



PROLICHT GmbH, Gewerbepark 9, 6091 Neu-Götzens

BERICHT ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT 2022

Code:	IMS-001
Version:	1.0
Erstellt von:	Martin Kunz
Genehmigt von:	Mag. Ing. Walter Norz
Datum der Version:	15.03.2023
Unterschrift:	



Walter Norz
(CEO/ Bereichsleitung
Vermarktung)

Change-Historie

Datum	Version	Erstellt von	Change-Beschreibung
15.03.2023	1.0	Martin Kunz	Neuerstellung

INHALTSVERZEICHNIS:

VORWORT	4
1. TRANSPARENZ ZU SOZIALER VERANTWORTUNG	6
2. SOZIALE WERTE UND NORMEN PROLICHT	7
3. BERICHTSUMFANG	8
3.1. DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE	9
3.2. IDENTIFIZIERTE SCHWERPUNKTTHEMEN 2023	10
3.3. ÄNDERUNGEN BERICHTSWESEN 2023	12
4. 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)	13
5. PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030	14
6. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022 - SOZIAL	15
6.1. HANDLUNGSFELD „GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN“	15
6.1.1. ERHEBUNG & GESTALTUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN	15
6.1.2. ARBEITSPLATZEVALUIERUNG DURCH EXTERNE SICHERHEITSFACHKRAFT	17
6.2. HANDLUNGSFELD „AUS- U. WEITERBILDUNG“	17
6.2.1. HANDLUNGSFELD „AUS- U. WEITERBILDUNG MITARBEITER II“	18
6.3. GESCHLECHTERGLEICHHEIT	19
6.3.1. GENDER-MAINSTREAMING @ PROLICHT I	19
6.3.2. GENDER-MAINSTREAMING @ PROLICHT III	19
6.4. HANDLUNGSFELD „AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITER“	20
6.4.1. HOMEOFFICE-VEREINBARUNG	21
6.4.2. AKTION „AN APPLE A DAY“	22
6.4.3. AKTION „HAVE A (N)ICE DAY“	23
6.4.4. MITARBEITER KANTINE	24
6.5. HANDLUNGSFELD SPORTAKTIVITÄTEN	25
6.5.1. AFTERWORK YOGA @ PROLICHT HQ	26
7. KPIs „SOCIAL“ – NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022	26
7.1. KPIs GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN & MITARBEITERGESUNDHEIT	26
7.1.1. KPIs LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)	27
7.1.2. LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)	28
7.2. KPIs - AUS- & WEITERBILDUNG MITARBEITER I & II	29
7.3. KPIs - GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT I & II	30
7.4. KPIs - AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITERBEZIEHUNGEN	31
7.5. KPIs „SOCIAL“ – NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022 – ERGÄNZUNGEN	32
7.6. INKLUSION@ROLICHT	32
7.7. GENDER PAY GAP @ PROLICHT HQ	34
8. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2024 - SOZIAL	35
9. RECHTLICHE ANFORDERUNGEN	36
10. ANSPRECHPARTNER BEI PROLICHT	36
11. GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG TÜV AUSTRIA	36

ABBILDUNGSVERZEICHNIS:

Abbildung 1: „UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS“	6
Abbildung 2: „NORMEN & WERTE ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT PROLICHT“	7
Abbildung 3: „EINFACHE WESENTLICHKEITS-ANALYSE 2022“	9
Abbildung 4: „DOPPELTE WESENTLICHKEITS-ANALYSE 2023“	10
Abbildung 5: „4 DIMENSIONEN DER NACHHALTIGKEIT PROLICHTs 2021“	12
Abbildung 6: „17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)“	13
Abbildung 7: „NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022“	14
Abbildung 8: „MASSNAHMEN "S" NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022“	15
Abbildung 9: „ERHEBEN & GESTALTEN VON ARBEITSBEDINGUNGEN 2022“	16
Abbildung 10: „SIGE-DOKUMENT“	17
Abbildung 11: „TRAINING MAKES THE DIFFERENCE“	18
Abbildung 12: „EXTERNE AUS- & WEITERBILDUNG PROLICHT“	18
Abbildung 13: „GENDER PAY GAP - Statistics Eurostat (europa.eu)“	20
Abbildung 14: „HOMEOFFICE-VEREINBARUNG“	22
Abbildung 15: „LIEFERANT - AN APPLE A DAY - GARTENFELDHOF“	22
Abbildung 16: „MITARBEITERGESUNDHEIT & BINDUNG "AN APPLE A DAY"“	23
Abbildung 17: „MITARBEITERBINDUNG "HAVE A (N)ICE DAY"“	23
Abbildung 18: „PROLICHT KANTINE - PROKANTI“	24
Abbildung 19: „E-BIKE-RADSTÄNDER@PROLICHT“	25
Abbildung 20: „SOMMERFEST 2022“	25
Abbildung 21: „AFTER WORK YOGA @ PROLICHT“	26
Abbildung 22: „MASSNAHMEN "S" NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022“	26
Abbildung 23: „LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI) I“	27
Abbildung 24: „LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)“	28
Abbildung 25: „LTI & LTIR AB MÄRZ 2022 (0)“	28
Abbildung 26: „ENTWICKLUNG BUDGET FÜR AUS- & WEITERBILDUNG I“	29
Abbildung 27: „ENTWICKLUNG BUDGET FÜR AUS- & WEITERBILDUNG II“	29
Abbildung 28: „ENTWICKLUNG QUOTE WEIBLICHER MITARBEITER AM HQ“	30
Abbildung 29: „ENTWICKLUNG RATE LANGJÄHRIGER MITARBEITER I“	31
Abbildung 30: „ENTWICKLUNG RATE LANGJÄHRIGER MITARBEITER II“	32
Abbildung 31: „INKLUSIONSQUOTE PROLICHT“	33
Abbildung 32: „GENDER-PAY-GAP @ PROLICHT HQ 2022“	34
Abbildung 33: „PAYMET GAP - EU VS. AUT BIS 2020 “	35
Abbildung 34: „MASSNAHMEN "S" NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2024“	35

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurden im vorliegenden Dokument entweder die männliche oder weibliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den Inhalten gleichermaßen angesprochen fühlen.

VORWORT

Die Pandemie, der Krieg, die Teuerung, der Klimaschutz, die Energieabhängigkeit, die Politikverdrossenheit- dies sind nur einige wenige Schlagwörter, mit denen sich unsere Mitarbeiter und wir in den letzten Jahren beschäftigen mussten. Es ist klar, dass sich bei dieser Häufung an Extremherausforderungen auch die Unsicherheit breitmacht. „Wie geht es weiter...?“, Was kommt da noch auf uns zu...?“.

Die Antwort darauf fanden wir in Stabilität, Transparenz und Kommunikation. Dies waren die Credos, denen sich das Obere Management in der letzten Nachhaltigkeitsperiode mehr denn je verschrieben haben.

Spätestens mit dem Abschluss des erfolgreichsten Geschäftsjahrs seit Bestehen der PROLICHT GmbH, wussten unsere Mitarbeiter aber auch wir, dass das Verfolgen dieser Werte uns dahin gebracht haben und wir auch in Krisenzeiten gemeinsam Höchstleistungen vollbringen können. Dieses Gefühl von „Gemeinsam“ bzw. Miteinander manifestiert sich nicht nur in unserem täglichen Tun am Headquarter, in der Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und Lieferanten, sondern auch in unserer Kommunikation nach außen.

Wir möchten unsere Erfahrungen, das Erreichte, aber auch Fehlschläge öffentlichkeitswirksam auf unseren Kommunikationskanälen teilen. Nur im Miteinander sind eingangs beschriebener Herausforderungen zu meistern.

Nachhaltigkeit im Tun, im Wachsen, im Umgang mit Menschen und Umwelt, das ist das Rezept mit dem Unternehmen wie PROLICHT auch zukünftige Herausforderungen meistern wird. Die ökologischen Meilensteine der Vergangenheit, auf die wir stolz sind und auf die wir bereits heute bauen können, sind auch dieses Jahr in unserem „SUSTAINABILITY REPORT 2022“ zusammengefasst.

Mindestens genauso wichtig sind aber auch unsere Errungenschaften, die wir für unsere Mitarbeiter, aber auch für und mit unseren Kunden, Partnern und Lieferanten zusammen umsetzen konnten. Auf diese wollen wir im gegenwärtigen Bericht dem „BERICHT ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT 2022¹“ eingehen.

Ökologie, Ökonomie und die soziale Dimension der Nachhaltigkeit sind in den letzten Jahren auch für uns, die PROLICHT-Familie, unbestrittene Wegbegleiter aber auch Wettbewerbsfaktoren geworden. Unser Nachhaltigkeitsengagement, ökologischen Erfolge, wie aber auch die Vorbildwirkung, sind Ziele, die wir mit der Veröffentlichung dieses Berichts verfolgen.

¹ „BERICHT ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT 2022“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

Neben dem vorliegenden Bericht „BERICHT ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT 2022“, sind die folgenden Dokumente ebenfalls Kommunikationsmedien, die uns dabei unterstützen die PROLICHT Nachhaltigkeit zu dokumentieren und zu kommunizieren:

- die „NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE²“
- der „SUSTAINABILITY REPORT 2022³“
- die „QUALITÄTS-, HSE- & ENERGIE-POLITIK⁴“
- die „VERHALTENSRICHTLINIEN FÜR NACHHALTIGE BESCHAFFUNG“⁵
- die „GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE“⁶
- der „ETHIK- & VERHALTENSKODEX PROLICHT“⁷
- der „ETHIK-BERICHT 2022“⁸

Mit Zeichnung der PROLICHT Grundsatzerklärung zur „ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE“, verpflichteten sich die Geschäftsführung und die Bereichsleiter (Führungskreis) geschlossen, den Schutz und die Wahrung der Rechte aller (MIT-)MENSCHEN, die mit unseren Geschäftsprozessen verwoben sind, zu garantieren. Aus diesem Grund hat PROLICHT den klaren und eindeutigen Anspruch, alle international gültigen Menschenrechte zu achten.

Dieser Grundsatz ist nicht nur innerbetrieblich - für all unsere Mitarbeiter - ein vorgegebener Weg, sondern auch ein Kriterium für die Auswahl unserer Geschäftspartner. Von ihnen erwarten wir die Einhaltung der geltenden Gesetze, Richtlinien, Normen und Vorschriften der Menschenrechts-Konventionen. Dabei sehen wir es als unsere Pflicht international anerkanntes Menschenrecht zu respektieren und zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubauen.

Dazu gehören insbesondere Diskriminierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, faire Entlohnung, Arbeitszeiten, Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Vereinigungsfreiheit.



Walter Norz
(CEO/ Bereichsleitung
Vermarktung)

Eva Dengg
(Bereichsleitung
Support Team)

Manfred Waldauf
(CFO/ Bereichsleitung
Zentrale Dienste)

Alois Gander
(Bereichsleitung
Produktion)

Thomas Riedler
(Bereichsleitung
Technik / R&D)

Götzens, am 28.02.2023

² „NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE PROLICHT“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

³ „SUSTAINABILITY REPORT 2022“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

⁴ „QUALITÄTS-, HSE- & ENERGIE-POLITIK“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

⁵ „VERHALTENSRICHTLINIEN FÜR NACHHALTIGE BESCHAFFUNG“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

⁶ „GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

⁷ „ETHIK- & VERHALTENSKODEX PROLICHT, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

⁸ „ETHIK-BERICHT 2022“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

1. TRANSPARENZ ZU SOZIALER VERANTWORTUNG

Wie bereits im „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht 2021“⁹ beschrieben, orientiert sich das PROLICHT Nachhaltigkeitsmanagement-System v.a. bei der Erstellung des gegenwärtigen Berichts an den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ (UNGP= UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS¹⁰).

Unser tägliches Tun bzw. unser Umgang mit Menschen, sei es mit unseren Mitarbeitern oder Partnern, mit Kunden oder auch Lieferanten richtet sich deshalb stets an den folgenden international gültigen Standards und Richtlinien aus:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-UDHR)
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation zu Arbeits- und Sozialstandards (ILO)
- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CNC)
- Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CEDAW)
- Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)



Abbildung 1: „UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS“¹¹

⁹ „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht 2021“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

¹⁰ „UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS“, Link zum Download → https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

¹¹ „UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS“, LINK zur Homepage → https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage

2. SOZIALE WERTE UND NORMEN PROLICHT

PROLICHT hat für sich entschieden, vor allem den folgenden sozialen Normen und Werten Beachtung zu schenken und diese sowohl im täglichen Tun und Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten aber auch bei der Erstellung seiner Nachhaltigkeitsprogramme zu beachten:

- Schutz vor Diskriminierung
- Faire Entlohnung & Faire Arbeitszeiten
- Aus- und Weiterbildung
- Gute Arbeitsbedingungen
- Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Kein Mitwirken an jeglicher rechtswidrigen Handlung
- Prüfung unserer Lieferanten und Partner auf Einhaltung des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit
-

Die folgende Abbildung zeigt dies plakativ noch einmal zusammengefasst.

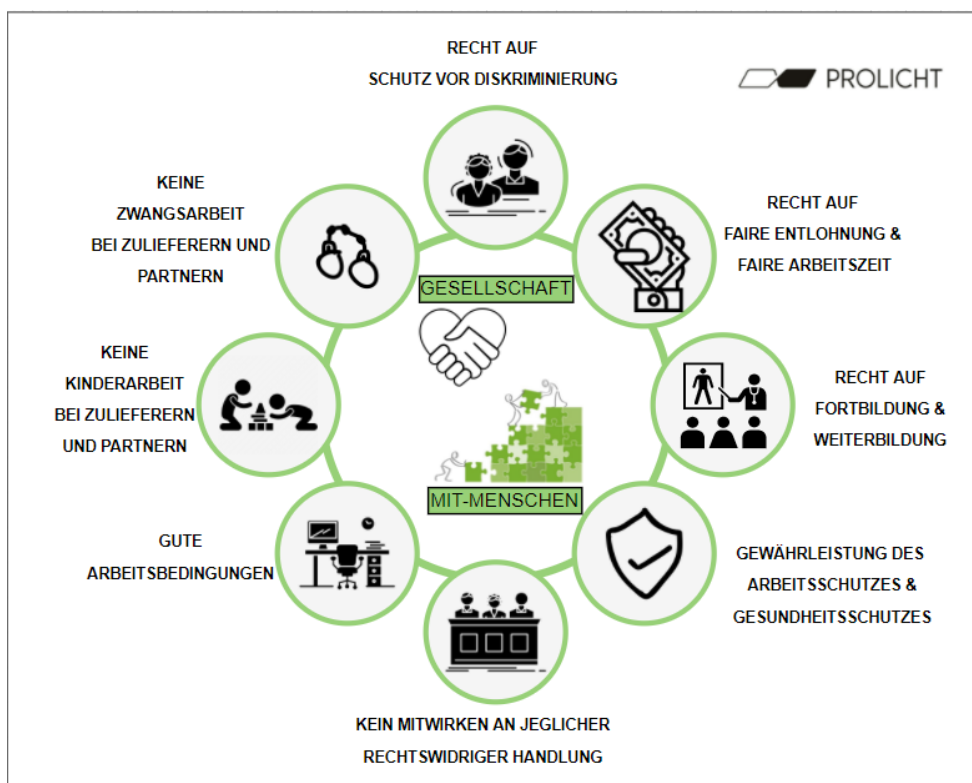


Abbildung 2: „NORMEN & WERTE ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT PROLICHT“

3. BERICHTSUMFANG

Der „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht“ hat das Ziel über

- Identifizierte Schwerpunktthemen
- Abgeleitete Maßnahmen
- Umgesetzte Handlungsfelder und
- Kennzahlen

die dem ESG-Kriterium „SOCIAL“ zugeordnet werden, zu berichten.

Zum einen wird auf die vergangene Berichtsperiode und Umsetzungsschwerpunkte bis Ende 2022 eingegangen, zum anderen, wollen wir einen Ausblick darüber geben, welche Themen PROLICHT im Bereich „Social“ im Nachhaltigkeitsprogramm 2023-2024 vorgesehen und zur Umsetzung freigegeben hat.

Bei der Erstellung des Berichts haben wir versucht unsere Maßnahmen v.a. an den *17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen* anzulehnen. Es ist PROLICHT außerordentlich wichtig auch hier einen Beitrag bei der Erreichung dieser Ziele zu leisten.

Der Berichtsumfang des gegenwärtigen „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht“, ist ident mit dem Umfang der beiden anderen PROLICHT Nachhaltigkeits-Reports, sprich dem „SUSTAINABILITY REPORT 2022“¹² und dem „ETHIK BERICHT 2022“¹³.

So umfasst die Nachhaltigkeitsberichtserstattung PROLICHTs ausschließlich:

- die **Liegenschaften am PROLICHT Headquarter** und keine andere
- die **Produkte, die PROLICHT produziert und vertreibt**
- die Inhalte bis zum **Jahre 2022** (KPI-Entwicklungen seit 2019 -2022)

Bei der Ausarbeitung des Papiers „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht“ wurde der Führungskreis erneut Anfang des Jahres vom internen Team „IMS“ (Integriertes Management) unterstützt.

Wie bereits im aktuellen „SUSTAINABILITY REPORT 2022“ beschrieben, unterscheidet sich die diesjährige Identifizierung der Schwerpunktthemen von der im Jahre 2022. Eine damals durchgeführte „Einfache Wesentlichkeitsanalyse“ wurde durch eine „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ ersetzt. Dies bedeutet, dass für die Identifizierung und Gewichtung von Schwerpunktthemen auch Stakeholder (interne) in den Prozess miteingebunden wurden. Natürlich wurden zur Identifizierung und Gewichtung der Schwerpunktthemen Dokumente wie „NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE PROLICHT“¹⁴, „QUALITÄTS-, HSE- & ENERGIE-POLITIK PROLICHT“¹⁵, der „ETHIK- & VERHALTENSKODEX PROLICHT“¹⁶ und v.a. die „GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE PROLICHT“¹⁷ herangezogen.

¹²„SUSTAINABILITY REPORT 2022“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

¹³„ETHIK-BERICHT 2022“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

¹⁴„NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE PROLICHT“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

¹⁵„QUALITÄTS-, HSE- & ENERGIE-POLITIK PROLICHT“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

¹⁶„ETHIK- & VERHALTENSKODEX PROLICHT“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

¹⁷„GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE PROLICHT“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

3.1. DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Wie in Kapitel 1. „BERICHTSUMFANG“ erwähnt, haben wir dieses Jahr, bei der Identifizierung und Priorisierung der, (sozialen) Schwerpunktthemen eine „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ verwendet. Durch Integration interner Stakeholder (Mitarbeiter) hat sich das Bild der Schwerpunktthemen im Vergleich zur „Einfachen Wesentlichkeitsanalyse“ aus dem Jahre 2021 nur leicht, verändert. Trotzdem haben wir gemerkt, dass es leichte Abweichungen, sprich Verzerrungen bzw. Ergänzungen von Themen gegeben hat, auf die wir vor allem im „SOZIALEN“ Bereich in diesem Bericht eingehen wollen.

Die folgenden 2 Grafiken wollen nun dazu beitragen, die Schwerpunkte, die dem ESG-Kriterium „SOCIAL“ zuzuordnen sind hervorzuheben, die Aufgrund der 2023 durchgeführten „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ hinzugekommen sind, bzw. in ihrer Gewichtung stark von der 2022 durchgeführten „Einfachen Wesentlichkeitsanalyse“ abweichen.

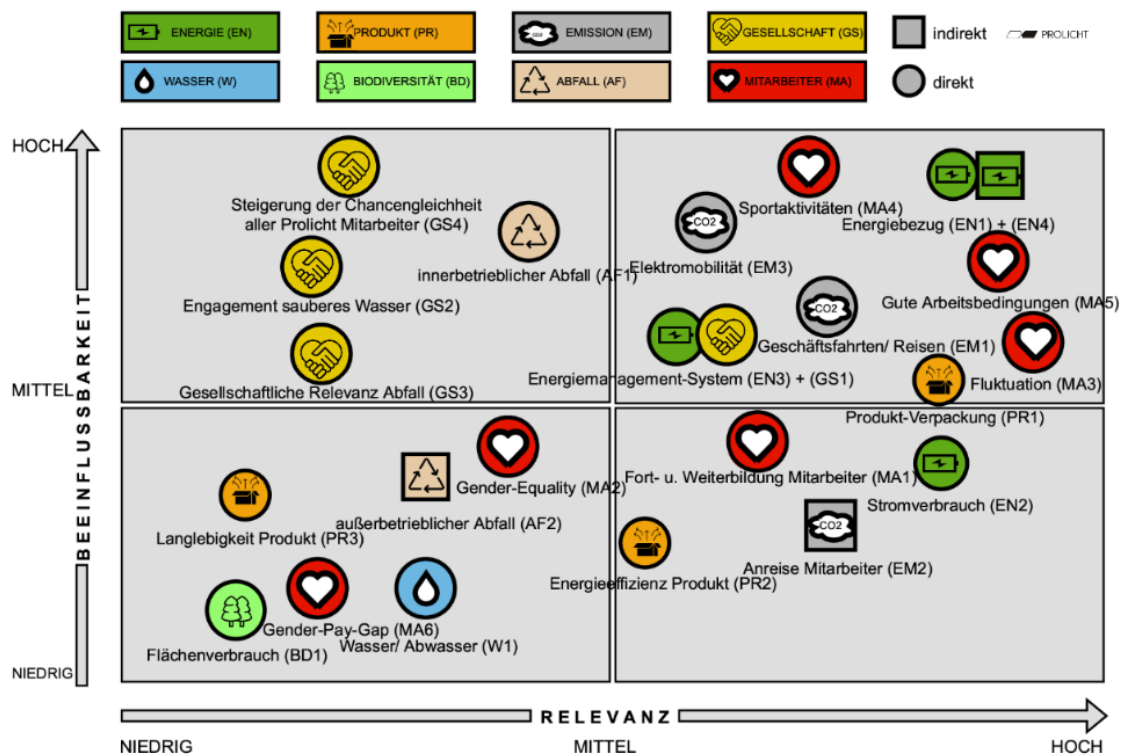


Abbildung 3: „EINFACHE WESENTLICHKEITSANALYSE 2022“

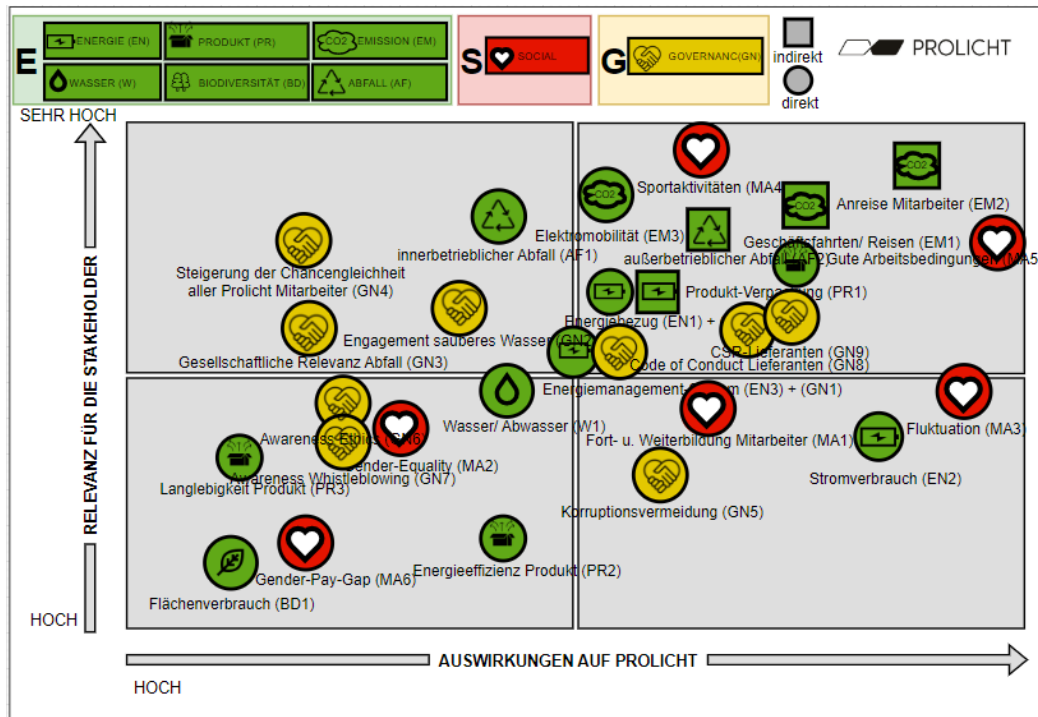


Abbildung 4: „DOPPELTE WESENTLICHKEITS-ANALYSE 2023“

3.2. IDENTIFIZIERTE SCHWERPUNKTTHEMEN 2023

Wie auch im „SUSTAINABILITY REPORT 2022“ bereits in Kapitel 4.6 beschrieben, konnten 2023 keine neuen Schwerpunktt Themen identifiziert werden und nur 2 bekannte Themen haben sich hinsichtlich ihrer Relevanz leicht verschoben, wobei sich PROLICHT in Summe vor allem vier Themen, die dem ESG-Kriterium „SOCIAL“ zuzuordnen sind, auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2024 widmen möchte. Auch in der „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ 2023 sind vier Schwerpunktt Themen mit sehr hoher Relevanz, auf zumindest einer Achse, hervorgestochen:

- Aus- u. Weiterbildung Mitarbeiter (MA1)
- Fluktuation (MA3)
- Sportaktivitäten (MA4)
- Gute Arbeitsbedingungen (MA5)

Der ESG-Kategorie „Social“ zuzuordnen ist das Thema „Fluktuation“ (MA3). Auch wenn PROLICHT aktuell im gegenwärtigen „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht 2022“, nicht direkt auf die Kennzahl „Fluktuation“ eingehen wird, sind natürlich diese und andere Kennzahlen zum Beobachten von Zu- und Abgängen im Unternehmen in unserer Personalabteilung vorhanden. Im Bericht konzentrieren wir uns v.a. auf die Kennzahl „Unternehmenszugehörigkeit“, und wollen anhand der Treue unserer Mitarbeiter ableiten, inwieweit wir bei PROLICHT auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kollegen eingehen.

Zu erkennen ist eine leicht sinkende Relevanz auf Seite der Stakeholder, sprich unserer Mitarbeiter selbst. Das hat unserer Meinung damit zu tun, dass vor allem im Geschäftsjahr 2022 wahrhaftig unserer Mitarbeiter im Mittelpunkt unseres Tuns gestanden sind.

Eine sehr hohe Relevanz dieses Schwerpunktthemas im Jahre 2022, hat auch zu zahlreichen und umfangreichen Maßnahmen geführt, die sich positiv ausgewirkt haben und bei der diesjährigen Analyse zu dieser leichten Relevanz-Abschwächung geführt haben.

Zum Zeitpunkt der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahre 2021/22 war das Umfeld PROLICHTs geprägt von einer niederen Arbeitslosigkeit und einem dementsprechend hart umkämpften Arbeitnehmermarkt. Jeder einzelne personelle Abgang vom Unternehmen war eine sehr schmerzhaft Erfahrung für Unternehmen, auch für PROLICHT. Diese Relevanz hat sich auch in der damaligen Wesentlichkeitsanalyse gezeigt und sollte durch Umsetzung von Maßnahmen abgeschwächt werden.

Der Erfolg gibt uns recht. Trotz Integration des Feedbacks unserer Mitarbeiter (Stakeholder) ergab die „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2023“ eine abgeschwächte Priorisierung des Themas „Fluktuation“. Auf die Handlungsfelder bzw. umgesetzten Maßnahmen an sich wollen wir in Kapitel 6.4ff noch detaillierter eingehen.

Ähnlich verhielt es sich 2023 mit dem Schwerpunktthema „Gute Arbeitsbedingungen“ (MA5). Hier ist jedoch, im Gegensatz zu „Fluktuation“ (MA3), ein leichter Anstieg der Relevanz dieses Themas im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Durch die Integration des Feedbacks unserer Mitarbeiter (Stakeholder) in die Wesentlichkeitsanalyse 2023 hat die Wichtigkeit auf der „Y“-Achse somit leicht zugenommen. Dies bedeutet für PROLICHT und das Obere Management auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2024 erneut auf diesen Schwerpunkt seinen Focus zu legen.

Auch die Thematik „Sportaktivitäten“ (MA4) war sowohl unseren Mitarbeitern als auch dem restlichen Entscheidungsgremium PROLICHTs, bei der Gewichtung der Themen zu Beginn des Jahres 2023 sehr wichtig und hat deshalb auch im diesjährigen Nachhaltigkeitsprogramm hohe Relevanz.

Das Umfeld PROLICHTs wird auch in der Aktionsperiode bis 2024 sportliche Aktionen setzen, die aktive Mitarbeiter fördert, Gesundheit unterstützt und im Besten Falle Krankheit bzw. körperlicher Überlastung vorbeugen. Details zu den Maßnahmen zum Thema „Sportaktivitäten“ (MA4) werden in Kapitel 6.5ff beschrieben.

Zu guter Letzt wird PROLICHT seinen Focus auch in den kommenden 2 Jahren (und selbstredend darüber hinaus) auf die „Aus- u. Weiterbildung Mitarbeiter“ (MA1) legen. Wie im vergangenen Berichtszeitraum war und ist auch dieses Jahr dieser Schwerpunkt als sehr relevant einzustufen. Bereits 2022 können wir anhand von Kennzahlen verfolgen, dass die Investition in unsere Mitarbeiter zum Thema „Aus- u. Weiterbildung Mitarbeiter“ (MA1) stark zugenommen haben. Diese Entwicklung werden wir mit weiteren Maßnahmen auch im kommenden Nachhaltigkeitsprogramm bis 2024 fördern. KPIs zu den umgesetzten Handlungsfeldern der vergangenen Periode, sind unter Kapitel 6.2ff zu finden.




Obwohl die „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ 2023 bei den Kriterien

- Gender-Equality (MA2) &
- Gender-Pay-Gap (MA6)

„nur“ eine „HOHE“ Relevanz in der Grafik „Abbildung 3“ zeigt, werden wir im gegenwertigen Bericht „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht“ zu beiden Themen, sowohl hinsichtlich Maßnahmen aber auch mittels Kennzahlen Stellung beziehen.

3.3. ÄNDERUNGEN BERICHTSWESEN 2023

Im Gegensatz zu 2022, weichen wir in allen diesjährigen Nachhaltigkeits-Berichten, und somit auch im „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht“ etwas von der 2022 gewählten Darstellung ab und verwenden für die Einordnung der Schwerpunktthemen zu den SDGs nicht mehr die 4 PROLICHT Nachhaltigkeitsdimensionen (siehe Abbildung 4), sondern eine Darstellung anhand der Kategorien

- „Environmental“ → 
- „Social“ → 
- „Governance“ → 

So wandern die 2022 noch der Dimension „MIT-MENSCH“ zugeordneten Schwerpunktthemen zum ESG-Kriterium „SOCIAL“.

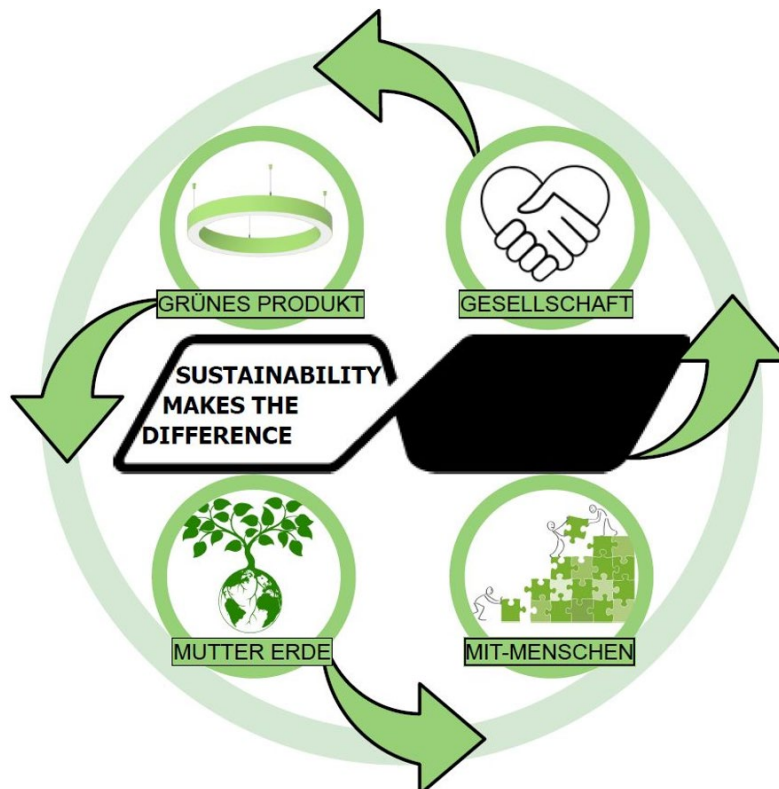


Abbildung 5: „4 DIMENSIONEN DER NACHHALTIGKEIT PROLICHTs 2021“

4. 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)

Die in Kapitel 3.2 identifizierten 6 „sozialen“ Schwerpunkt-Themen verfolgen stets das Ziel, durch Ableiten einzelner Maßnahmen, den 17 Zielen einer nachhaltigen Entwicklung der Vereinten Nationen zu dienen. Die „17 Sustainable Development Goals¹⁸“ (SDGs), verfolgen den globalen Plan, der Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und des Schutzes unseres Planeten. Dieses übergeordnete Ziel wollen auch wir mit einem zielgerichteten Nachhaltigkeits-Maßnahmenplan unterstützen.



Abbildung 6: „17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)“

Durch unser Nachhaltigkeitsengagement im Bereich „SOCIAL“ sehen wir vor allem einen Beitrag im Erreichen der folgenden SDG-Ziele leisten zu können:



Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen



Ziel 5: Geschlechtergleichheit



Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Ziel 10: Weniger Ungleichheit

Unsere Anstrengungen, die SDG-Ziele im Rahmen unserer „sozialen Anstrengungen“ zu unterstützen, können im Detail unter Kapitel 4.7 des „SUSTAINABILITY REPORTS 2022“ nachgelesen werden. Hier wurden alle identifizierten Schwerpunktthemen der Wesentlichkeitsanalyse 2023 den SDG-Zielen zugeordnet. Um unserer „Sozialen Verantwortung“, sprich dem Schutz und der Wahrung von Arbeits- & Menschenrechten, gerecht zu werden, setzen wir im sozialen Bereich Maßnahmen, die v.a. die Erreichung der SDG-Zielen 3, 5, 8 und 10 unterstützen.

¹⁸ 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN → LINK <https://unric.org/de/17ziele/>

5. PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030

Nach der Identifizierung und Priorisierung der Sozialen Aspekte (Doppelte Wesentlichkeits-Analyse) und der Zuordnung zu den SDG-Zielen soll im aktuellen Kapitel auf die Maßnahmen des vergangenen Nachhaltigkeitsprogrammes, im Rahmen der „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ eingegangen werden. Auch diese werden alle Jahre im vorliegenden Papier „LABOR- & HUMAN RIGHTS REPORT PROLICHT 2022“ als auch in den „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“¹⁹ aktualisiert. Das Team IMS achtet darauf, dass die formulierten Ziele auch messbar, sprich SMART formulierten sind. Unsere Maßnahmen werden auf diese Weise kontinuierlich hinsichtlich Umsetzung-Status vom Team IMS überprüft. Dabei trägt das obere Management (Führungskreis) die Handlungsfelder bis in die einzelnen Teams des PROLICHT Headquarters. Es garantiert weiters, ausreichend Ressourcen (Manpower und €) für eine zeitnahe Umsetzung des Sozialen Nachhaltigkeitsprogramms.

Dabei unterstützt das Team IMS, die Umsetzung der einzelnen Handlungsfeldern durch regelmäßiges Auditieren, und meldet unverzüglich Nichtkonformitäten an den Führungskreis (FK). Dieser entscheidet dann über die weitere Vorgehensweise.

Die alle 2 Jahre durchgeführten Bewertungen und Aktualisierungen des Nachhaltigkeitsprogramms wird hinsichtlich der sozialen Aspekte im „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht 2021“ dokumentiert.

LEGENDE									
ZUORDNUNG SDG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKT DES NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KRITERIUM	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT
E	ENVIRONMENTAL	ENERGIE	Produktion HQ, Administration HQ	2020-2022	Aufbau des Anteils an erneuerbaren Energien aus Eigenproduktion am HQ (PROLICHT im 20% bis 2022 im Vergleich zu 2020)	KWh/Jahr	Erichtung einer Photovoltaik-Anlage auf dem Dachflächen des Produktionsgebäudes primär für Eigenproduktion sekundär zur Erzeugung ins Netz	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22
	Administration HQ		2020-2022	Reduzierung des durchschnittlichen Stromverbrauchs pro Mitarbeiter Standes am HQ, um 5 % bis Ende 2022 im Vergleich zu 2020	KWh/MA	Im Rahmen von Homeoffice-Veranstaltungen sollen Computer während der Nichtstunden automatisch heruntergefahren werden und der Stromverbrauch Mitarbeiter am HQ im Vergleich zu 2020 sinken	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	ENVIRONMENTAL	WASSER	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2020-2022	Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs (l) pro Mitarbeiter Standes (inkl. am HQ, um 3 % bis Ende 2022 im Vergleich zu 2020)	m ³ HQ/MA	Sensibilisierung der Mitarbeiter im Umgang mit Wasser bei besetzten der WC-Anlagen	TEAM IMS	Dez.22
	ENVIRONMENTAL	LIFT	Administration HQ	2020-2022	Gezielte Handlungsfelder zur Reduzierung des CO2-Ausstoßes um 50 l pro Jahr im Vergleich zu 2019	Tonnen CO2	Reduzierung des CO2-Ausstoßes durch Home Office-Veranstaltungen (siehe Pendlerwege & Home Office Stakeholder-Beitrag)	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22
	Produktion HQ, Administration HQ		2020-2022	Gezielte Handlungsfelder zur Reduzierung des CO2-Ausstoßes um 50 l pro Jahr im Vergleich zu 2019	Tonnen CO2	Hybridprojekte Online-Meeting, unnotig physischer Zusammenkunft über internationalen Salenmanager zum gleich stattfindenden Sales Kickoff-Healthcare, Reduzierung CO2-Flussdruck	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	ENVIRONMENTAL	ABFALL	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2020-2022	Reduzierung des Abfallaufkommens (paalenverbleibende Abfälle) um 5% Tonnen	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr	Auslager der Corona-Pandemie und die 1. europaweite Lockdown im März 2020 wurde der PROLICHT-HQ-Status neu priorisiert, über die hinausgebaut. Anstatt diesen zu entsorgen soll damit am HQ eine PROLICHT-Weil ersturzten werden, was zu enormen Einsparungen von Abfall	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22
	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden		2020-2022	Reduzierung des Abfallaufkommens (paalenverbleibende Abfälle) um 20% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr	Aufbau eines zusätzlichen Mitarbeiter (Umweltbeauftragter) zum Abfallbeauftragter / Umweltbeauftragter / Umweltbeauftragter	FÜHRUNGSKREIS	Dez.24	
S	SOCIAL	MENSCH	Produktion HQ, Administration HQ	2020-2022	Gute Arbeitsbedingungen	Prozent SFK	1x jährliche Arbeitssitz (Evaluierungen und Anpassung der Arbeitsplätze zur Mitarbeiter-Änderungen)	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22
	Produktion HQ, Administration HQ		2020-2022	Fort- und Weiterbildung MA I	Euro/ Jahr für Fort- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	Ausbildung unserer Mitarbeiter durch interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Produktion HQ, Administration HQ		2020-2022	Gender Mainstreaming (in PROLICHT)	Gute weibliche Mitarbeiter	Durchschnittliche % MA für Fort- & Weiterbildungsmaßnahmen steigen um 2% Jahr im Vergleich zu 2019	Gute weibliche Mitarbeiter am HQ bis Ende 2022 im Vgl. zu 2020 um 1% sinken steigen.	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22
	Produktion HQ, Administration HQ		2020-2022	Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen I	Gute langjährige Mitarbeiter & Führungskräfte	Gute langjähriger Mitarbeiter (die 1. Jahre Dienstzeit) am HQ bis Ende 2022 im Vgl. zu 2020 um 1% steigen	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
G	GOVERNANCE	GESELLSCHAFT	LIEFERNANT	2020-2022	Code of Conduct Lieferanten	Anzahl Unterschritten	Lieferanten, die den PROLICHT "Code of Conduct" unterschreiben haben 1% Lieferanten bis 2022, 20 bis 2024, 100 bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22
	LIEFERNANT		2020-2022	Nachträgliche Vertrags Lieferanten	Anzahl Verträge	Unterschiedliche Verträge mit Lieferanten, die internationalen Normen zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrecht, 1% Lieferanten bis 2021, 17 Lieferanten bis 2022, 20 bis 2024, 100 bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	LIEFERNANT		2020-2022	CSR Bewertung Lieferanten	Anzahl CSR Bewertung	1 Lieferanten bei denen eine CSR Bewertung durchgeführt wurde, 10 Lieferanten bis 2022, 20 Lieferanten bis 2022, 50 bis 2024, 100 bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	LIEFERNANT		2020-2022	CSR Audit vor OI Lieferanten	Anzahl CSR Audit	Lieferanten, bei denen vor OI CSR Audit durchgeführt wurden, 5 Lieferanten bis 2022, 10 bis 2024, 100 bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	LIEFERNANT		2020-2022	Audit Lieferanten "Due Diligence" (EINK & nachhaltige Beschaffung)	Anzahl Due Diligence Verträge	Prüfung 1% unserer Lieferanten ab 2022, 25 bis 2024, 100 bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Administration HQ		2020-2022	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "Nachhaltige Beschaffung"	Anzahl MA, Trainings/ Jahr	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "Nachhaltige Beschaffung" mehr Mitarbeiter*innen in Einkauf/ Beschaffungsbereich	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Administration HQ		2020-2022	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "TIHR"	Anzahl MA, Trainings/ Jahr	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "TIHR", 1% Mitarbeiter*innen bis 2022, 5% bis 2024, 100% bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Administration HQ		2020-2022	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen "Whistleblowing Verfahren"	Anzahl MA, Trainings/ Jahr	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "Whistleblowing Verfahren", 1% Mitarbeiter bis 2022, 5% bis 2024, 100% bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Administration HQ		2020-2022	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "Informationssicherheit"	Anzahl MA, Trainings/ Jahr	Training PROLICHT Mitarbeiter*innen zu "Informationssicherheit", 1% Mitarbeiter bis 2022, 5% bis 2024, 100% bis 2026	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Administration HQ		2020-2022	Monitoring Whistleblowing	Anzahl Whistleblowing Meldungen/ Jahr	Prüfung Whistleblowing Meldungen/ Jahr durch Mitarbeiter*innen, mit dem Ziel "0" Whistleblowing Meldungen/Jahr	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
	Administration HQ		2020-2022	Monitoring Korruption	Anzahl Korruptionsfälle/ Jahr	Prüfung Korruptions-Vorfälle mit Lieferanten mit dem Ziel "0" Korruptionsfälle/ Jahr	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22	
Administration HQ	2020-2022	Monitoring Cyber-Angriffe	Anzahl Cyber-Angriffe/ Jahr	Prüfung Sicherheitsvorfälle Cyber-Angriffe/ Jahr mit dem Ziel "0" Vorfälle in Jahr	FÜHRUNGSKREIS	Dez.22			
ALGEMEIN	ALGEMEIN	ALGEMEIN	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2020-2022	Monitoring Cyber-Angriffe	Kennzahlen-Cockpit in PowerBI	Aufbau von KPIs, anhand derer die positive Entwicklung auf die Umwelt dargestellt werden	TEAM IMS	Dez.22

Abbildung 7: „NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022“

¹⁹ „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ Link zum Download → <https://prolicht.at/de/social-responsibility/>

6. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022 - SOZIAL

Der soziale Maßnahmenplan PROLICHTs ist Teil des PROLICHT Nachhaltigkeitsprogramms. Somit werden in jeder Berichtsperiode die Handlungsfelder eines Nachhaltigkeitsprogramms aktualisiert und im Dokument „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ angepasst. Es umfasst somit alle Maßnahmen der 3 ESG-Bereiche PROLICHTs. Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen wollen wir unseren Beitrag dazu leisten, die 17 Nachhaltigkeits-Ziele der Vereinten Nationen zu unterstützen. Die folgende Tabelle beschreibt die Handlungsfelder PROLICHTs, die wir im Bereich „SOZIALES“ in der letzten Nachhaltigkeitsperiode geplant hatten und umsetzen wollten.

SOCIAL  2022:

PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030										
ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWÖRTLICHER BEREICH	AUDI	STATUS
S	SOCIAL	MENSCH 	Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Gute Arbeitsbedingungen	Protokoll SFK	1x Jährliche Arbeitsplatz-Evaluierungen und Anpassung der Arbeitsplätze auf Mitarbeiter-Anforderungen	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	DONE
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Fort- und Weiterbildung MA I	Euro/ Jahr für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Mitarbeiter	Ausbildung unserer Mitarbeiter durch Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	DONE
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Gender-Mainstreaming @ PROLICHT I	Quote weibliche Mitarbeiter	Durchschnittliche €/ MA für Fort- & Weiterbildungsmaßnahmen steigen um 3% / Jahr im Verhältnis zu 2019	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	ZIEL NICHT ERREICHT
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen I	Quote langjährige Mitarbeiter & Fluktuationsrate	Quote weiblicher Mitarbeiter am HQ bis Ende 2022 im Vgl. zu 2020 um 3% jährlich steigern.	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	DONE

Abbildung 8: „MASSNAHMEN "S" NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022“

Die der „Einfachen Wesentlichkeitsanalyse“ 2021 abgeleiteten Handlungsfelder zum Bereich „SOCIAL“ wurden zu Beginn des Nachhaltigkeitsprogramms auch vom Oberen Management zur Umsetzung freigegeben. Im gegenwärtigen Kapitel wollen wir nun im Detail darauf eingehen, welche Maßnahmen zu den 4 Handlungsfeldern umgesetzt wurden:

- Gute Arbeitsbedingungen durch fortlaufende, jährliche Arbeitsplatzevaluierung
- Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung unsere Mitarbeiter
- Maßnahmen für Gender-Gleichheit & Förderung weiblicher Mitarbeiter
- Maßnahmen zum Aufbau langjähriger Mitarbeiter

Im Kapitel 7. ff wird anhand von Kennzahlen ermittelt, ob unsere Maßnahmen der vergangenen Berichtsperiode im BEREICH „SOCIAL“ auch entsprechend gegriffen haben.

6.1. HANDLUNGSFELD „GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN“

2022 wurden unter anderem 2 nennenswerte Maßnahmen umgesetzt, um „Gute Arbeitsbedingungen“ für unsere Mitarbeiter auch weiterhin gewährleisten bzw. verbessern zu können.

6.1.1. ERHEBUNG & GESTALTUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN

In Zusammenarbeit mit Frau Mag. Birgit Huter (Arbeits- und Organisationspsychologin), wurde im vergangenen Jahr eine Erhebung der Arbeitsbedingungen am PROLICHT Headquarter durchgeführt.

Jede Arbeit umfasst körperliche (z.B. schweres Heben, langes Sitzen oder Stehen) und psychische (z.B.: hohe Verantwortung, freundlich sein) Anforderungen. Stoßen diese Anforderungen an menschliche Grenzen, treten Fehlbelastungen auf, die wir mit Hilfe der Befragung und einer darauffolgenden Diskussion im Rahmen von Workshops identifizieren und in der Folge durch adäquate Maßnahmen vermeiden wollten.

Im Rahmen der Erhebung wurden Fragen zu folgenden Themen gestellt:

- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsmenge, Einteilung, ...),
- Arbeitsumgebung (z.B. klimatische, akustische, visuelle Belastungen, Arbeitsmittel),
- Sozial- und Organisationsklima (z.B. Kolleginnen, Führungskräfte),
- Aufgabenanforderungen / Tätigkeiten (z.B. körperliche, geistige, emotionale Belastungen).

Die Ergebnisse aus der Befragung und aus den Workshops wurden daraufhin an die Geschäftsführung rückgemeldet, und entsprechende Maßnahmen entwickelt.

PROLICHT GMBH

Geschätzte Mitarbeiterin, geschätzter Mitarbeiter,

wir bitten dich um deine Unterstützung bei der Erhebung deiner Arbeitsbedingungen. In diesem Sinne ersuchen wir dich anhand der folgenden Fragen einzuschätzen, wie du derzeit deine Arbeitssituation beurteilst.


Die Befragungsergebnisse sollen zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen führen. Daher ist deine Teilnahme und deine offene Rückmeldung wertvoll und wichtig.



Wir gewährleisten einen vertraulichen und anonymen Umgang mit allen übermittelten Informationen. Die ausgefüllten Fragebögen werden extern durch Mag. Birgit Huter (Arbeits- und Organisationspsychologin) ausgewertet. Andere Personen erhalten keinen Einblick in Einzelangaben.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Bitte beantworte den Fragebogen **alleine** und **vollständig**.
- Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt **ca. 5-10 Minuten** in Anspruch.
- Kreuze **spontan** das eine Antwortfeld an, das deine Situation am besten beschreibt.

Herzlichen Dank für die Mithilfe!



Mag. Birgit Huter
Arbeits- und Organisationspsychologin

ERHEBEN & GESTALTEN VON ARBEITSBEDINGUNGEN: PROLICHT GMBH - 2022

Abbildung 9: „ERHEBEN & GESTALTEN VON ARBEITSBEDINGUNGEN 2022“

6.1.2. ARBEITSPLATZEVALUIERUNG DURCH EXTERNE SICHERHEITSFACHKRAFT

Im Rahmen von Begehungen durch unsere extern bestellte Sicherheits- u. Gesundheitsfachkraft Würtenberger, wird permanent darauf geachtet, dass PROLICHT nicht nur Gesetzes- und Vorschriftenkonforme Arbeitsbedingungen bietet, sondern darüber hinaus attraktive Arbeitsplätze aufbaut. So setzt PROLICHT ein Zeichen der Mitarbeiter-Wertschätzung.

Wir wollen im gegenwärtigen Kapitel auf 2 Begehungsprotokolle verweisen, auch wenn zusätzlich auf zahlreiche „SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSDOKUMENTE“ & „BEGEHUNGSPROTOKOLLE“ zurückgegriffen werden könnte. Dies sind unsere Maßnahmen, um den Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter sicherer zu machen und ihre Gesundheit zu schützen. Daten zum „Gesundheitszustand“ unserer Mitarbeiter sind ebenfalls dem Kapitel 7.1ff zu entnehmen.

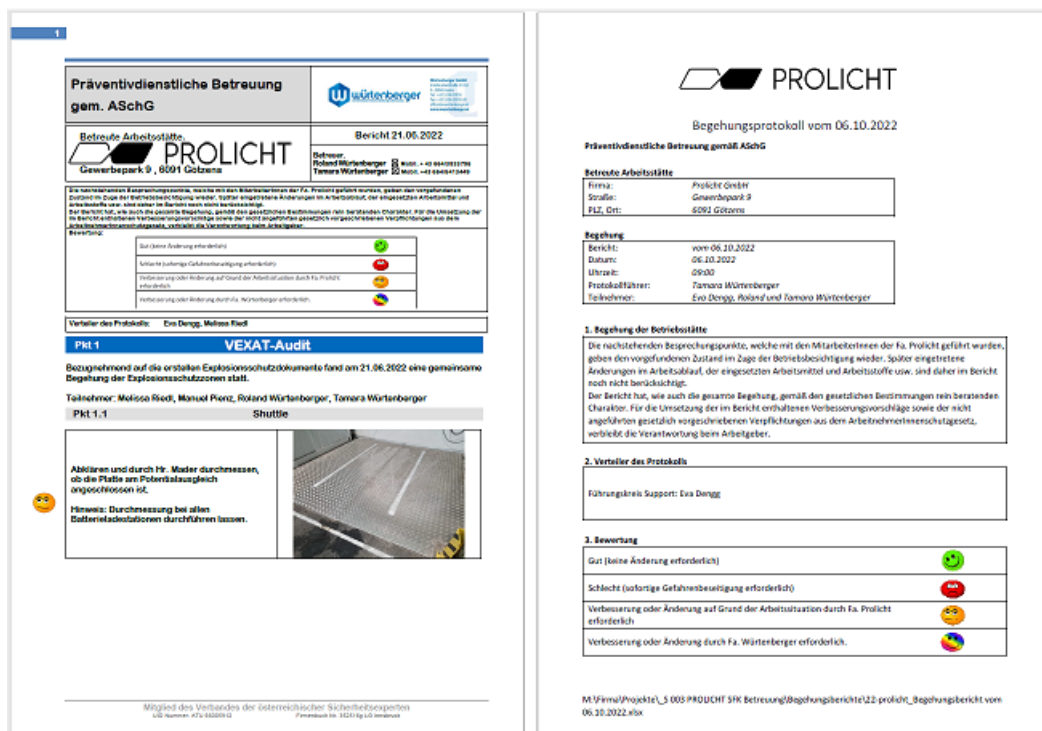


Abbildung 10: „SIGE-DOKUMENT“

6.2. HANDLUNGSFELD „AUS- U. WEITERBILDUNG“

Unter dem Motto „TRAINING MAKES THE DIFFERENCE“²⁰ dürfen sich alle neuen Mitarbeiter, die in die PROLICHT Familie aufgenommen wurden, im ersten Monat einem Schulungsprogramm unterziehen. Dieses basiert sowohl auf einer einwöchigen Grundlagenschulung als auch auf einer 3-wöchigen zusätzlichen Schulung im Bereich, in welchem die Mitarbeiter in Zukunft Fuß fassen werden. Damit garantieren wir zum einen, dass unsere neuen Kollegen eine geführte „Onboarding-Trainings-Periode“ durchlaufen, bevor sie ausgebildet ihrer neuen Arbeit nachgehen, zum anderen hat dies auch für PROLICHT den Vorteil, dass jeder Mitarbeiter nach dieser 4 wöchigen Intensiv-Ausbildung einsatzfähig und zu einer selbständigen Arbeitskraft

²⁰ Onboarding-Schulungsprogramm „TRAINING MAKES THE DIFFERENCE“ → LINK V:\00 ALLGEMEIN\02 Schulungsunterlagen\00 Allgemein\2021_01_20 PROLICHT Schulungsunterlagen

ausgebildet ist. Zu dieser Einschulung gehört auch ein mehrtägiger Einsatz in der PROLICHT-PRODUKTION, um auch dortige Kollegen kennen zu lernen bzw. Kenntnisse zum Produkt und Fertigungsprozess aufzubauen.



Abbildung 11: „TRAINING MAKES THE DIFFERENCE“

6.2.1. HANDLUNGSFELD „AUS- U. WEITERBILDUNG MITARBEITER II“

Neben einem internen Schulungsprogramm werden vom oberen Management selbstverständlich auch externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Als Innovationsgetriebenes Unternehmen sehen wir in der Ausbildung unserer Mitarbeiter den Schlüssel darin, uns als Unternehmen nachhaltig konkurrenzfähig am Markt behaupten und weiter entwickeln zu können. Als Beispiele sind in der folgenden Abbildung Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wie die

- Zertifizierung zum Abfallbeauftragten
- Controlling-Kurse
- Ersthelfer-Kurse

exemplarisch aufgeführt.



Abbildung 12: „EXTERNE AUS- & WEITERBILDUNG PROLICHT“

Um die Thematik der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter in Zukunft auch besser steuern zu können, werden seit 2022 die aufgebrauchten finanziellen Mittel für Aus- und Weiterbildung beobachtet. PROLICHT setzt sich zum Ziel, das Budget für Aus- und Weiterbildung jedes Jahr um 5-10% zu steigern. Mehr zu den KPIs sehen sie in Kapitel 7.2

6.3. GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Als 3. Schwerpunkt im letztjährigen Nachhaltigkeitsprogramm des Bereichs „SOCIAL“ sollten Maßnahmen, die die „Geschlechtergleichheit“ unterstützen, umgesetzt werden. Die hier angesprochenen Maßnahmen hatten folgende Ziele:

- die Quote der weiblichen Mitarbeiter am PROLICHT Headquarter zu steigern,
- Gehaltsunterschiede (Gender Pay Gap) zwischen weiblichen und Männlichen Kollegen am HQ PROLICHTs zu reduzieren

6.3.1. GENDER-MAINSTREAMING @ PROLICHT I

Mit dem Handlungsfeld Maßnahme GENDER-MAINSTREAMING I, versuchte PROLICHT in der vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm-Periode die Anzahl weiblicher Mitarbeiter zu steigern. Zum einen sollten v.a. Abgänge weiblicher Mitarbeiter vermieden werden, zum anderen sollten bei Bewerbungsgesprächen die Belange weiblicher Bewerber mehr Gehör finden.

Die Kennzahlen in Kapitel 7.3 belegen, dass dieses Ziel durch die gesetzten Maßnahmen leider nicht erreicht wurde. Somit werden wir die Maßnahmen zum Themenschwerpunkt „GENDER-EQUALITY“ für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm überdenken und noch intensiver daran arbeiten, hier eine Verbesserung der Situation herbeizuführen.

6.3.2. GENDER-MAINSTREAMING @ PROLICHT III

Auch wenn PROLICHT im vergangenen Aktionsprogramm keine Maßnahmen explizit für dieses Handlungsfeld geplant hatte, dürfen wir darauf hinweisen, dass wir erstmalig mit 2022 Zahlen bereitstellen konnten, auf welche zukünftige Maßnahmen zu diesem Handlungsfeld aufbauen werden.

Denn leider ist weltweit eine ungerechte und zugleich ungerechtfertigte Diskriminierung der Frauen in Bezug auf Entlohnung immer noch eines der Hauptprobleme bei der Gleichstellung der Geschlechter. Unter der Bezeichnung „GENDER PAY GAP“²¹ sieht auch PROLICHT sich in der Verantwortung für mehr Ausgewogenheit bei der Entlohnung zu sorgen. Sicherlich ist das ein Vorhaben, welches nicht von heute auf morgen und v.a. nicht von PROLICHT allein getragen werden kann. Hier sehen wir uns mehr als Vorreiter einer Bewegung, die längst überfällig ist. So steht in unseren Nachhaltigkeits-Zielen die Maßnahme festgeschrieben, dass wir den Gender Pay Gap am Headquarter bis 2030 unter 6 % bringen wollen.

Maßnahmen hierfür versuchen wir alle 2 Jahre zu adaptieren, um bis Ende 2030 ein reduziertes Ungleichgewicht, weit unter dem europäischen Durchschnitt, zu halten. Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre sowohl auf Österreich als auch auf die Europäische Union bezogen. Dabei wird ersichtlich, dass sich Österreich und demzufolge in unserem Lande angesiedelte Unternehmen nicht nur viel Boden bis hin zur Gleichberechtigung wett zu machen haben, sondern sogar dem Europäischen Schnitt sehr stark hinterherhinken.

²¹ Payment Gap → LINK <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

So sagen die Zahlen der „Statistics | Eurostat (europa.eu)“²², dass der **Europaweite** Durchschnitt des **Gender Pay Gaps 2021** bei **12,7%** und der **Österreichische** Durchschnitt bei **18,8%** lag. In Kapitel 7.3 werden wir erste Daten des Gender Pay Gaps am PROLICHT Headquarter veröffentlichen.

		TIME	14	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GEO										
Europäische Union - 27 Länder (ab 2020)		.7		15.5	15.1	14.6	14.4	13.7 (p)	12.9 (p)	12.7 (p)
Belgien		.6		6.4	6.0	5.8	5.8	5.8 (p)	5.3 (p)	5.0 (p)
Bulgarien		.2		15.5	14.6	14.3	13.9	14.1 (p)	12.7 (p)	12.2 (p)
Tschechien		.5		22.5 (d)	21.5 (d)	21.1 (d)	20.1 (d)	19.2 (d)	16.4 (d)	15.0 (d)
Dänemark		.0		15.1	15.1	14.8	14.6	14.0	13.9	14.2
Deutschland (bis 1990 früheres Gebiet der BRD)		.3		21.8	21.1	20.4	20.1	19.2 (p)	18.3 (p)	17.6 (p)
Estland		.1		26.7	24.8	24.9	21.8	21.7 (p)	21.1 (p)	20.5
Irland		.9		13.9 (p)	14.2 (p)	14.4 (p)	11.3	10.8 (p)	9.9 (p)	:
Griechenland		.5		:	:	:	10.4	:	:	:
Spanien		.9		14.1	14.8	13.5	11.9	9.4	8.9	8.9 (p)
Frankreich		.5		15.6	15.9	16.3	16.7	16.2 (p)	15.6 (p)	15.4 (p)
Kroatien		.7		:	11.6	12.3	11.4	11.5 (p)	11.2 (p)	11.1 (p)
Italien		.1		5.5 (p)	5.3 (p)	5 (p)	5.5	4.7 (p)	4.2 (p)	5.0 (p)
Zypern		.2		13.2	12.3	11.2	10.4	10.1 (p)	9.9 (p)	9.7 (p)
Lettland		.3		18.4	19.7	19.8	19.6	21.2 (p)	22.3 (p)	14.6 (p)
Litauen		.3		14.2	14.4	15.2	14.0	13.3 (p)	13.0 (p)	12.0 (p)
Luxemburg		.4		4.7	3.9	2.6	1.4	1.3 (p)	0.7 (p)	-0.2 (p)
Ungarn		.1		14.0	14.0	15.9 (b)	14.2	18.2 (b)	17.2	17.3
Malta		.6		10.7	11.6	13.2	13.0	11.6 (p)	10.0	10.5
Niederlande		.0		16.1	15.6	15.1	14.7	14.6 (p)	14.2 (p)	13.5 (p)
Österreich		.2		21.8	20.8	20.7	20.4	19.9 (p)	18.9 (p)	18.8 (p)

Abbildung 13: „GENDER PAY GAP - Statistics | Eurostat (europa.eu)“

Um dieser Tatsache mit unseren Bemühungen der kommenden Jahre entgegenzusetzen wurde der Aufbau einer adäquaten Kennzahlen-Basis im ersten Schritt des Sozial-Maßnahmen-Plans bis Ende 2022 angegangen. Danach ist es uns möglich, die Entwicklung aufgrund gesetzter Maßnahmen korrekt evaluieren und abschätzen zu können.

6.4. HANDLUNGSFELD „AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITER“

Mehr denn je sind „gute“ Mitarbeiter für Arbeitgeber zum einen Wirtschaftsfaktor, zum anderen hart umkämpfte Ressourcen, beim Erstellen von Produkten oder Dienstleistungen geworden. Pünktlichkeit, Engagement, Commitment und Ausdauer sind nur einige wenige Eigenschaften, die sich Arbeitgeber in einem intensiv umkämpften Arbeitnehmermarkt von ihren Mitarbeitern wünschen. Gerade die letzten 2 Jahre aber haben gezeigt, dass solche und ähnliche Mitarbeiter-Eigenschaften alles andere als selbstverständlich sind und wenn überhaupt, nur sehr kostspielig fürs Unternehmen, zu gewinnen sind.

So schmerzen personelle Verluste von eingearbeiteten, möglicherweise langjährigen treuen Mitarbeitern das Unternehmen ungemein. In unserem HSEQ-Papier²³ haben wir dies bereits vor Jahren erkannt und dezidiert die Wichtigkeit unserer Mitarbeiter hervorgehoben.

²² Payment Gap → LINK

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2_custom_610647/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=d1855244-df61-4fdc-914b-5196b3d45af3

²³ „HSEQ-Policy PROLICHT 2021“ Link zum Download →

<https://prolicht.at/de/social-responsibility/>

Im dortigen Kapitel 6 „*UNSERE MITARBEITER, DAS WERTVOLLSTE GUT*“ machten wir es zu unserer Pflicht, den Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen zu fördern. Dieser Verantwortung widmet sich PROLICHT, indem Maßnahmen sowohl im vorliegenden Bericht „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht 2021“ bzw. im Nachhaltigkeitsprogramm verankert wurden.

All unsere Maßnahmen rund um den Mitarbeiter zielen darauf ab, eine nachhaltige Bindung zw. Arbeitgeber und Mitarbeiter aufzubauen. Ein Abgang eines Kollegen wiegt schwer. Dieser Tatsache sind wir uns bewusst. Mit spezifischen Aktionen verfolgen wir deshalb das Ziel, zum „attraktivsten Arbeitgeber“ des Mittelgebirges zu werden. Der Anteil an Mitarbeiter mit über 5 Jahren Dienstzeit soll innerhalb von 2 Jahren (2020-2022) um 3% gesteigert werden. Dieser Trend soll sich bis Ende 2030 jedes Jahr wiederholen und entspricht so der Kennzahl, anhand derer wir unsere Maßnahmen zu diesem Schwerpunkt evaluieren.

Folgende abgeleitete Maßnahmen, die uns zum „attraktivsten Arbeitgeber im Mittelgebirge“ machen sind:

- Homeoffice-Vereinbarung
- Aktion „AN APPLE A DAY “
- Aktion “HAVE A (N)ICE DAY”
- Ausweitung der Anbindung des Headquarters ans öffentliche Verkehrsnetz
- PROLICHT „Sommerfest“
- Überkollektivvertragliche Entlohnung
- Mitarbeiter-Kantine

Auf einige der oben angesprochenen Maßnahmen wollen wir nun etwas detaillierter eingehen, da wir besonders bei diesen Umsetzungen positive Feedbacks unserer Mitarbeiter erhalten haben.

6.4.1. HOMEOFFICE-VEREINBARUNG

Auch im „SUSTAINABILITY REPORT 2022“ haben wir auf die PROLICHT Homeoffice-Vereinbarung verwiesen (Kapitel 8.3.1), um die ökologische Relevanz dieser Maßnahme hinsichtlich Einsparung des CO₂-Ausstoßes durch reduzierte Pendlerwege aufzuzeigen. Im aktuellen Kapitel des Berichts „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht 2021“ wollen wir vor allem die Relevanz dieser Maßnahme für den sozialen Themenschwerpunkt „Fluktuation“ unterstreichen. Homeoffice ist, seit der Pandemie und der damit einhergehenden Kurzarbeit, wie die Digitalisierungsoffensive der Kommunikationsmedien gekommen, um zu bleiben. Ein Unternehmen, das es ermöglichen könnte, seinen Arbeitnehmern diese Option in Aussicht zu stellen, es aber nicht tut, wird es nicht nur schwer haben neue Mitarbeiter für sich zu gewinnen, sondern muss auch darum fürchten langjährige Mitarbeiter nicht an andere, flexiblere Unternehmen zu verlieren.

Oft zählt die Möglichkeit (teilweise) von zu Hause aus arbeiten zu könne für den Mitarbeiter mehr als Lohn- und Gehalts Anpassungen. Mit dem Modell PROLICHTs, welches seinen Mitarbeitern der Administration freistellt, bis zu 2 Tage die Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können, wollen wir diesen Bedürfnissen nachkommen. Weitere Modelle der Flexibilisierung der Arbeitszeit unserer Mitarbeiter sind bereits beim Oberen Management in Diskussion.

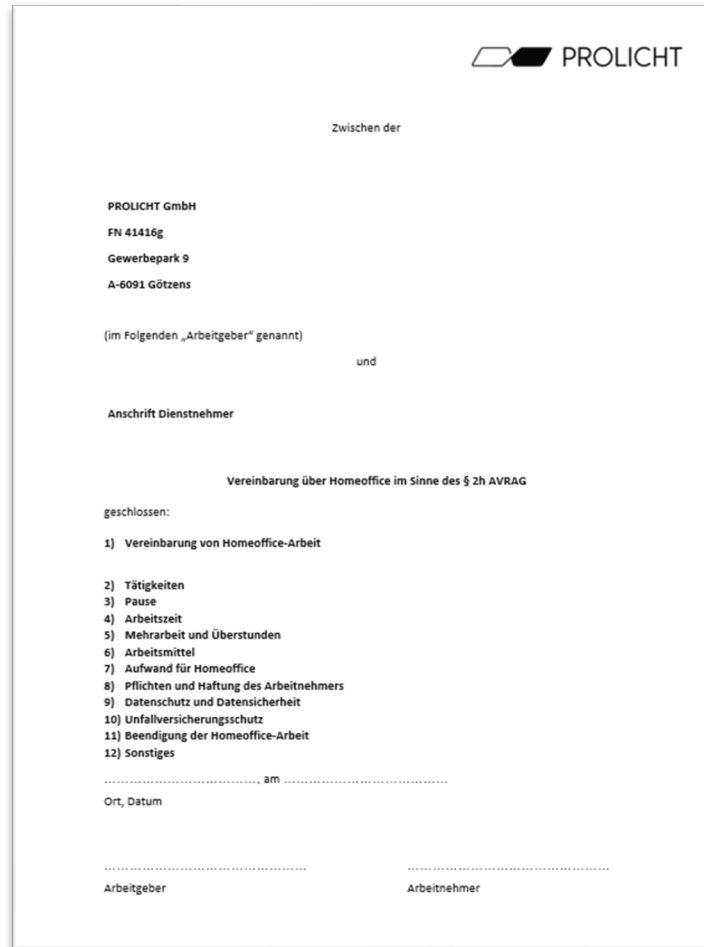


Abbildung 14: „HOMEOFFICE-VEREINBARUNG“

6.4.2. AKTION „AN APPLE A DAY“ ...

Nicht nur die Gesundheit unserer Mitarbeiter wird durch diese Aktion gefördert, es wird auch darauf geachtet, dass die Karotten und Äpfel, die wir seit 2022 täglich dem gesamten PERSONALSTAMM Götzens zukommen lassen aus regionalen Anbaugebieten kommen. Aktuell versorgt uns hier „Gartenfeldhof“²⁴, ein Landwirt aus Hall. Wir wollen somit auch ein Zeichen zu mehr Regionalität, weg von international agierenden Diskontern, setzen. Das Wichtigste jedoch ist, dass diese gesunde Ergänzung des Speiseplans von unseren Mitarbeitern sehr gut angenommen wird.



Abbildung 15: „LIEFERANT - AN APPLE A DAY - GARTENFELDHOF“

²⁴Lieferant „AN APPLE A DAY“ Link zur Homepage → <https://www.facebook.com/people/Gartenfeldhof-Obst-Gem%C3%BCse/100069744287117/>

An apple a day,

 Prolight | News <news@prolicht.at>
An  PERSONALSTAMM-Gotzens

Hallo liebes Prolight Team!

Nachdem die Temperaturen langsam herbstlich werden, haben wir die Eis Aktion auslaufen lassen und sind auf gesündere Snacks umgestiegen!

Wir wünschen euch einen guten und gesunden Start in den Herbst!

GLG
Walter



Hello dear Prolight Team!

Now that the temperatures are slowly turning autumnal, we have phased out the ice cream promotion and switched to healthier snacks!

We wish you a good and healthy start into autumn!

BR
Walter



Abbildung 16: „MITARBEITERGESUNDHEIT & BINDUNG “AN APPLE A DAY”

6.4.3. AKTION „HAVE A (N)ICE DAY “

In den warmen Sommermonaten kann es v.a. im Bereich der Fertigung schon einmal recht warm werden. Die letzten Sommer haben aber gezeigt, dass sich solche heißen Tage nicht nur generell mehren, sondern sich auch nicht mehr nur auf die Fertigung beschränken. Auch für diese Situation, hat PROLICHT im vergangenen Jahr eine Aktion ins Leben gerufen, um seinen Mitarbeitern etwas Besonders zu bieten. So wurden sowohl in der Administration am Gewerbepark 9 als auch in der Produktion am Gewerbepark 6 Eistruhen installiert, die unseren Mitarbeitern täglich die Möglichkeit geben, sich aus einer Fülle an Stieleis-Sorten frei zu bedienen.



Abbildung 17: „MITARBEITERBINDUNG “HAVE A (N)ICE DAY”

6.4.4. MITARBEITER KANTINE

Mit Ende 2022 wurde dann noch das letzte Strategie-Projekt des Jahres 2022, ganz im Sinne des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter, abgeschlossen.

„PROKANTI“ ist sein Ende 22 die Kantine unserer Mitarbeiter. Frische Speisen werden uns, in einer Kooperation mit kostbar.tirol²⁵, 2 Mal wöchentlich, zur Verfügung gestellt.

Täglich können unsere Mitarbeiter hier aus bis zu 12 unterschiedlichen Speisen auswählen. Interessant ist, dass auf „Vegetarische“ Gerichte mindestens genauso gerne zurückgegriffen wird wie auf „Fleischgerichte“. Die Kantine bietet Platz für bis zu über 80 Mitarbeiter gleichzeitig auf 2 Räumlichkeiten verteilt.

Im Durchschnitt werden in etwa 75 Essen pro Tag konsumiert, wobei zusätzlich die von zu Hause mitgebrachten Essen unserer Mitarbeiter nicht hinzugezählt werden.



Abbildung 18: „PROLICHT KANTINE - PROKANTI“

²⁵„Lieferant f. Speisen der Kantine PROLICHT“ Link zur Homepage → <https://kostbar.tirol/>

6.5. HANDLUNGSFELD SPORTAKTIVITÄTEN

Wenn wir uns in den Wintermonaten nach der Arbeit unter Kollegen noch privat in der Axamer Lizum bzw. am Parkplatz der Mutterer Alm Bahnen zum Skitouren-Gehen treffen, in den Sommermonaten in der Abendsonne die Joggingschuhe angezogen werden, oder aber ab Mai bis Ende September kurz vor Arbeitsbeginn bereits alle drei E-Bike-Radständer PROLICHTS mit den privaten Bikes unserer Mitarbeiter vollgestellt sind, dann zeigen diese Beispiele deutlich, dass unsere Kollegen zum einen überdurchschnittlich jung (37,82 Jahre mit Stand Jän. 2022) und zum anderen vor allem sehr sportbegeistert sind. So zählt jede Sportaktivität, die wir von Seiten PROLICHTs anbieten auf die Sportbegeisterung unsere Mitarbeiter ein.



Abbildung 19: „E-BIKE-RADSTÄNDER@PROLICHT“

Auch beim Sommerfest 2022 mussten deshalb 2 Beachvolleyball-Plätze, 2 Boccia-Bahnen, 2 Badminton-Plätze und ein Fußballplatz zur Verfügung gestellt werden, um dem Sportdrang unserer Kollegen gerecht zu werden.



Abbildung 20: „SOMMERFEST 2022“

6.5.1. AFTERWORK YOGA @ PROLICHT HQ

Seit Mitte 2022 bietet PROLICHT, unter der Leitung von Magdalena Siebert, einer ehemaligen Kollegin die sich in diesem Fachgebiet selbständig gemacht hat, aber weiterhin sehr eng mit PROLICHT verbunden ist, einmal wöchentlich Yoga Kurse am Headquarter PROLICHT an. Diese werden sowohl von unseren männlichen, aber natürlich auch von unseren weiblichen Kollegen sehr gut besucht.



Abbildung 21: „AFTER WORK YOGA @ PROLICHT“

7. KPIs „SOCIAL“ – NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022

Das folgende Kapitel beschreibt, anhand von Kennzahlen, die Ist- bzw. Sollsituation unseres Sozialmanagement-Systems. Auch gehen wir auf die Effekte unserer einzelnen Maßnahmen ein, die unter anderem hinsichtlich ihrer Zielerreichung evaluiert werden. Es wurde hier ein kleiner Auszug an Kennzahlen herangezogen, die wir als repräsentativ für das Wirken unseres Sozialmanagement-Systems erachten.

PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030										
ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITSDIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGSBEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGSZEITRAUM	NACHHALTIGKEITSZIEL	BEWERTUNGSKENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT	STATUS
S	SOCIAL	MENSCH	Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Gute Arbeitsbedingungen	Protokoll SFK	1x Jährliche Arbeitsplatz-Evaluierungen und Anpassung der Arbeitsplätze auf Mitarbeiter-Anforderungen	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	DONE
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Fort- und Weiterbildung MA I	Euro/ Jahr für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Ausbildung unserer Mitarbeiter durch Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	DONE
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Gender Mainstreaming @ PROLICHT I	Quote weibliche Mitarbeiter	Quote weiblicher Mitarbeiter am HQ bis Ende 2022 im Vgl. zu 2020 um 3% jährlich steigern.	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	ZIEL NICHT ERREICHT
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2022	Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen I	Quote langjährige Mitarbeiter & Fluktuationsrate	Quote langjähriger Mitarbeiter (Gr. 5 Jahre Dienstzeit) am HQ bis Ende 2022 im Vgl. zu 2020 um 3% steigern	FÜHRUNGSKREIS	Dez22	DONE

Abbildung 22: „MASSNAHMEN "S" NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022“

7.1. KPIs GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN & MITARBEITERGESUNDHEIT

Die umgesetzten Maßnahmen im Bereich „Mitarbeiter Gesundheit“, wollen wir anhand der Kennzahlen

- LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI) = (Anzahl der durch Verletzungen verursachten Fehltage) x 1.000/ insgesamt geleistete Arbeitsstunden
- LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR) = (Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit) x 1.000.000/ insgesamt geleistete Arbeitsstunden

evaluieren. Es zeigt sich, dass die Anzahl an Arbeitsunfällen bzw. die Schwerequote der verzeichneten Unfälle aufgrund unserer gesetzten Maßnahmen im Beobachtungszeitraum ausgesprochen niedriger bzw. nicht vorhanden ist und über die vergangenen Jahre stark abgenommen hat.

7.1.1. KPIs LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)

$LTI = (Lost\ Time\ Injury * 1.000) / Workhours$

Jahr	Lost Time Injury Severity Rate (LTI)	Ziel LTI 2030	Ist Delta LTI [%]	Arbeitsunfälle	Ziel # Arbeitsunfälle 2030	Ist Delta Arbeitsunfälle [%]
2019	0,03	0,00	0,0 %	12	0	0,0 %
2020	0,03	0,00	-17,5 %	8	0	-33,3 %
2021	0,04	0,00	3,3 %	11	0	-8,3 %
2022	0,01	0,00	-80,7 %	2	0	-83,3 %

BACK TO OVER...

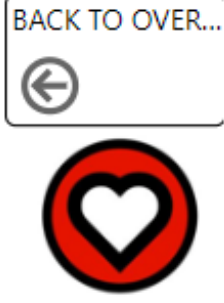


Abbildung 23: „LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)“

Prolicht verzeichnete durch intensive Bemühungen rund um den Arbeitnehmerschutz **2022** lediglich **2 Arbeitsunfälle**. Anhand des Wertes LTI (LOST TIME INJURY SEVERITY RATE) soll die Arbeitsunfall-Schwerequote am PROLICHT Headquarter erhoben werden. Wir verwenden für die Berechnung die Formel:

(Anzahl, der durch Verletzung verursachten Fehltage) x 1000/ insgesamt geleistete Arbeitsstunden

Im Vergleich zu den Jahren vor **2022** zeigt der LTI-Wert eine mehr als markante Reduzierung der **Schwerequote** unserer **Arbeitsunfälle** am Headquarter auf. Mit einem Wert von **0,01 (LTI)** konnte **2022** eine **Reduzierung** um **ca. 80%** im Vergleich zu **2019** erreicht werden. Trotzdem ist in unseren Augen jeder Unfall einer zu viel. Deshalb setzt sich PROLICHT generell, aber auch bis **2030**, das **LTI-Ziel**, keine Personalausfälle aufgrund von Arbeitsunfällen (**0**) am PROLICHT Headquarter zu verzeichnen.

Deshalb sind die hier abgebildeten Werte, auch wenn diese auf sehr niedrigem Niveau sind (zwei Unfälle 2022) trotzdem rot eingefärbt, als Zeichen „Ziel nicht erreicht“. Erst in einem Geschäftsjahr ohne Unfall, wollen wir die Kennzahl „LTI“ grün einfärben.

7.1.2. LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)

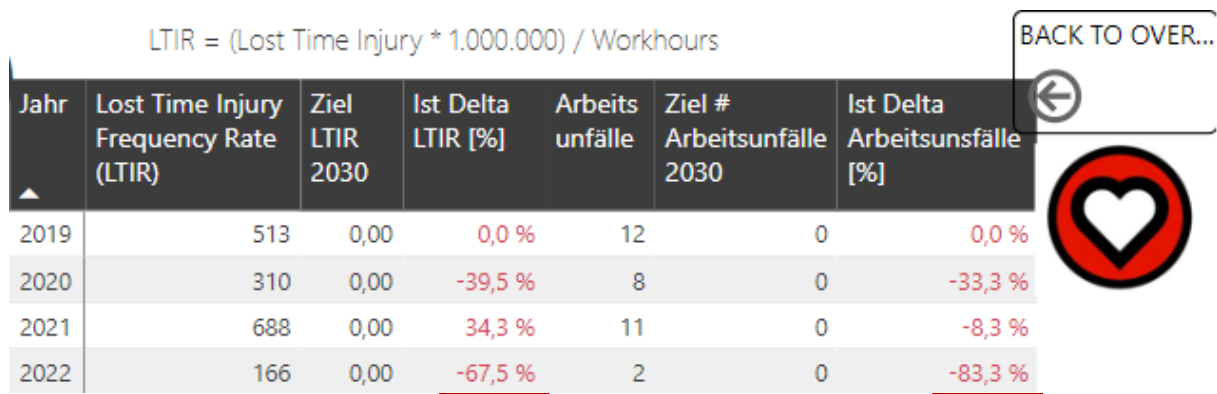


Abbildung 24: „LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)“

Auch was die Ausfallsquote betrifft setzten wir unseren Zielwert maximal nieder an. Diese messen wir anhand der Kennzahl „LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)“, welche mittels der folgenden Berechnung erhoben wird:

(Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit) x 1.000.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden

Auch hier wollen wir erst Kennzahlen „grün“ einfärben, wenn diese auf einem Niveau von „0“ (Zielwert 2030) angekommen sind. Keine Unfälle keine Ausfälle. Dies soll unser Ziel bis 2030 sein. Somit sind auch die, hier zur „LTIR“ abgebildeten Werte „rot“ eingefärbten, auch wenn diese auf sehr niedrigem Niveau sind.

Im vergangenen Geschäftsjahr konnten wir mit einem Wert von **166 (LTIR)** sehr geringe Ausfallzeiten unserer Mitarbeiter, aufgrund von Unfällen, verzeichnen. Durch Mitarbeitersensibilisierung und Gestaltung der Arbeitsplätze, im Rahmen der Arbeitssicherheit, konnten die Arbeitsunfälle auf **≤ 1 Unfall/ Monat** reduziert werden. Die folgende Grafik zeigt zusätzlich, dass lediglich in den Monaten Jänner und Februar (2022) jeweils ein Arbeitsunfall das (Ziel) Bild etwas trüben. Ansonsten können wir mit einer Reduzierung des **LTIR-Werts** um **-67,5 (2022)** im Vergleich zu **2019**, und einer Reduzierung der Arbeitsunfälle an sich um **-83,3% (2022)** im Vergleich zu **2019**, sehr zufrieden sein. Die Maßnahmen wirken.

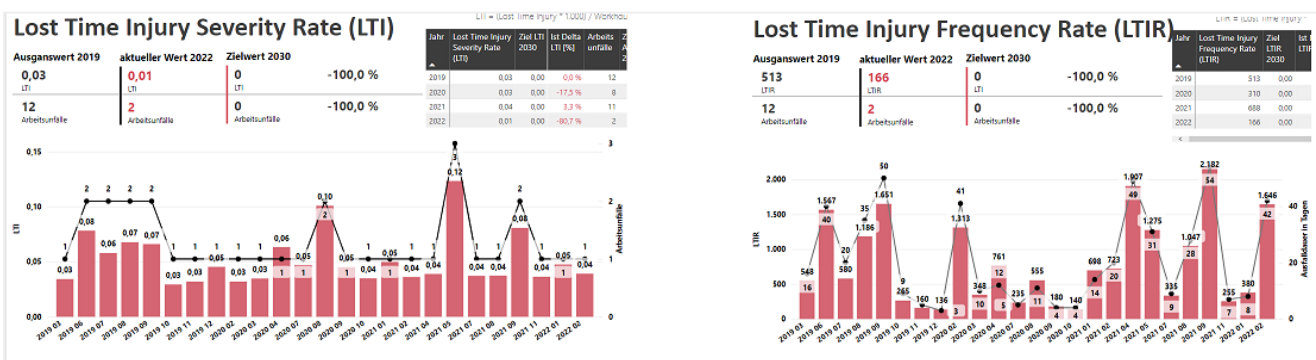


Abbildung 25: „LTI & LTIR AB MÄRZ 2022 (0)“

7.2. KPIs - AUS- & WEITERBILDUNG MITARBEITER I & II

Die Ausgaben für externe und interne Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen, werden in der folgenden Grafik dargestellt. Vergleicht man die vergangenen 4 Jahre, erkennt man, dass die Einsparungen während der Pandemie-Jahre zu Ende sind.

Im Jahr 2022 haben wir wieder eine Situation wie vor der Pandemie vorgefunden. Wie aber bereits berichtet, stand das Jahr 2022 wirklich im Zeichen unserer Mitarbeiter, was man der Kennzahl eindeutig auch hinsichtlich finanzieller Aufwendungen für Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen entnehmen kann. Mit **€ 98.151** an Ausgaben im Jahr **2022** haben sich die Aufwendungen für **Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen** unserer Mitarbeiter, allein gegenüber **2021** mehr als **verdoppelt** und im Vergleich zum Ausgangsjahr **2019** sogar mehr als **verdreifacht** (siehe Abbildung 26). Nehmen wir hier also unseren **Zielwert** her, der eine jährliche Steigerung der Ausgaben für Aus-& Weiterbildung von **+3%/** Jahr vorsieht, haben wir dieses Ziel 2022 mit Leichtigkeit erreichen können. 2030 entspräche eine jährliche Steigerung von 3% einer Zunahme von ca. 40% im Vergleich zu 2019, was wir ebenfalls in der Grafik mit 140% (als Zielwert) dokumentiert haben.

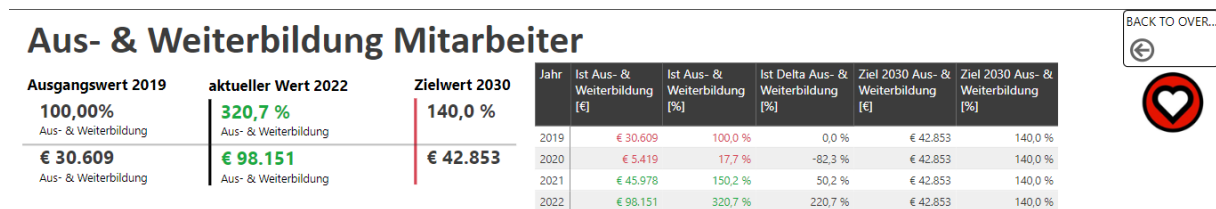


Abbildung 26: „ENTWICKLUNG BUDGET FÜR AUS- & WEITERBILDUNG I“

Ebenfalls ist in der folgenden Grafik die Entwicklung über die letzten 4 Jahre zu erkennen, wobei das Jahr 2020 (Corona) negativ heraussticht.

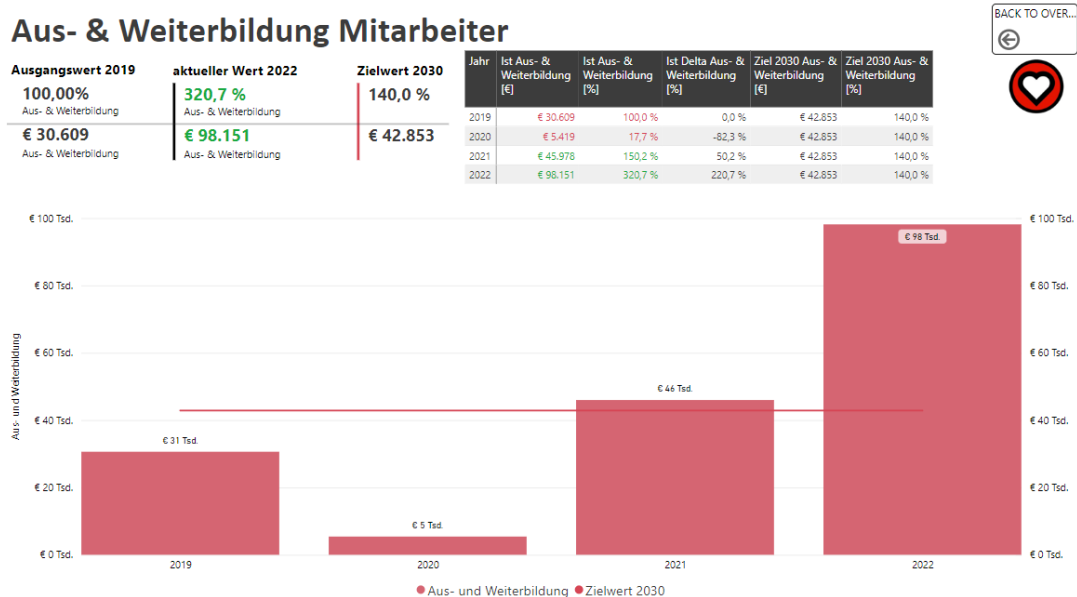


Abbildung 27: „ENTWICKLUNG BUDGET FÜR AUS- & WEITERBILDUNG II“

7.3. KPIs - GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT I & II

Die folgende Kennzahl zeigt die Entwicklung der Anzahl von weiblichen zu männlichen Mitarbeitern am Headquarter über die letzten 4 Jahre. PROLICHT ist dem Produktionssektor zugeordnet und dementsprechend ist die Frauenquote überschaubar. Der Anteil erwerbstätiger Frauen am Headquarter pendelte in den vergangenen Jahren im Bereich von 25% ein.

Die Erfahrungen zeigen, dass v.a. im Bereich des Zusammenbaus der Einsatz von Frauen gefördert werden soll. Die Arbeiten dort sind keine körperlich anspruchsvollen, verlangen jedoch oft gute motorische Fähigkeiten. Aus diesem Grund ist auch im Bereich der Fertigung eine Steigerung der Frauenquote wünschenswert.

Der Soll-Wert (**Ziel 2030**) in der untenstehenden Grafik zu entnehmen, dass das obere Management den Anteil erwerbstätiger Frauen im Unternehmen bis **2030** auf **35%** heben möchte. Bis Ende **2022** war **mittelfristig** eine Steigerung der Frauenquote um **3%** im Vergleich zu 2019 anvisiert. Darausfolgend sollte sich die Frauenquote bereits **2022** bei einem Niveau von ca. **28%** eingependelt haben. Leider erkennen wir in der Grafik, dass die Maßnahmen aus dem letzten Nachhaltigkeitsprogrammes nicht gegriffen haben und die Frauenquote leider sogar leicht rückläufig war.

Eine **Verschlechterung** um **0,8%** auf eine Quote von **24,1%** im Vergleich zu **2019** und sogar um **1,5%** zu **2021** ist zu erkennen. Das entspricht einem Rückgang der Frauen-Quote an sich um **3,1%** im Vergleich zu **2019**.

Jahr	Ist # Mitarbeiter	Ist # Frauen	Ist Frauenquote [%]	Ist Delta Frauenquote [%]	Zielwert 2030 Frauenquote [%]
2019	232	58	24,9 %	0,0 %	35,0 %
2020	228	57	25,0 %	0,2 %	35,0 %
2021	215	55	25,6 %	2,8 %	35,0 %
2022	211	51	24,1 %	-3,1 %	35,0 %



Abbildung 28: „ENTWICKLUNG QUOTE WEIBLICHER MITARBEITER AM HQ“

Betrachten wir die „**Frauenquote** in **Führungspositionen**“ müssen wir uns an unserer Organisationsstruktur „PRObella“ orientieren. Informationen hierzu können dem „SUSTAINABILITY REPORT 2022²⁶“ entnommen werden.

Die Organisationsstruktur lässt sich in **5 Bereichen** und insgesamt **24 Teams** gliedern. Die Bereichsleitung verteilt sich auf **4 männliche** und **eine weibliche** Kollegeln, die Teamleitungen auf **21 männliche** und **3 weibliche** Teamsprecher.

So kommen wir **2022** auf eine Frauen-Quote im „Oberen Management von **20%** (**4:1**) und einer Frauen-Quote im Mittleren Management von ca. **7%** (**21:3**).

²⁶ „SUSTAINABILITY REPORT 2022“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

7.4. KPIs - AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITERBEZIEHUNGEN

Wie dem gegenwärtigen Bericht in Kapitel 6.4ff zu entnehmen ist, lag der Focus des letztjährigen „SOZIALEN“ Nachhaltigkeitsprogramms vor allem darauf, die Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, sprich die Mitarbeitertreue zu fördern und Fluktuation so gering wie möglich zu halten. Über 5 Maßnahmenpakete wurden geschnürt, um hier „langjährige“ Mitarbeiterbeziehungen aufzubauen. Der Mitarbeiter ist unser wertvollstes Gut. Je länger die gemeinsame Zusammenarbeit ist, umso seltener muss Prolicht Wissensverluste durch Abgänge von Kollegen kompensieren.

Die untenstehende Kennzahl spiegelt die Ergebnisse der Handlungsfelder wider, die auf eine Zunahme der Quote langjähriger Mitarbeiter abzielen.

Bis Ende **2022** war das **Ziel „Zunahme langjähriger Mitarbeiter um +3%“** im Vergleich zum Ausgangsjahr **2019** definiert.

Darunter fallen Mitarbeiter, die durchgehend (mind.) 5 Jahre und mehr im Arbeitsverhältnis mit PROLICHT stehen. Leasingmitarbeiter wurden bei dieser Auswertung nicht eingerechnet.

Die Entwicklung unserer Dienstverhältnisse über 5 Jahre können der folgenden Grafik entnommen werden. Die Auswertung zeigt einen positiven Trend, der bis **2030** auf **60%** (**Zielwert**) ansteigen soll.

Im Jahr **2022** waren am Headquarter PROLICHT im Durchschnitt **211 Mitarbeiter** beschäftigt. Davon waren **104 Mitarbeiter länger als 5 Dienstjahre** beschäftigt und somit für diese Kennzahl relevant. Somit erreichten wir **2022** eine Rate von **49,3%**, was einer Verbesserung von **0,5%** im Vergleich zu **2021** und einer Verbesserung von **8,2%** im Vergleich zu **2019** entspricht. Vom eigentlichen Ziel **2030** einer **Quote** von **60%** sind wir zwar mit aktuell knapp **50%** noch etwas entfernt, wir sind aber optimistisch dieses Ziel bis 2030 zu erreichen. Trotzdem wollen wir die Kennzahlen hier weiterhin rot hinterlegen, bis wir die Quote von 60% erreicht haben. Wir erwarten in den kommenden Jahren eine weitere Verbesserung dieser Kennzahl, da weitere Maßnahmen zur Verbesserung dieser Kennzahl geplant sind.

Jahr	Ist # MA	Ist # MA > 4 J.	Ist-Quote MA > 4 J. [%]	Zielquote 2030 MA > 4 J. [%]
2019	232	73	31,4 %	60,0 %
2020	228	83	36,4 %	60,0 %
2021	215	93	43,3 %	60,0 %
2022	211	104	49,3 %	60,0 %

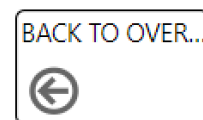


Abbildung 29: „ENTWICKLUNG RATE LANGJÄHRIGER MITARBEITER I“

Die folgende Grafik zeigt schön die positive Entwicklung dieser Quote (Mitarbeiterzugehörigkeit > 4 Jahre) und unterstreicht, somit die jährliche Zunahme an Mitarbeitern, die treu zu PROLICHT stehen.

Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehung*

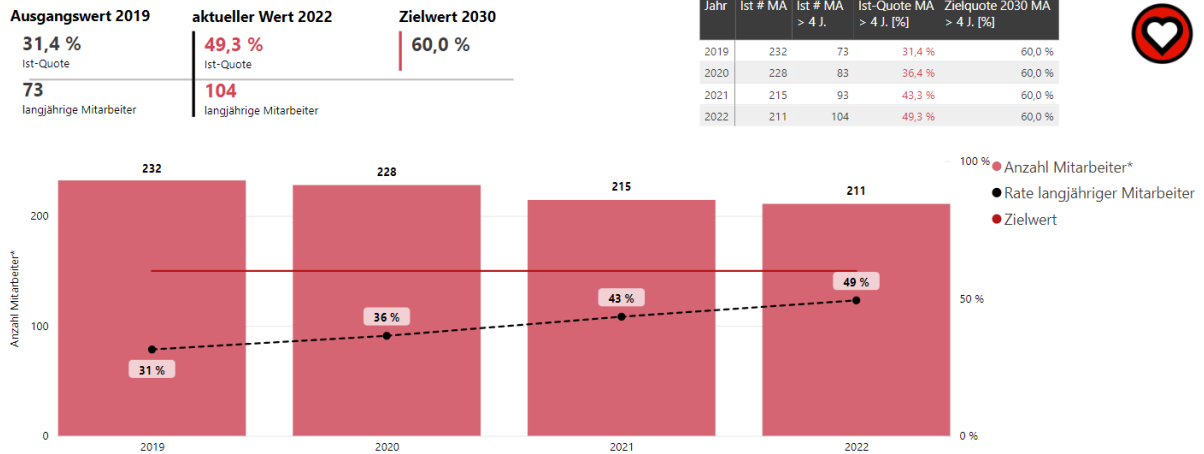


Abbildung 30: „ENTWICKLUNG RATE LANGJÄHRIGER MITARBEITER II“

7.5. KPIs „SOCIAL“ – NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2022 – ERGÄNZUNGEN

In den folgenden Kapiteln wollen wir, unabhängig vom Nachhaltigkeitsprogramm 2022, weitere Kennzahlen liefern, die

- uns in der Weiterentwicklung mit unseren Mitarbeitern unterstützen und
- Einblicke in das „SOZIALE“ Nachhaltigkeitsmanagement PROLICHTs liefern

7.6. INKLUSION@ROLICHT

Inklusion bedeutet, Chancen zu geben. Es geht auch darum, die Organisation in diese Richtung zu bewegen. Was Inklusion im Unternehmen weiterbringt, ist ihre strategische Verankerung und ihre praktische Erprobung. PROLICHT ist es wichtig, auch die INKLUSION von Mitarbeitern auszubauen. Hier ist es nicht nur wichtig, Menschen mit Beeinträchtigung eine Chance zu geben sich am Wirtschaftsleben zu beteiligen, sondern auch die Organisationsstruktur selbst an diese, für viele Unternehmen „neuen“ Gegebenheiten, auszurichten. In der Zusammenarbeit mit körperlich oder geistig beeinträchtigten Menschen, stehen Unternehmen plötzlich auch vor neuen, bis dato nicht gekannten, Herausforderungen. Einige Stichworte hierfür sind:

- Barrierefreiheit am Unternehmen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Kommunikation mit eingeschränkten Personen
- Arbeitszeiten
- Klarere Abgrenzung von Aufgaben je nach Einschränkung der Kollegen
- Etc.

Mehr Kollegen aufzubauen ist hier oft der einfachere Schritt, als im Vorfeld die Grundlagen dafür im Unternehmen zu schaffen.

Seit 2017 können sich Unternehmen, mit dem im Nationalrat beschlossenen „Inklusionspaket“, Unterstützung holen bei der Stärkung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Wirtschaftsleben.

PROLICHT möchte hier im ersten Schritt v.a. 2 Handlungsfelder aufgreifen, um sowohl im eigenen Hause aber auch bei unseren Partnern der Beschaffung die Quote der Mitarbeiter mit Einschränkungen mittel- bzw. langfristig anzuheben.

- Voraussetzungen schaffen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen, das Arbeiten am PROLICHT Headquarter ermöglicht wird
- Kennzahlen zum „Inklusionsgrad“ bei Lieferanten erheben

PROLICHT misst seit **2020** die **Inklusionsquote** bzw. die Anzahl angestellter Mitarbeiter mit Behinderung am Headquarter mit dem Ziel, diese weiter auszubauen. Seit 2021 (auch **2022**) zählen wir **3 Mitarbeiter** mit Behinderung zu unserem Stammpersonal. Ziel ist es die Quote (**1,4% Stand 2022**) v. **Mitarbeitern** mit **körperlicher** oder **geistiger Einschränkung** auf das Niveau der „Behinderten-Beschäftigungspflicht“²⁷ **4%** (bis 2030) anzuheben. Die Quote begünstigter Behinderter in Führungspositionen liegt Stand 2022 bei 0%.

Siehe dazu Behinderteneinstellungsgesetz, Bundesbehindertengesetzes bzw. Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

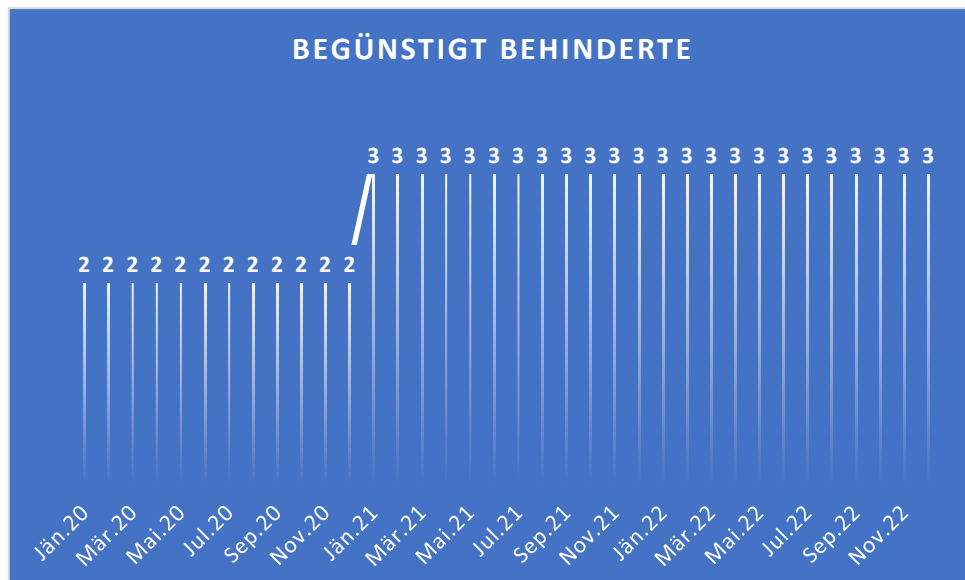


Abbildung 31: „INKLUSIONSQUOTE PROLICHT“

Handlungsfelder hierzu können dem “PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ entnommen werden.

²⁷ „Beschäftigungspflicht“ bzw. Inklusionsquote lt. Behinderteneinstellungsgesetz“ Link zur Homepage → <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html>

7.7. GENDER PAY GAP @ PROLICHT HQ

In Kapitel 6.3ff sind wir auf die Handlungsfelder eingegangen, die PROLICHT im vergangenen Aktionsprogramm gesetzt hatte um

- die Quote weiblicher Mitarbeiter am Headquarter zu steigern
- das Gender-Pay-Gap am PROLICHT Headquarter weiter zu reduzieren.

Vergleichen wir die erhobenen Kennzahlen am PROLICHT HQ mit den Quoten der „Statistics | Eurostat (europa.eu)“²⁸, so finden wir PROLICHT weit oberhalb des **Europaweiten** Durchschnitts. Noch besser sieht die Situation aus, vergleicht sich PROLICHT mit dem **österreichischen** Durchschnitt:

- EU 27 Länder (ab 2020) → Gender Pay Gaps **2021 12,7%**
- Österreich → Gender Pay Gaps 2021 **18,8%**
- **PROLICHT** → **Gender Pay Gaps 2021 6,15%**

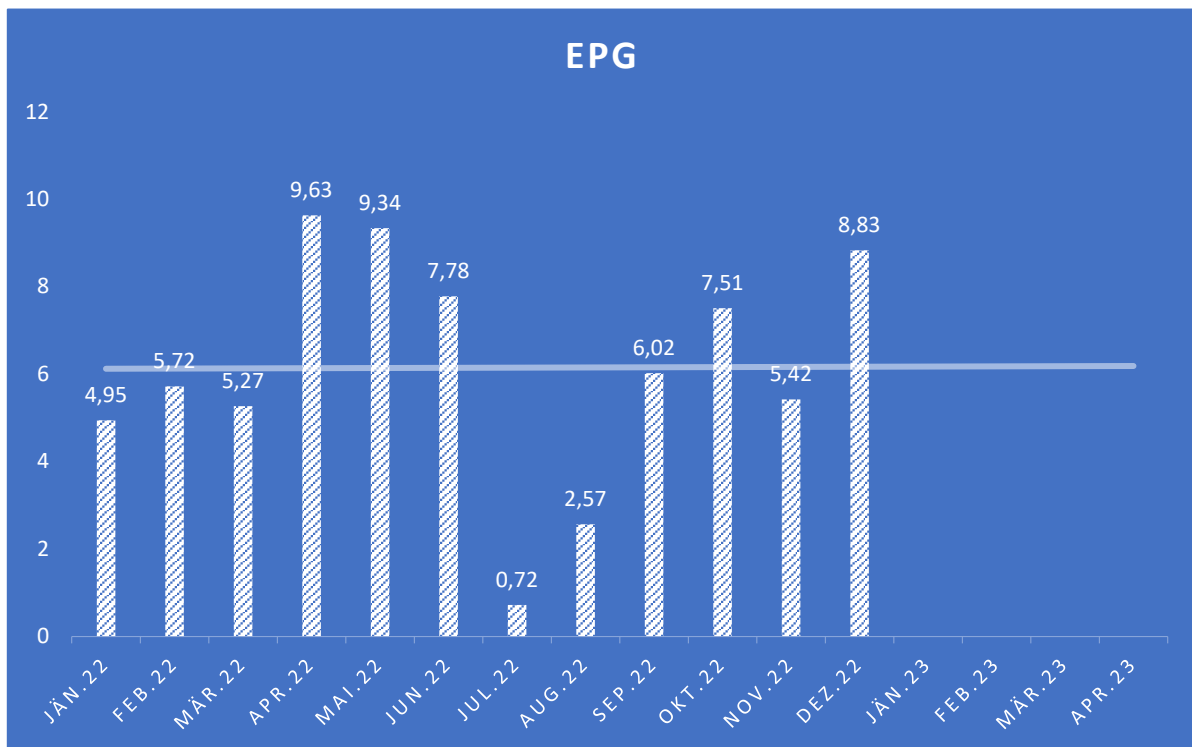


Abbildung 32: „GENDER-PAY-GAP @ PROLICHT HQ 2022“

Das **Ziel** PROLICHTs ist es bis **2030** das Gender Pay Gap **unter** das Niveau von **6%** zu bringen.

²⁸ Payment Gap → LINK

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2_custom_610647/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=d1855244-df61-4fdc-914b-5196b3d45af3

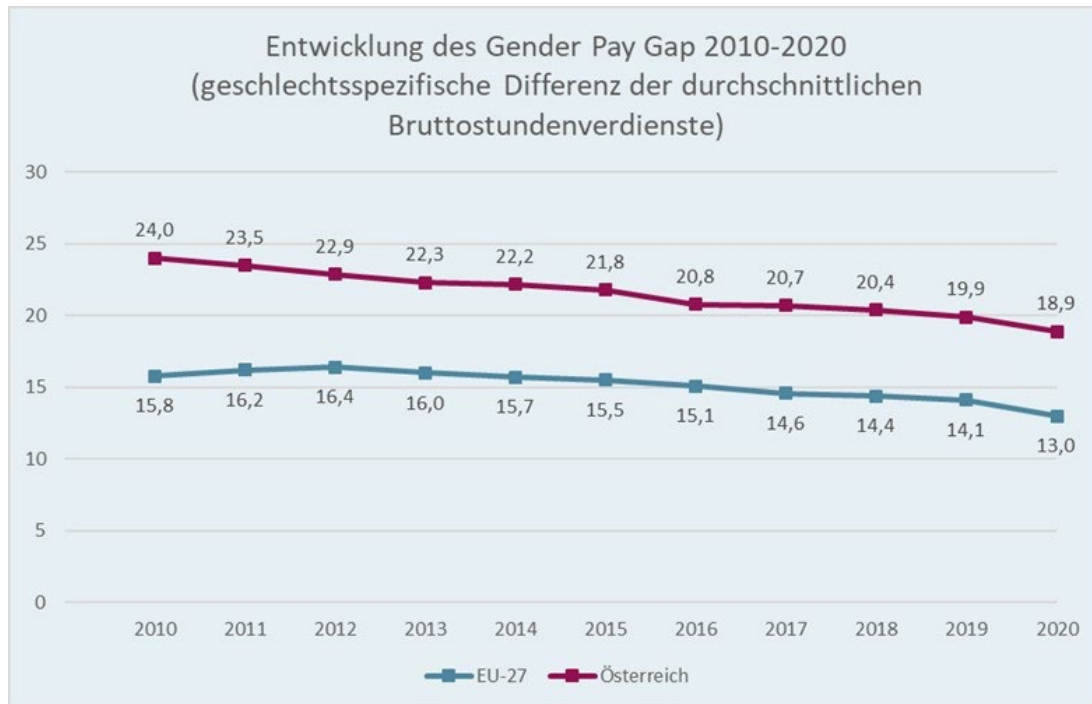


Abbildung 33: „PAYMET GAP - EU VS. AUT BIS 2020“

8. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2024 - SOZIAL

Kurz wollen wir im aktuellen Kapitel noch darauf eingehen, welche Schwerpunktthemen und somit Handlungsfelder wir im Rahmen der „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ dieses Jahr für den Bereich „SOCIAL“ ableiten konnten. Diese Handlungsfelder finden, wie alle anderen, in Form von Maßnahmenpakete auch in die „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ und repräsentieren dort die Ziele PROLICHTs für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm bis Ende 2024.

Unter dem Kriterium „SOZIAL“ hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm (2024) zwei Ziele gesetzt:

SOCIAL 2024:

PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030									
ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITSDIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGSBEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGSZEITRAUM	NACHHALTIGKEITSZIEL	BEWERTUNGSKENNZAHLEN	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDELN
S	SOCIAL	MENSCH	Produktion HQ, Administration HQ	2022-2024	Steigerung der Mitarbeitergesundheit II	Anzahl Arbeitsunfälle/Jahr (LTI)	Anzahl Arbeitsunfälle Mitarbeiter reduzieren (Ziel LTI unter 25)	FÜHRUNGSKREIS	Dez24
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2022-2024	Steigerung der Mitarbeitergesundheit II	Anzahl Ausfall-Tage durch Arbeitsunfälle (LTIR)	Reduzierung der Krankenstandstage aufgrund von Arbeitsunfällen pro Mitarbeiter im Vergleich zu 2022 um 10% bis 2030 reduzieren		Dez24

Abbildung 34: „MASSNAHMEN "S" NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2024“

Obiger Auszug aus den „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ beschreibt die Maßnahmen die vom „Oberem Management“ zur Umsetzung in der kommenden Programmperiode im Bereich „SOZIAL“ freigegeben wurden:

- Steigerung der Mitarbeitergesundheit I (Reduzierung Arbeitsunfälle)
- Steigerung der Mitarbeitergesundheit II (Reduzierung v. Krankenständen)

Die Berichterstattung hierzu wird ebenfalls im „LABOR- & HUMAN RIGHTS REPORT 2024“ stattfinden.

9. RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

Die rechtlichen Anforderungen an die PROLICHT GmbH, für die Liegenschaften in Neu-Götzens (Headquarter), sind in einem Rechtskataster zusammengestellt.

Dieses wird regelmäßig aktualisiert, um so die Einhaltung der umwelt- und menschenrechtlichen Anforderungen an die PROLICHT GmbH garantieren zu können. Bei Abweichungen werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Im Unternehmensbereich „Zentrale Dienste“ unter der Leitung von Mag. Manfred Waldauf (CFO) sind die, für die gegenständlichen Liegenschaften rechtlich relevanten Anforderungen aus dem Rechtsregister bei Bedarf anzufragen und einzusehen.

10. ANSPRECHPARTNER BEI PROLICHT

Ihre Ansprechpartnerinnen für Fragen zum Nachhaltigkeits-Managementsystem bei PROLICHT sind

Mag. (FH) Eva - Maria Dengg – HR-Management
Tel.: +43 5234 33 499 4001
Mail: eva.dengg@prolicht.at

Mag. Manfred Waldauf - Kaufmännischer Leiter (CFO) - Prokurist
Tel.: +43 5234 33 499 3001
Mail: manfred.waldauf@prolicht.at

Mag. Martin Kunz -Umweltmanagementbeauftragter
Tel.: +43 676 6181677
Mail: martin.kunz@prolicht.at

Johannes Weiser – Stellvertretender Umweltmanagementbeauftragter
Tel.: +43 5234 33 499 4205
Mail: johannes.weiser@prolicht.at

Anschrift:

Prolicht GmbH
Gewerbepark 9
A-6091 Götzens
www.prolicht.at

Dieser Bericht kann auf der PROLICHT Homepage unter <https://prolicht.at/de/social-responsibility/> heruntergeladen werden.

11. GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG TÜV AUSTRIA

Die Erstellung eines Gutachtens zum vorliegenden Bericht „LABOR- & HUMAN RIGHTS REPORT PROLICHT“ ist im Sommer/Herbst 2023 in Absprache mit der TÜV Austria bzw. einen von der TÜV Austria empfohlenen, akkreditiertem externen Auditor geplant.