dieser Initiative Mitglied. Über 80'000 öffentliche Geschäftsberichte mit nachhaltigen Geschichten sind bis heute eingereicht worden. Leider sind es in der Schweiz nur knapp unter 200 Unternehmungen, die beim UNGC teilnehmen.

Die Vision des UN Global Compact ist es, sowohl gegenwärtig als auch zukünftig eine nachhaltige Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte zu schaffen. Er ist kein zertifizierbarer Standard oder Regulierungsinstrument, sondern er dient dazu, Veränderungsprozesse zu initiieren und Ideen zu verbreiten. Die Vision des UN Global Compact wird durch die einzelnen Staaten unterstützt, denn diese entwickeln in nationalen Netzwerken Lösungsvorschläge. Der UN Global Compact hat 10 universelle Prinzipien, welche auch die Grundlage aller Aktivitäten dieser Initiative sind. Der UN Global Compact ist aber nicht die einzige weltweite Initiative im Sinne einer nachhaltigen Wirtschaft oder eben einer ökosozialen Marktwirtschaft. Die am COP 21 (Conference of the Parties) in Paris (2015) definierten SDGs (Sustainable Development Goals) mit ihren 17 Punkten, die im Nachgang zu Rio +20 in der Seine-Stadt verabschiedet wurden, sind keine losgelöste Initiative und stehen nicht abseits.

Die SDGs wurden 2017 durch die Schweiz ratifiziert und sind als politische Ziele anzusehen. Durch die Annahme des Klimagesetzes wurden diese zum Teil in gesetzliche Ziele umgewandelt. Die Gletscher-Initiative, deren Anliegen als Grundlage für den von der Schweizer Regierung entwickelten Gegenvorschlag diente, wurde 2023 vom Schweizer Volk mit fast 60% angenommen. Dazu führen auch die Bundesrätliche Energiestrategie 2050 und das Energiegesetz (in Kraft seit 2022) des Kantons Zürich als Teilziele zur ökosozialen Marktwirtschaft.

Die Schweiz will ihre Treibhausgasemissionen bis 2030 im Vergleich zu 1990 um mindestens 50% senken. Im Durchschnitt der Jahre 2021–2030 ist ein Rückgang von mindestens 35% vorgesehen. Als Zwischenziel auf dem Weg zur Klimaneutralität bis 2050 strebt die Schweiz an, bereits bis spätestens 2040 netto null Emissionen zu erreichen.





G 2.1²

ORGANISATION HUNZIKER PARTNER AG

GESCHÄFTSLEITUNG



MONIKA ZEMP
*Co-CEO
Co-VR-Präsidentin
Inhaberin*

PROJEKTLEITUNG



ANDREJAS KOLAR
*Leiter
Service*



CHRISTIAN CAJOOS
*Projektleiter
Lufttechnik*



ELVIS DE RONZIS
*Projektleiter
Sanitärtechnik*



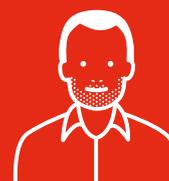
STEPHAN MÜLLER
*Projektleiter
Heiz- und Kältetechnik*



REMO SCHWAGER
*Projektleiter
Sanitärtechnik*



EKREM INCE
*Projektleiter Heiz-
und Kältetechnik*



VULNET DAUTI
*Projektleiter
Lufttechnik*



MURA KALKA
*Projektleiter
Kalkulation*

Das 1932 gegründete Familienunternehmen mit Sitz in Winterthur ist ein Unternehmen mit kleinem Aktionärskreis. Die Tätigkeit umfasst Planung, Koordination und Realisation von Sanitär-, Heizungs-, Lüftungs-, Kälte- und Elektroanlagen sowie Mess-, Steuer- & Regeltechnikanlagen. Die gesamtheitlichen Lösungen werden im Auftrag von Architekten sowie privaten und institutionellen Bauherren verwirklicht.



ILYAS OEZNALCI
Co-CEO
Co-VR-Präsident
Inhaber



SVEN SCHEITHAUER
RAMUS Rationelle
Arbeitsmethodik,
Umwelt und Sicherheit



MELANIE LÄUBLI
Personal-
verantwortliche



ELIANO MOTTOLA
Projektleiter
Lufttechnik



PETER STÄUBLE
Projektleiter
Heiz- und Kälte-
technik



AT SEZER
Projektleiter



JETON ABDULAI
Projektleiter
Sanitärtechnik



ANDREAS STRÄSSLE
Projektleiter
Heiz- und Kältetechnik



THOMAS FRICK
Projektleiter
Sanitärtechnik

G 2.2²

ORGANE DER GESELLSCHAFT

VERWALTUNGSRAT

Monika Zemp Co-VR-Präsidentin, Inhaberin
Ilyas Oeznalci Co-VR-Präsident, Inhaber

GESCHÄFTSLEITUNG

Monika Zemp Co-CEO
Ilyas Oeznalci Co-CEO

GENERALVERSAMMLUNG

Aktionäre und Inhaber sind identisch. Der Verwaltungsrat setzt sich aus zwei Mitgliedern zusammen.

UNIVERSALVERSAMMLUNGEN

In unserem Unternehmen ist der Verwaltungsrat, als höchstes Führungsgremium, mit den Aktionären personell identisch.

REVISIONSSTELLE

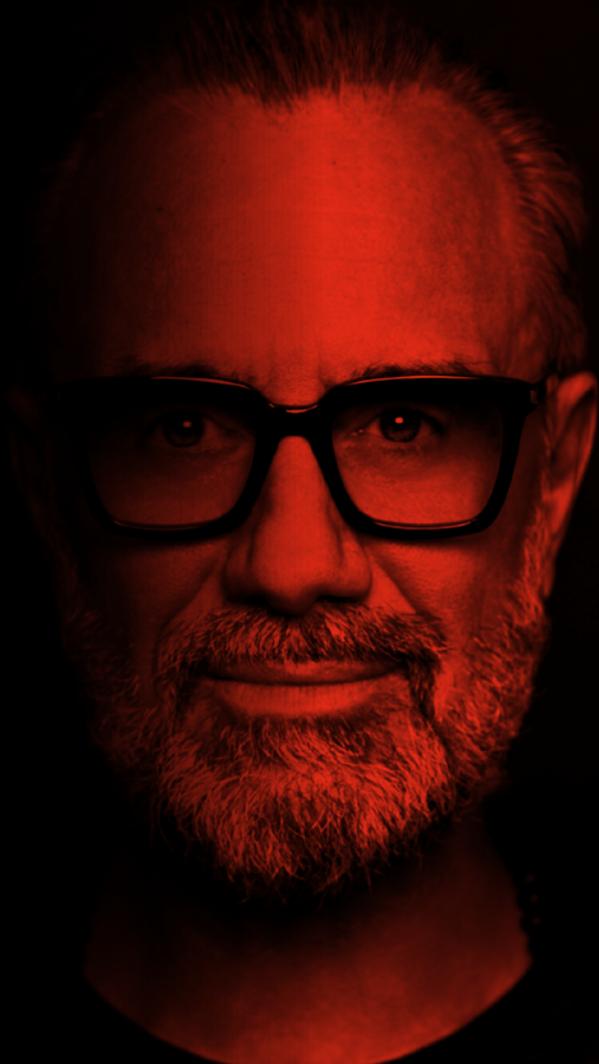
Consultive Revisions AG
Gertrudstrasse 1
8400 Winterthur

Verantwortlich Martin Graf
Telefon +41 52 208 06 20

SITZ DER GESELLSCHAFT UND KOMMUNIKATIONSADRESSEN

Hunziker Partner AG
Technik im Gebäude
Zürcherstrasse 14
8401 Winterthur

Telefon +41 52 235 05 35
E-Mail info@hunzikerwin.ch
Internet hunzikerwin.ch



ILYAS OEZNALCI



MONIKA ZEMP

PRINCIPAL DES UN GLOBAL COMPACT

A 3² SWISS ETHICS AWARD

Wir präsentieren Ihnen unsere Eingabe an den Swiss Ethics Award 2022, an welchem wir als Finalisten reüssierten. Wir denken, dies ist mehr als Beweis genug für unsere ständigen Aktivitäten in Richtung Nachhaltigkeit, und diese sehen wir als Bestandteil der ökosozialen Marktwirtschaft, in welcher sich der UNGC widerspiegelt.

Der Swiss Ethics Award ist die Anerkennung für ethische Projekte im Bereich der Wirtschaft. Ausgezeichnet werden Leistungen von Organisationen und Unternehmen, die in besonderer Weise Verantwortung übernehmen und sich für eine nachhaltige Unternehmensführung engagieren.

Nominiert
2022 by SWISS EXCELLENCE FORUM
Swiss Ethics Award

A 3.1²

SWISS ETHICS AWARD 2022

Von: Hunziker Partner AG, Technik im Gebäude
Zürcherstrasse 14, 8401 Winterthur

Um die Organisation im Detail zu erläutern, wird der Nachhaltigkeitsbericht digital zur Verfügung gestellt..

NACHHALTIGKEITSBERICHT N 5*

1 PORTRAIT DER ORGANISATION

Die Hunziker Partner AG, Technik im Gebäude, mit Sitz in Winterthur ist eine Aktiengesellschaft im Besitz der führenden Personen. Monika Zemp und Ilyas Oeznalci sind Co-CEOs und beide sind mit Alexander und Christian Hunziker im Verwaltungsrat. Christian Hunziker ist Verwaltungsratspräsident. Alle vier Personen halten je 25% der Aktien. In der Gebäudetechnik erbringt die Hunziker Engineering-, Ausführungs- und Service-Dienstleistungen für Sanitär-, Heiz-, Luft-, Kälte-, Klima- und Regeltechnik. Mit 100 Mitarbeitenden erzielt sie einen Umsatz von 30 Mio. CHF. Sie bildet ständig in sechs Berufen 14 Lehrlinge aus. In der Vergangenheit hat sich die Hunziker mit gewonnenen Wettbewerben einen Namen gemacht, hat sie doch über 20 nationale und internationale Preise gewonnen oder war mit vorderster Erwähnung dabei. Neben Esprix und European Quality Award, europäischen Wettbewerben im Rahmen des EFQM-Modells stand Hunziker auch als bester Arbeitgeber der Schweiz als Beleg für beste Mitarbeitenden-Zufriedenheit auf der Bühne. Ebenfalls erzielte sie Auszeichnungen im Rahmen der besten Nachhaltigkeitsberichte, welche seit 20 Jahren erstellt werden, und der besten Marketing-Konzepte im deutschsprachigen europäischen Raum. Schon mehrmals haben die Lehrlinge der Hunziker als Beste des Kantons ihre Lehrabschlussprüfungen abgeschlossen. Auch wurde die Hunziker als familienfreundlichste Unternehmung der Schweiz gekürt. Die Hunziker besitzt die ISO-Zertifikate für die Normen 9001, 14001 und 45001. Sie kommuniziert mit vielen Pressemitteilungen und einer jährlichen Kundenzeitschrift. Mit dem Programm «Mehr Frauen in technischen Berufen» wird ein höherer Frauenanteil angestrebt. Die Hunziker ist Mitglied des United Nations Global Compact.

Kommunikationsadressen:

+41 52 235 05 35, hunzikerwin.ch

Verantwortlich für diese Eingabe:

Ilyas Oeznalci

Um Vernetzungen offenzulegen, die eventuelle Befangenheiten der Jury aufzeigen könnten, sind folgende Angaben vielleicht wichtig: Hans Ruh kenne ich seit Jahren sehr gut, er hat für mein neustes Buch das Vorwort geschrieben [leider verstorben]. Stephan Baer kenne ich auch seit Jahren, wir waren zusammen im Vorstand der Öbu, wo er und ich mal als Präsidenten walteten. Mit Paola Ghillani bin ich auf LinkedIn vernetzt. Ich bin bei der SQS im Beirat für Nachhaltigkeit eingesetzt und bin Jury-Präsident der ESPRIX [Schweiz].

Finale Eingabe für den SWISS ETHICS AWARD 2022

Präambel: Die Hunziker Partner AG ist eine nachhaltige Unternehmung. Seit über 25 Jahren versucht die Hunziker, mit Nachhaltigkeit ökonomische Ziele zu erreichen. Ob nun Ethik als philosophischer Überbau oder einfach als nachhaltiges Gedankengut integriert ist, kann nicht gesagt werden. Es ist einfach eine Hunziker-Grundhaltung, sich für eine gelingende Unternehmung einzusetzen. Der Unternehmens-Claim ist dadurch nicht nur Projektname, sondern Programm.





2 PROJEKTNAME
Hunziker Technik im Gebäude – Nachhaltig.
Clever. Überzeugt.

3 VERANTWORTLICHE PROJEKTLITENDE
Christian Hunziker, Verwaltungsratspräsident,
Monika Zemp, Co-CEO und Verwaltungsrätin, Ilyas
Oeznalci, Co-CEO und Verwaltungsrat, und das ganze
Hunziker Team.

4 PROBLEMSITUATION ODER AUSGANGSLAGE
Nachhaltigkeit wird in vielen Unternehmen als
Zusatzaufgabe wahrgenommen. Die Handhabung
der Aufgaben ist sozusagen ausgelagert oder es ist et-
was Neues und wird auch so behandelt. Einfach wie ein
neues Produkt, ein neues Verfahren oder vielleicht eine
neue ISO-Norm. Da sagt man schnell: O.k., machen wir
das halt auch noch. Es kommt an der Sitzung als letztes
Traktandum und wenn schon alle müde sind, lässt man
es halt einfach weg. Es herrschen aber auch Aussagen
wie «Wenn wir etwas tun, und es ist dann noch nach-
haltig oder nützt etwas und ist auch noch Marketing oder
bringt sogar imagemässig etwas, dann ist es toll und
dann machen wir das». Das ist dann fast Ethic Washing.
Bei diesen Vorgehensweisen kann das eigentlich vor-
handene Potential der ganzen Struktur oder sogar der
ganzen Unternehmung nur schlecht genutzt werden.
Wenn dann mal etwas Nachhaltiges gemacht wurde oder
etwas nachhaltig passiert ist, ist man schnell zufrieden
und hört auf zu denken. Es herrscht kein ganzheitlicher
Nachhaltigkeits-Ansatz. Es scheint, dass die Aussage
in vielen Unternehmungen gilt oder sich als solche
herausstellt: Erst wenn wir genug Geld verdient haben,
sind wir nachhaltig. Man kann es nicht genug sagen: Wir
versuchen, eine gelingende Unternehmung zu gestalten.

5 ZIELSETZUNG, ABSICHT
Nachhaltigkeit verstehen wir als Teil einer florieren-
den öko-sozialen Marktwirtschaft. In dieser
«Triple-Bottom-Line» ist im sozialen Element der Um-
gang mit Menschen als Ganzes, ihrer Aus- und Weiterbil-
dung, ihrem Allgemeinwissen, ihrem sozialen Verhalten
im Unternehmen und privat gemeint. Im ökologischen
Segment geht es um den wertschätzenden Umgang mit
der Natur, deren Kreaturen, deren Ressourcen bis hin
zur Biodiversität, und im ökonomischen Teil sollen für
die Unternehmung Werte erzielt werden und alle, die im
Unternehmen sind, sollen davon profitieren. Eigentlich
waren wir der Auffassung oder hatten die Idee: Machen
wir doch einfach eine feine Unternehmung. Wenn man
irgendwann merkt, dass man gute Produkte oder Dienst-
leistungen nur mit guten Menschen in einer intakten
Umwelt erreichen kann, dann ist man nicht sehr weit
vom Nachhaltigkeitsgedanken entfernt. Oder anders
gesagt, um eine «Gute Qualität» zu erreichen, braucht
es eben diese nachhaltigen und gesamtheitlichen Be-
trachtungen. Und wie ein alter japanischer Qualitäts-
Unternehmens-Philosoph gesagt hatte: «Arbeite nie
am Gewinn, denn er ist einfach ein logisches Ergebnis
feiner Qualität.» Darum haben wir vor 25 Jahren ge-
sagt: Wir sind nachhaltig und darum verdienen wir Geld.
Durch diese Umkehr der Herangehensweise haben wir
bereits viel Positives erlebt, und sie hat uns aufgezeigt,
dass eine ökosoziale Marktwirtschaft möglich ist. Um
Beispiele zu nennen, wozu dieses Gedankengut alles
geführt hat, erzählen wir einige Geschichten: Unser Aus-
bildungs- Konzept «Hunziker Campus» haben wir aus
der Erkenntnis entwickelt, dass es essenziell ist, dass
Menschen gut funktionieren, dies aber nur gepaart mit
genügend Wissen zur guten Qualität führt, und damit
gleichzeitig auch der Blick für den Sinn der Arbeit und
damit mehr Freude am Tun an und für sich generiert
werden können. Im Hunziker Campus finden sich auch
die Lehrlingsausbildungen für unsere sechs Berufe mit
16 Lernenden, die selbst entwickelte interne Projektlei-
terschulung oder die Unterstützung von Ausbildungen
in Fachhochschulen etc. Dazu führen wir intern seit fast

30 Jahren ein «Permanentes Instruktions-Programm» (PIP) für das ganze Hunziker Team durch. Diese alle 2 Wochen stattfindenden Schulungen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages und müssen besucht werden. Sie sind eine Ausbildung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende und sehen folgendermassen aus: einmal im Monat trifft die ganze Crew physisch zusammen und in diesem Maxi-PIP wird während anderthalb Stunden Wissen vermittelt, erarbeitet oder eben durch Mitarbeitende weitergegeben. Klar, dass an diesem Anlass auch gleichzeitig Informationen der Geschäftsleitung über den Geschäftsgang, Auftragseingang, Qualitätserlebnisse, Mutationen oder Persönliches von Mitarbeitenden weitergegeben wird. Versetzt um vierzehn Tage wird ebenfalls monatlich ein TelePIP durchgeführt, welcher mit einem aufgearbeiteten Lernthema auf das Intranet gestellt und mit Wissensfragen abgeschlossen und überprüft wird. Auch diese Ausbildung wird durch Mitarbeitende durchgeführt. Selbstverständlich werden die Teilnahme und die Qualität der Antworten am Qualigespräch diskutiert. Jeweils zu Beginn des Jahres wird ein PIP-Kalender erstellt. In diesem sind für das kommende Jahr die 24 PIP-Tools aufgeführt und den diversen Mitarbeitenden zugeordnet. Der Treiber für diese Ausbildung wird von drei Seiten in Angriff genommen: Zum einen soll Wissen angehäuft werden, um die strategischen Ziele zu erreichen, zum zweiten wollen wir aus Fehlern, die wir gemacht haben, dazulernen und zum Dritten sollen Ideen der Mitarbeitenden in die Weiterbildung einbezogen werden. Dies geschieht unter der «All-Win-Balance» genannten Struktur Mensch, Technik, Gesellschaft und Ressourcen. Selbstredend ist unter der Gesellschaft die Umwelt abgebildet. Die darin enthaltenen Ausbildungsthemen sollen je etwa gleich stark beschult werden. So kommen im Thema Technik etwa neue Schweissverfahren, Handhabung von ISO-Normen oder Montageanleitungen zur Ausbildung. Im Bereich Gesellschaft werden Themen wie Entsorgung, Wiedereinführung der 32 gesammelten Wertstoffe in die Stoffkreisläufe, ein Ökofahrkurs oder etwas mit gesellschaftlicher Wirkung behandelt. Bei der Rubrik Ressourcen kommen der Umgang mit

Werkzeug, Maschinen, IT oder Infrastruktur zur Sprache. Zum Thema Mensch gehören neben Gesprächsführung, aktives Zuhören, ein Knigge-Kurs mit Benimmregeln, Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen, Umgang mit Drogen und Alkohol oder wie bereits einmal durchgeführt eine Diskussion über Religionen, an welcher ein Muslim, ein Jude und ein Vertreter der reformierten Kirche sich die Sitzungsleitung teilten. Nicht um das Team religiös zu machen, sondern um die Diversität und den gescheiten Umgang damit mit allen zu üben. Oder eine Fragestunde mit einer Stadträtin. Alle diese Ausbildungen stehen unter dem groben Titel der Team-Entwicklung. Lernen und gleichzeitig das Team in all seinen Facetten stärken, ist hier ein Sub-Ziel. Des Weiteren beschäftigen wir seit über 20 Jahren nicht voll leistungsfähige Personen. Sie sind Bestandteil unseres Teams und nehmen auch an allgemeinen internen Schulungen teil. Spezielle «Hunziker-Goodies» sind ein optimiertes BVG, Krankentaggeld ab dem 1. Tag zu 100% etc. Bis heute sind über 450 verschiedene Ausbildungstools durchgeführt worden. Seit Jahren ist Ausbildung ein wesentlicher Bestandteil der Hunziker, sind doch im Durchschnitt um die 65 bezahlte Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden und pro Jahr ein weit über die Branche hinaus mehr als beachtlicher Wert. In der digitalen Ideendatenbank sind zurzeit über 5000 Ideen registriert. Für alle besteht die Möglichkeit, im Sinne von Life Balance teilzeitig zu arbeiten. Für den Umgang mit Kunden und das bessere Verständnis zwischen Kunde und Unternehmung haben wir ein multifunktionales Kundenhandbuch entwickelt, das von einem Nichtfachmann geschrieben wurde, um mit den Kunden so zu sprechen, dass sie uns verstehen. Nachhaltigkeit ist seit über 20 Jahren ein grosser Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, wurden doch bereits 1994 bei der Zertifizierung der ISO-Norm 9001 die Werte Mensch, Technik und Umwelt als Titel des ganzen Management-Handbuches (HQM - Hunziker Quality Management - ist ein eingetragenes Warenzeichen) eingeführt und strategisch vorgegeben. 1996 folgten dann unsere vier Elemente MTGR [Mensch, Technik, Gesellschaft und Ressourcen] in unseren

Handbüchern. Diese Struktur [MTGR] ist in der ganzen Unternehmung implementiert, sind doch die Strategie, das Management-Handbuch, die Jahresberichte, die Nachhaltigkeitsberichte, die Schaden- oder Ideendatenbank bis hin zu den Strukturen der Geschäfts- und Projektleitersitzungen und deren Protokolle so und gleich strukturiert. Eigentlich nicht kompliziert und mit dieser Nachhaltigkeitsstruktur vergisst man fast nichts, alles ist integriert und man findet überall sofort alles. Die neue Strategie wird jährlich an das ganze Team kommuniziert und mittels Wissensfragen überprüft.

6 GESETZLICHE, VERTRAGLICHE ODER BRANCHENÜBLICHE VERPFLICHTUNGEN BEZOGEN AUF DIE PROBLEMSITUATION

Direkt sind in Sachen Ethik von unseren Verbänden eigentlich nicht viele Elemente vorgegeben. Selbstverständlich arbeiten wir mit einem nach unserer Auffassung sehr guten Gesamtarbeitsvertrag. Klar geht dieser in einigen Themen dem Obligationenrecht [OR] voraus und wir verstehen diesen GAV als selbstverständlich und als gute Basis, um eine wirklich nachhaltige Unternehmung zu führen.

7 MASSNAHMEN ZUR VERMEIDUNG, VERMINDERUNG ODER ZUR LÖSUNG DES PROBLEMS, DIE ÜBER DIE BRANCHENÜBLICHEN ERWARTUNGEN HINAUSGEHEN

Nachhaltiges Management sehen wir als Positivum, also nicht nur als Mittel, um Probleme zu lösen, sondern um sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Pessimismus nützt einfach niemandem etwas. Nicht, dass wir alles im Griff hätten. Wir sind aber überzeugt, dass wir mit diesem positiven Ansatz besser an der Zukunft arbeiten können und erfolgreicher sind als andere. Durch all diese Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Integrationsanstrengungen, die meist noch mit dem Hintergrund «Lernen kann auch Spass machen» konzipiert wurden, denken wir, dass wir eine kleinere Fluktuation, weniger

Unfall- und Krankheits und ein grösseres Allgemeinwissen generieren. Dadurch resultiert direkt eine grössere Kundenzufriedenheit. Man muss das nicht mal direkt erwähnen, dass dies der Reputation und dem Image der Unternehmung mehr als dient. Interessanterweise spiegelt sich dieser Effekt wieder zurück in die Unternehmung, steigert dies doch ganz klar die Mitarbeitenden-Zufriedenheit, welche wir extern messen liessen und die uns in den Jahren 2014, 2015 und 2020 mal den 1., 2. und mal den 3. Rang als Bester Arbeitgeber im Rahmen des «Swiss Arbeitgeber Awards» der Schweiz belegen liess. Der Öffentlichkeit berichten wir seit 20 Jahren mit unseren Nachhaltigkeitsberichten, die regelmässig im Abstand von vier Jahren erscheinen, über den Stand unseres nachhaltigen und dadurch natürlich auch unseres ethischen Verhaltens. Hauptthemen waren Mensch im Mittelpunkt, nachhaltige Produkte, Ausbildung und Wissen, United Nations Global Compact oder Integration von SDGs. Der Bericht N 5¹ wurde als Lehrbuch konzipiert oder könnte als Beispiel gelten, wie man einen gut lesbaren Nachhaltigkeitsbericht mit 400 Seiten schreiben könnte.

8 STATUS BEZÜGLICH DER UMSETZUNG BZW. ZIELERREICHUNG

Dieses Projekt ist nie abgeschlossen. Wir verstehen diese Aufgabe als dauernden Prozess. Die Zielerreichung ist im Kapitel «Zielsetzung und Absicht» sowie im Kapitel 9 «Nutzen für die Betroffenen» und 10 «Ethische Beurteilung» genügend umschrieben.

9 NUTZEN FÜR DIE BETROFFENEN BZW. BETEILIGTEN, SOWEIT NICHT AUS DEN MASSNAHMEN ERSICHTLICH

Unsere Idee, in dieser Art eine gelingende Unternehmung zu gestalten, bringt für alle Beteiligten Vorteile, erhalten doch alle eine ständige fachliche Bildung, eine bessere Allgemeinbildung, sie sind in einem funktionierenden Team eingebunden, verstehen ihre Arbeit und empfinden

sie als sinnhaft. Durch die gelebte Vertrauenskultur und die vorhandene Diversität mit verschiedenen Ethnien, Religionen oder Nationen lernen sie einen einfachen Umgang mit anderen Menschen und verstehen sich klarer als Teil der Gesellschaft. Obwohl wir nachhaltig sind oder eben, weil wir nachhaltig sind, konnten wir in den letzten acht Jahren für alle fünfmal den 14. Monatslohn auszahlen (selbstredend bis hinab zu den Lehrlingen). Oder vielleicht ist es ganz einfach: Wenn man es mit 60 Stunden Ausbildung fertigbringt, 120 Stunden weniger Fehler zu machen, ist es eine Cash Cow.

10 ETHISCHE BEURTEILUNG UND INNOVATIONSKRAFT DES PROJEKTS AUS SICHT DES BEWERBERS

Die Umkehr von «Wenn wir Geld verdienen, sind wir nachhaltig» zu «Wir verdienen Geld, weil wir nachhaltig sind» hat eine grosse ethische Innovationskraft, haben wir doch die Persönlichkeitsentwicklung durch Bildung gefördert, durch Diversität öffnen wir Rücksichtnahme, Respekt, Toleranz und Fairness und durch Teamarbeit verbessern sich Höflichkeit, Hilfsbereitschaft und Empathie. Ebenfalls passen die vielschichtigen Ergebnisse haargenau in die von der UNO erstellten SDGs und in die von UN Global Compact gestellten Vorgaben. Zusätzlich stellten wir gesteigertes Engagement zur Verbesserung der Gesamtqualität fest. Immer mehr kommt es vor, dass Mitarbeitende aus Eigeninitiative Optimierungen vorschlagen und gleich umsetzen, welche nicht selten zu Optimierungen des Qualitäts-Management-Handbuches führen, das naturalmente digital allen zur Verfügung steht. Viele Analysen, Geschichten und Beobachtungen sind im letzten Nachhaltigkeitsbericht N 5¹ aufgeführt. Er ist auf dem Wikipedia-Eintrag von Christian Chrigel Hunziker oder auf www.hunzikerwin.ch neben anderem herunterladbar.

A 3.2²

AUSZEICHNUNG LEADING EMPLOYER 2022-2024

BEREITS ZUM DRITTEN MAL IN FOLGE DURFTEN WIR DIE AUSZEICHNUNG ALS LEADING EMPLOYER ENTGEGENNEHMEN UND ZÄHLEN SOMIT WEITERHIN ZU DEN TOP 1 % DER ARBEITGEBER IN DER SCHWEIZ.

LEADING EMPLOYERS ist eine unabhängige, datenbasierte Meta-Studie, die jährlich die Top 1 % der Arbeitgeber eines Landes auszeichnet. Die Auszeichnung zählt zu den umfassendsten ihrer Art, da sie sich nicht auf Einzelaspekte beschränkt, sondern eine ganzheitliche Betrachtung des Arbeitgebers vornimmt. Ziel ist es, herausragende Arbeitgeber objektiv erkennbar zu machen.

Die Bewertung basiert auf bis zu 310 globale Quellen und bildet somit ein breites, ausgewogenes Gesamtbild ab, von der Mitarbeiterzufriedenheit über die Werteorientierung bis hin zur Innovationskraft. Aus folgenden Quellen und Datenpunkte kann sich die Auszeichnung zusammensetzen:

- > Arbeitgeberbewertungen auf Plattformen wie zum Beispiel Kununu
- > Inhalte aus Studien und Rankings verschiedener Institute
- > Pressemeldungen, Corporate Responsibility Reports und Nachhaltigkeitsberichte
- > Zertifizierungen und Auszeichnungen Dritter
- > Informationen zu Unternehmenskultur, Diversity, Benefits und Work-Life-Balance
- > Social Media Signale, Website-Inhalte sowie HR-Strategien

Lediglich rund 1 % der Arbeitgeber eines Landes erfüllen die anspruchsvollen Kriterien und erhalten die Auszeichnung als LEADING EMPLOYER. Somit gehören wir zu den besten 1 % Arbeitgebern der Schweiz, und zwar über Branchen und Unternehmensgrößen hinweg.

Für unser fantastisches Team, welches täglich mit Einsatz und Begeisterung zu unserem gemeinsamen Erfolg beiträgt, sind wir unglaublich stolz und dankbar. Bei uns steht ein motivierendes und unterstützendes Arbeitsklima im Mittelpunkt, in welchem unsere Mitarbeitenden ihre Stärken voll ausschöpfen können. Qualität, Transparenz und eine moderne sowie faire Arbeitgeberphilosophie zeichnet unser Unternehmen aus.

© 2017. КОРВЕГАЦИОН ПИД ЗОШИЛІСТЕГГЕН ЛОИ ПИЕС ЗП ЗООЗ







Rücklauf
LE/LK
Wshzweckz. EG

Rücklauf
LE/LK
Wshzweckz. EG

GRUNDFOS X

Wshzweckz. EG

L 4² DAS HUNZIKER-LEITBILD

UNSERE VISION: HUNZIKER TECHNIK IM GEBÄUDE NACHHALTIG. CLEVER. ÜBERZEUGT.

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 Aktionärskreis. 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- und 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 [UNSER LEITBILD]

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, ZUFRIEDENHEIT DER KUNDEN

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-Leistungs-Verhältnis 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 der Industrie 4.0 und der Digitalisierung 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 [Hunziker Quality

Management] 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 SDGs [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-Charta vertieft und mit der ISO-Norm 45001 zertifiziert.

UMWELT, SOZIALE UND KULTURELLE VERANTWORTUNG

Unseren engagierten Beitrag zum Umweltschutz erfüllen wir, indem wir ökologisch verantwortbare Technologien, Materialien und Lieferanten 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.







I 5² IMPRESSUM

AUFLAGE

Dieser Intermedium Report
ist nur digital verfügbar

HERAUSGEBER

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

REDAKTION, KONZEPT UND KONTAKT

Ilyas Oeznalci, ilyas.oeznalci@hunzikerwin.ch

GESTALTUNG

Die Hausagentur AG
Rikonerstrasse 52
CH-8307 Effretikon
diehausagentur.ch

FOTOS, BILDER UND GRAFIKEN

Ilyas Oeznalci und aus dem Archiv Hunziker Partner AG

TEXTE

Ilyas Oeznalci

LEKTORAT

Judith Henzmann

FINDE UNS ONLINE

hunzikerwin.ch



Copyright © 2025 Hunziker Partner AG, Winterthur
Vervielfältigung / Abdruck auch einzelner Grafiken, Bilder
und Texte ist ohne schriftliche Einwilligung, aber mit
höflicher Erwähnung der Hunziker Partner AG erwünscht.

