



PROLICHT
designed to create

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025



Gewerbepark 9, A-6091 Götzens

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

Erstellt von:	Johannes Weiser
Genehmigt von:	Mag. Ing. Walter Norz
Datum der Version:	15.05.2026
Unterschrift:	Walter Norz

Nachhaltigkeitsbericht PROLICHT GmbH

1.	Allgemeine Informationen.....	6
1.1	Vorwort.....	6
1.2	PROLICHT GmbH.....	7
1.2.1	Kurzportrait PROLICHT	7
1.2.2	Standorte von PROLICHT.....	7
1.3	Historie	8
1.3.1	Entwicklung zum Produktionsbetrieb	8
1.3.2	Prozess- und Qualitätsoffensive.....	8
1.3.3	Organisationsstruktur @ PROLICHT	9
1.4	Nachhaltigkeit bei PROLICHT GmbH.....	12
1.4.1	Ökologische Meilensteine PROLICHT im Überblick.....	12
1.4.2	17 Sustainable Development Goals	13
1.4.3	Umweltpolitik @ PROLICHT	14
1.4.4	Berichtswesen @ PROLICHT.....	14
1.4.4.1	Umfang des Berichts	15
1.4.4.2	Menschenrechte und soziale Standards	16
1.4.4.3	Stakeholder und Wesentlichkeitsanalyse	18
1.4.5	Nachhaltigkeitsstrategie: PROLICHT Sustainability Goals 2030.....	25
1.4.5.1	Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt.....	26
1.4.5.2	Nachhaltigkeitsprogramm Sozial.....	26
1.4.5.3	Nachhaltigkeitsprogramm Unternehmensführung	27
1.4.6	Ausblick Nachhaltigkeitsprogramm ESG	28
	Umwelt	28
	Sozial	29
	Unternehmensführung.....	29
1.4.7	Nachhaltigkeitsmanagementsystem und verantwortliche Personen	30
1.4.8	Kommunikation, Ratings und Auszeichnungen	33
1.4.8.1	Kommunikationskanäle	33
1.4.8.2	Zertifizierung nach ISO 14001 & ISO 9001	33
1.4.8.3	EcoVadis	33
1.4.8.4	Sedex.....	34
1.4.8.5	Integrity Next.....	34
1.4.8.6	UN Global Compact	34
2.	Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt.....	35

2.1	Klima und Energie	35
	Maßnahme Handlungsfeld Energieverbrauch	35
	Maßnahme Handlungsfeld Photovoltaikanlage	35
	Maßnahmen Handlungsfeld CO ₂ -Emissionen	36
	Homeoffice Vereinbarung	36
	Elektromobilität	36
	KPIs Energieverbrauch	37
	KPIs Stromverbrauch gesamt (HQ)	38
	KPIs Anteil erneuerbare Energien – Eigenproduktion	39
	KPIs CO ₂ -Einsparungen	40
	CO ₂ Bericht	42
	Abkürzungsverzeichnis.....	42
	Hintergrund und allgemeine Informationen.....	42
	Vorgehen und Standards	42
	CO ₂ -Daten 2025.....	43
	Scope 1	44
	Scope 2	44
	Scope 3	44
	KPIs Scope 3 - Flugreisen	46
	Scope Gesamtübersicht 2025	47
2.2	Umweltverschmutzung:	47
	Gefahrstoffmanagement	47
2.3	Wasserressourcen	48
	Maßnahmen Handlungsfeld Wasserverbrauch	48
	Sensibilisierung Mitarbeitenden Wasserverbrauch	48
	KPIs Wasserverbrauch.....	49
2.4	Kreislaufwirtschaft.....	50
	Maßnahmen Handlungsfeld Abfallaufkommen	50
	Maßnahme Einstellung Mitarbeiter (m/w/d) Umweltmanagement.....	51
	Maßnahme Nachhaltige Kooperation	52
	KPIs Abfallaufkommen	52
2.5	Umweltrechtliche Anforderungen	54
3.	Nachhaltigkeitsprogramm Sozial.....	55
3.1	Gute Arbeitsbedingungen.....	55
	Maßnahme: Erhebung & Gestaltung von Arbeitsbedingungen.....	55
	Maßnahme: Arbeitsplatzevaluierung durch externe Sicherheitsfachkraft	56

Maßnahme: Firmeninterne Compliance-Richtlinien in Bezug auf besonders schützenswerte Gruppen	58
Maßnahme: Schulungsprogramm für unsere Mitarbeitende	58
Maßnahme: Digitale Lernplattform (Weiterbildung).....	59
KPIs Gute Arbeitsbedingungen & Mitarbeitergesundheit.....	60
KPI LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)	60
KPI LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)	60
Fehlzeitreport aufgrund von arbeitsbedingten Geschehnissen	61
Maßnahme: Effiziente und transparente Zeiterfassung.....	61
3.2 Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	62
KPIs Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	63
3.3 Geschlechtergleichheit	64
Maßnahme: Gender Equality.....	64
Maßnahme: Inklusion@PROLICHT	64
KPIs Gender Equality	65
Gender Pay Gap @ PROLICHT HQ	66
KPIs Inklusion.....	67
3.4 Aufbau langjährige Mitarbeitende	67
Maßnahme: Homeoffice Vereinbarung	68
Maßnahme: Aktion „an apple a day“	69
Maßnahme: Aktion „Have a (n)ice day“	70
Maßnahme: Kostenlose Influenza-Impfaktion.....	70
Maßnahme: kostenlose Augenuntersuchung	70
Maßnahme: Bike Leasing – Mobilität neu gedacht	71
Maßnahme: Kleine Aufmerksamkeit zu Feiertagen	71
Maßnahme: Anschaffung eines Defibrillators	72
Maßnahme: Mitarbeiterkantine	72
KPIs Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen	73
3.5 Sportaktivitäten und Veranstaltungen	74
4. Nachhaltigkeitsprogramm Governance	76
4.1 Unternehmenskultur und -ethik.....	76
Maßnahme: Schulung zu definierten Ethikthemen	76
Maßnahme: Whistleblowing Meldekanal	77
Maßnahme: Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen	77
Maßnahme: Daten- und Informationssicherheit inkl. Risikobewertung.....	78
KPIs Schulungen zu definierten Ethikthemen.....	79

KPIs Whistleblowing Meldekanal.....	80
KPIs Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen.....	80
KPIs Monitoring Datensicherheit	81
4.2 Nachhaltige Beschaffung	81
Maßnahme: Supplier Code of Conduct	81
Maßnahme: Due Diligence Bewertung von Lieferanten.....	83
Maßnahme: CSR-Bewertung von Lieferanten.....	84
Maßnahme: CSR-Audits von Lieferanten	85
Maßnahme: CSR-Klauseln in Lieferantenverträge bzw. in den Einkaufsbedingungen	86
Maßnahme: Schulungen zum Thema Nachhaltige Beschaffung.....	86
Maßnahme: Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten	87
Gender Initiative	87
Inklusion Initiative	87
KPIs Nachhaltige Beschaffung	88
KPIs Code of Conduct	88
KPIs Due Diligence Bewertung von Lieferanten	88
KPIs CSR-Bewertungen von Lieferanten.....	89
KPIs CSR-Audits von Lieferanten	90
KPIs CSR-Klauseln	90
KPIs Schulungen Nachhaltige Beschaffung	90
KPIs Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten	91
5. Anhang	92
5.1 Ansprechpartner bei PROLICHT.....	92
5.2 Gültigkeitserklärung TÜV Austria.....	92
5.3 ESRS-Index.....	93
5.4 Abbildungsverzeichnis	95

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.

1. Allgemeine Informationen

1.1 Vorwort

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, Verantwortung langfristig zu übernehmen und unser Handeln konsequent an den Anforderungen von Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft auszurichten. Als Hersteller hochwertiger Leuchten bewegen wir uns in einem Umfeld, das von technologischem Wandel, steigenden Anforderungen an Energieeffizienz, zunehmender Ressourcenknappheit sowie neuen regulatorischen Vorgaben geprägt ist. Diese Entwicklungen bestärken uns darin, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zu verstehen.

Unsere Produkte verbinden Lichtqualität, Design und Funktionalität. Gleichzeitig beeinflussen sie über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg den Einsatz von Materialien, Energie und Ressourcen. Daraus ergibt sich für uns der Anspruch, bereits in der Entwicklung auf Langlebigkeit, Effizienz, Reparaturfähigkeit und eine verantwortungsvolle Materialauswahl zu achten. Nachhaltigkeit beginnt für uns daher nicht erst beim fertigen Produkt, sondern bereits bei der Planung, Beschaffung und Gestaltung unserer Prozesse.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht geben wir Einblick in unsere wesentlichen Themen, Maßnahmen und Fortschritte – angelehnt an European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Im Mittelpunkt stehen dabei Klimaschutz, Ressourceneffizienz, verantwortungsvolle Lieferketten, soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine transparente und werteorientierte Unternehmensführung. Relevante Dokumente hierzu können auch auf unserer Homepage heruntergeladen werden.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie wichtig Anpassungsfähigkeit, Innovationskraft und verantwortungsvolles Wirtschaften sind. Energiepreise, Lieferkettenveränderungen, neue gesetzliche Anforderungen und der fortschreitende Klimawandel stellen Unternehmen vor Herausforderungen, eröffnen aber zugleich Chancen, Produkte und Prozesse effizienter, resilienter und nachhaltiger zu gestalten.

Unser Ziel ist es, Lichtlösungen zu schaffen, die nicht nur ästhetisch und technisch überzeugen, sondern auch einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Entwicklung leisten. Nachhaltigkeit verstehen wir dabei als kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Unser Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Partnern, Kundinnen und Kunden sowie Stakeholdern, die diesen Weg gemeinsam mit uns gestalten. Wir laden Sie ein, diesen Bericht als Ausdruck unseres Anspruchs an Transparenz, Verantwortung und Dialog zu verstehen. Gemeinsam möchten wir nachhaltige Entwicklung aktiv fördern und unser Unternehmen zukunftsfähig ausrichten.

Walter Norz (CEO)

Götzens, am 15.05.2026

1.2 PROLICHT GmbH

1.2.1 Kurzportrait PROLICHT

PROLICHT ist ein weltweit erfolgreicher Premiumhersteller von architektonischen Beleuchtungskonzepten. Individuelle Lichtlösungen werden für professionelle Bedürfnisse in Rekordzeit entwickelt und gefertigt. Als international tätiges Unternehmen betreibt PROLICHT die Produktions- und Montagestätte am Hauptstandort Tirol, sowie ein globales Vertriebsnetzwerk mit Partnern in über 60 Ländern.

Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Herstellung von architektonischen Leuchten und Lichtsystemen für den Shop- und Retail-Bereich, Hotellerie und Gastronomie, Büros, öffentliche Gebäude und den Privatbereich. Mit Dezember 2025 beschäftigte das Tiroler Unternehmen rund 250 Mitarbeitende, davon knapp 200 am Headquarter in Götzens.

Effiziente Prozesse, ein klares Bekenntnis zum Produktionsstandort Tirol, ein freundschaftliches Verhältnis mit unseren Mitarbeitenden, Partnern und Kunden, sowie eine schlanke Organisationsform sind die Grundlage des wirtschaftlichen Erfolges von PROLICHT.

Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette, umfassende Produktverantwortung und Schonung von Ressourcen sind in der Unternehmensstrategie fest verankert.

Im Detail wurde der Geltungsbereich PROLICHTs bereits in den vergangenen Nachhaltigkeitsberichten behandelt. Sollten die Ausführungen im gegenwärtigen Bericht noch Fragen zur Organisation offenlassen, wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechpartner unter Kapitel 5.1.

1.2.2 Standorte von PROLICHT

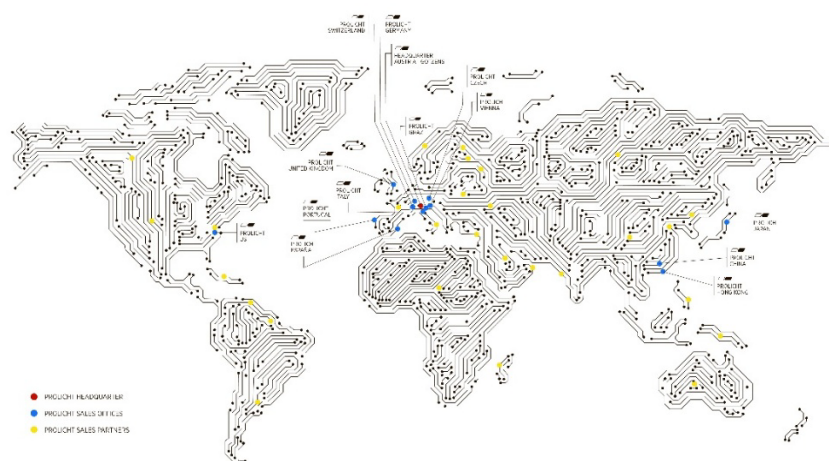


Abbildung 1: Standorte PROLICHT

Die oben angeführte Grafik veranschaulicht die PROLICHT Standorte weltweit (Stand 2025). Abgebildet ist das Headquarter (HQ) in Österreich/Tirol, die eigenen Büros, aber auch unsere Sales Partner.

1.3 Historie

Der Grundstein für das Unternehmen wurde 1993 durch Walter Norz (CEO) gelegt. Das Unternehmen entwickelte sich vom einstigen Vertrieb von Handelswaren zu einem international tätigen Produktionsbetrieb in den Sparten architektonischer Beleuchtungskonzepte und architektonischer Leuchten und Lichtsysteme. Im Zuge der strategischen Weiterentwicklung wurde die Unternehmensstruktur neu ausgerichtet und in eine Holdinggesellschaft sowie eine operative GmbH aufgeteilt. Diese Struktur schafft klare Verantwortlichkeiten, unterstützt eine effiziente Steuerung der Unternehmensbereiche und bildet die Grundlage für weiteres, nachhaltiges Wachstum.

Parallel dazu wurde auch der Markenauftritt weiterentwickelt. Der bisherige Slogan „*it makes a difference*“ wurde durch „*designed to create*“ ersetzt. Damit soll die kreative, gestalterische und zukunftsorientierte Ausrichtung des Unternehmens stärker zum Ausdruck gebracht werden. Der neue Slogan unterstreicht den Anspruch, innovative Lichtlösungen zu entwickeln, die architektonische Räume prägen und einen nachhaltigen Mehrwert schaffen.

Darüber hinaus ist eine Weiterentwicklung unserer *Probella*-Darstellung geplant. Diese dient als strukturierte Übersicht der verschiedenen Unternehmensbereiche einschließlich der jeweiligen Bereichsleitenden und Teamleitenden. Durch die geplante Weiterentwicklung soll die interne Organisationsstruktur noch transparenter abgebildet, Zuständigkeiten klarer dargestellt und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit weiter gestärkt werden.

1.3.1 Entwicklung zum Produktionsbetrieb

Seit 2006 befindet sich das Headquarter PROLICHT am Standort in Götzens/Tirol mit ansässiger Fertigung, Zusammenbau und Vertrieb von Lichtsystemen, Strahlern, Einzelleuchten und Flächenleuchten. Zwischen 2008 und 2009 wurde die Chance ergriffen, die Produktion durch Zukauf des Gewerbeparks 6 (ehemaliger Schlossereibetrieb), zu erweitern.

Im Zeitraum 2008 bis 2012 erfolgten die tiefgreifendsten Umstrukturierungen in der Firmengeschichte PROLICHTs:

- Umstellung von Lagerfertigung auf Auftragsfertigung
- Vom Handelswarenvertrieb zum Eigenfertigungsbetrieb
- Fixierte Fertigungsdurchlaufzeiten (5 Tage)
- „One-Piece-Flow“ & „Lean Production“

1.3.2 Prozess- und Qualitätsoffensive

Mit der Unterstützung des österr. Unternehmensberaters E. Weichselbaum entwickelte PROLICHT ab 2008 das Fundament, auf dem die heutige DNA PROLICHTs aufgebaut ist:

- Wertschöpfung im eigenen Betrieb maximieren, und effizient gestalten
- Tiefenfertigung erweitern, um Kundenindividualität am Produkt zu fördern
- Mitarbeitende zu Generalisten, nicht zu Spezialisten, ausbilden
- Lagerfertigung durch Auftragsfertigung in Rekordzeit ersetzen
- Keine Produktion ohne Kundenbestellung
- Prozesse, die kundenindividuelle Lichtlösungen unterstützen, sind einzelnen ausgereiften Produkten vorzuziehen
- usw.

Nach tiefgreifenden Restrukturierungen des Fertigungsprozesses und Adaptierung unserer Vertriebsphilosophie, setzte PROLICHT ab 2010 auf Beraterleistungen von dem renommierten Unternehmen „Porsche Consulting“.

Unter Verwendung spezifischer Prozessoptimierungs-Tools wurden Abläufe, nach dem „Toyota-Produktionssystem“, innerhalb weniger Monate optimiert, Verschwendung im Betrieb und bei unseren Kunden minimiert, und die Produkt- aber auch die Prozessqualität verbessert.

Dies hatte, neben positiven ökologischen Folgen auch Vorteile wie Ressourceneinsparung (Rohstoffe, Humanressource, Energie), die Abfallreduzierung beim Kunden, sowie auch ökonomisch positive Auswirkungen, wie Kostenreduzierung und steigende Kundenzufriedenheit.

1.3.3 Organisationsstruktur @ PROLICHT

Im Rahmen eines strategischen Projekts im Jahr 2013 wurde die Neuorganisation der Firma PROLICHT mit unten angeführten Zielsetzungen umgesetzt:

- klare strategische Ausrichtung
- nicht hierarchische eigenverantwortliche Teamorganisation
- Intensivierte Kundenorientierung
- Einbeziehung der Mitarbeitenden als wertgeschätzte, aber eigenverantwortliche Mitgestalter
- Einbeziehung aller Stakeholder am Standort Götzens für ein gemeinsames Wachstum miteinander

Eine flache nicht hierarchische Organisationsstruktur namens „Probella“, aber auch das PROLICHT Strategiepapier dokumentieren die „Werte der Firma PROLICHT“ zu denen auch das Thema „Nachhaltigkeit“ als essenzieller Bestandteil gehört.

In diesem Strategiepapier fand 2016 auch das Thema „Nachhaltigkeit“, als essenzieller Faktor für beständiges Wachstum, seine Niederschrift und wird seitdem in interner, als auch nach außen, in der Kommunikation hervorgehoben. 2020 verpflichtete sich der Führungskreis, bei der Erstellung des Dokuments „Qualitäts-, HSE- & Energie-Politik“¹, zusätzlich zu stetiger Optimierung der nachstehenden Themen

- Qualität
- Umwelt
- Sicherheit & Gesundheit seiner Mitarbeitenden, Partner & Kunden

Die organisatorische Struktur PROLICHTs, welche sich grafisch im „Probella“ wiederfindet, umfasst seit 2013 fünf Bereiche, denen untenstehende Teams zugeordnet sind:

- Produktion (Bereich)
 - o Lager (Team)
 - o Terra/Venus (Team)
 - o Nasa (Team)
 - o Versand (Team)

¹ „HSEQ-Policy PROLICHT“, Link zum Download→

<https://www.prolicht.at/de/unternehmen/sustainability/>

- Technik – R&D (Bereich)
 - o Vtry (Team)
 - o Neuproduktentwicklung (Team)
 - o Support und Standardbetreuung (Team)
 - o Technologie und Prüflabor (Team)

- Zentrale Dienste (Bereich)
 - o IT und Digitalisierung interne Prozesse (Team)
 - o Digitalisierung Kundenprozesse (Team)
 - o Softwareentwicklung (Team)
 - o Finance und Controlling (Team)
 - o Buchhaltung (Team)
 - o Einkauf (Team)

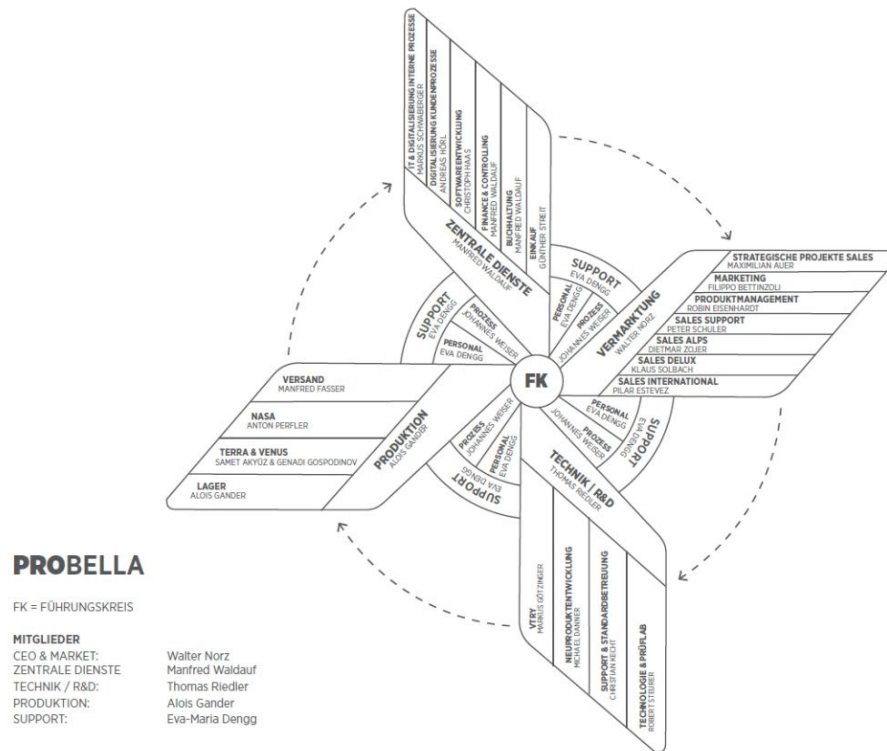
- Vermarktung (Bereich)
 - o Strategische Projekte Sales (Team)
 - o Marketing (Team)
 - o Produktmanagement (Team)
 - o Sales Support (Team)
 - o Sales Alps (Team)
 - o Sales Delux (Team)
 - o Sales International (Team)

- Support (Bereich)
 - o Personal (Team)
 - o Prozessentwicklung (Team)

Der Führungskreis, bestehend aus fünf bereichsleitenden Mitgliedern, trifft sich wöchentlich, um operative und strategische Themen zu besprechen sowie Entscheidungen zu treffen. Ergänzend findet einmal pro Quartal ein Informationsaustausch mit den jeweiligen Teamleitern statt. Diese tragen relevante Entscheidungen und Informationen anschließend in die wöchentlichen Jour-Fixe ihrer Teams weiter und stellen so den Informationsfluss innerhalb der Organisation sicher.

Die Projektorganisation erfolgt in enger Abstimmung mit den einzelnen Teams, während der Führungskreis die übergeordnete Projektsteuerung verantwortet. Die Bereichsleiter als oberes Management sowie die Teamleiter als mittleres Management fungieren dabei als zentrale Ansprechpartner für Fragen, Anliegen und Impulse der Kolleginnen und Kollegen. Wichtige Themen aus den Teams werden von ihnen in den Führungskreis eingebracht.

Ziel dieser organisatorischen Weiterentwicklung war es, eine stabile Grundlage für zukünftiges Wachstum zu schaffen, die Zusammenarbeit effizienter zu gestalten sowie Transparenz, Klarheit und Orientierung zu fördern. Darüber hinaus sollen Verantwortlichkeiten eindeutig definiert, Unternehmensprozesse strukturiert und optimale Rahmenbedingungen für eigenverantwortliches Arbeiten geschaffen werden. Zur jährlichen Planung und Ausrichtung unserer strategischen Ziele nutzen wir den OKR-Ansatz. Ausgehend von Vision, Mission und Strategie werden dabei konkrete „Objectives“ und messbare „Key Results“ abgeleitet, die als Orientierung für die gesamte Organisation dienen und eine transparente Zielverfolgung ermöglichen.



Stand: 11 | 24

Abbildung 2: Probella Darstellung 2025

Im Zuge der weiteren Unternehmensentwicklung ist für 2026 zudem eine größere Umstrukturierung bzw. Weiterentwicklung vorgesehen.

1.4 Nachhaltigkeit bei PROLICHT GmbH

1.4.1 Ökologische Meilensteine PROLICHT im Überblick

Die folgende tabellarische Auflistung fasst die wichtigsten Meilensteine und deren öko-sozialen Auswirkungen auf die Umwelt der letzten 30 Jahre der Firmengeschichte PROLICHTs zusammen.

Jahr	Meilensteine	Ökosoziale Relevanz
1993	Gründung PROLICHT GmbH	
2003	Wechsel vom reinen Handelswarenvertrieb auf Eigenfertigung	Reduzierung des Zukaufs von Fertigprodukten aus Fernost
2006 - 2009	Wechsel Produktionsstandort nach Götzens in Tirol & Ausbau der Fertigungsstraße	100-prozentige Bekennnis zum Produktionsstandort Tirol
2007 - 2010	Umstrukturierung der Fertigung (Lagerfertigung zu Auftragsfertigung)	Reduzierung des Abfallaufkommens durch "Null-Lager-Prinzip". Keine Produktion ohne Bestellung
2010 - 2012	Qualitätsoffensive (Porsche Consulting)	Reduzierung des Abfallaufkommens beim Endkunden Reduzierung von Energie & Ressourcen im Haus durch Reduzierung der Reklamationen und somit der Ersatzwaren und des Abfallaufkommen
2012- 2015	Umstieg von konventionellen Leuchtmitteln (Leuchtstoffröhren, Halogen-Leuchtmittel, HIT, HQL, etc.) auf LED	Reduzierung des Abfallaufkommens beim Endkunden, Entfall gesondertetr Entsorgung "Gefährlicher Stoffe" (Leuchtmittel, Leuchtstoffröhren, etc.) Reduzierung des Abfallaufkommens durch Steigerung der Produktlebensdauer
2013- 2016	Organisationsprojekt "Y4"	Bekennnis Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit durch Dokumentation im Strategiepapier
2015	Mitgliedschaft Sedex	Plattform für ethisches Handeln und arbeiten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten
2017	ISO 14001 & ISO 9001	Zertifizierung PROLICHTS nach ISO 9001 & 14001
2019	Mitgliedschaft EcoVadis	Plattform zur Nachhaltigkeitsbewertung des Unternehmens
2020	Einführung IMS (Integriertes Management System)	Implementierung des "integrierten Management-Ansatzes & Aufbau Verantwortungsbereich für Themen Qualität & Umwelt & Sicherheit & Gesundheit
2020	Dashboard Umwelt	Aufbau von KPI's um ESG-Themen beobachten und steuern zu können
2021	Produkterweiterung Akustik PROLICHT x IMPACT ACOUSTIC	Material besteht zu 100% aus FET-Falschen (40% neue bzw. 60% recycelte Fasern)
2022	Mitgliedschaft Un Global Compact	Plattform um Geschäftspraktiken nachhaltig und verantwortungsbewusst zu gestalten, indem weltweit anerkannte Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsrechten, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bestrebt werden
2023	Mitgliedschaft Integrity Next	Plattform zur Lieferantenbewertung/-überwachung
2024	Qualitätsoffensive (Organisation auf OKR Basis)	Reduktion des Aufkommens und der Kosten rund um Kundenreklamationen, dadurch Reduktion von Ressourcenbedarf aufgrund Verhinderung Mehrfachproduktion
ab 2025	Effizienz (auf OKR Basis)	Das Projekt zielte darauf ab, Ressourcen in den Teams unternehmensweit transparenter zu planen, gezielter einzusetzen und dadurch die Zusammenarbeit sowie Leistungsfähigkeit nachhaltig zu verbessern.
	WEP (WarenEingangsProzess)	Eine systematischer Prüfung von externbereitgestellten Ressourcen und Waren in einer repräsentativen Menge, um festzustellen ob diese für unsere produktionsprozesse qualitative geeignet sind.

Abbildung 3: Ökologische Meilensteine PROLICHT

1.4.2 17 Sustainable Development Goals



Abbildung 4: Nachhaltigkeitsstrategie PROLICHT

Die Geschäftsführung und das obere Management haben sich bereits 2021 dazu verpflichtet, PROLICHTs Nachhaltigkeitsstrategie² an die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen³ anzulehnen.



Abbildung 5: "17 Sustainable Development Goals (UN)"

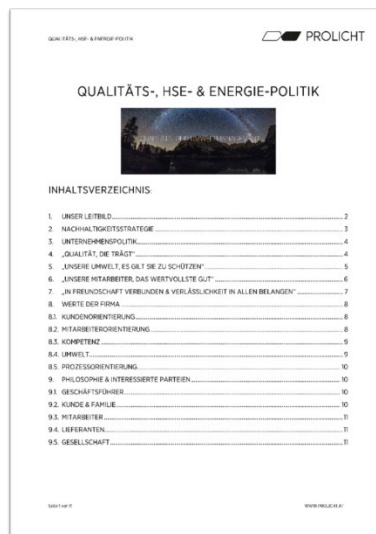
² PROLICHT Nachhaltigkeitsstrategie, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

³ 17 Sustainable Development Goals (SDGs), Link zur Homepage → <https://sdgs.un.org/goals>

1.4.3 Umweltpolitik @ PROLICHT

Wie bereits im vergangenen „Sustainability Report“ erwähnt, war der Bezug zur Natur und ein nachhaltiger Umgang mit ihr seit jeher Bestandteil der PROLICHT-DNA.

Im Jahr 2016 wurde das Bekenntnis zu ökologischen und sozialen Werten von PROLICHT erstmalig im PROLICHT Strategiepapier unter dem Punkt Umweltleitlinien aufgenommen. In weit umfangreichem Ausmaß wurden 2021 unsere Umweltpolitik, Richtlinien, Werte, das Bekenntnis zu mehr Umweltschutz, aber auch die Themen Qualität und „Sicherheit & Gesundheit“ von Mitarbeitenden, Kunden und Partnern, sowie die Einbeziehung relevanter Interessensgruppen (Stakeholder) bei unternehmerischen Entscheidungen, im Dokument „HSEQ-Policy PROLICHT“⁴ vom Führungskreis festgehalten.



QUALITÄTS-, HSE- & ENERGIE-POLITIK	
INHALTSVERZEICHNIS	
1. UNSER LEITBILD.....	2
2. NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE.....	3
3. UNTERNEHMENSPOLITIK.....	4
4. „QUALITÄT, DIE TRÄGT“.....	4
5. „JEDERE UMWELT, ES GILT BEI ZU SCHÜTZEN“.....	5
6. „JEDERE MITARBEITER, DAS WERTVOLLSTE GUT“.....	6
7. „IN FREUNDSCHAFT VERBUNDEN & VERLÄSSLICHKEIT IN ALLEN BELANGEN“.....	7
8. WERTE DER FIRMA.....	8
8.1. KUNDENORIENTIERUNG.....	8
8.2. MITARBEITERORIENTIERUNG.....	8
8.3. KOMPETENZ.....	9
8.4. UMWELT.....	9
8.5. PROZESSORIENTIERUNG.....	10
9. PHILOSOPHIE & INTERESSIERTE PARTeien.....	10
9.1. GESCHÄFTSPARTNER.....	10
9.2. KUNDE & FAMILIE.....	10
9.3. MITARBEITER.....	11
9.4. LIEFERANTEN.....	11
9.5. GESELLSCHAFT.....	11

Abbildung 6: Qualitäts-, HSE- & Energiepolitik PROLICHT

1.4.4 Berichtswesen @ PROLICHT

Der hier niedergehaltene Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2025.

Seit 2023 orientiert sich der jährlich veröffentlichte Nachhaltigkeitsbericht stärker an den „European Sustainability Reporting Standards“ (ESRS).

Mit der Annäherung an die ESRS wollen wir unsere Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) darstellen und damit wesentliche Elemente der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) berücksichtigen, auch wenn wir durch die Senkung der Schwellenwerte laut Omnibus-Anpassung nicht berichtspflichtig sind.

Nachstehende Grafik zeigt die Unterscheide zwischen CSRD und Omnibus-Anpassung⁵

THEMA	CSRD BISHER	OMNIBUS-ANPASSUNG / VORSCHLAG
Anwendungsbereich EU-Unternehmen	Berichtspflicht für große Unternehmen, wenn 2 von 3 Kriterien erfüllt sind: > 250 Mitarbeitende, > 50 Mio. € Umsatz, > 25 Mio. € Bilanzsumme	Berichtspflicht nur noch für Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden und zusätzlich entweder > 50 Mio. € Umsatz oder > 25 Mio. € Bilanzsumme

Abbildung 7: CSRD vs. Omnibus Anpassung

⁴ HSEQ-Policy PROLICHT, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52025PC0080>

Unsere erarbeitete ESRS Struktur wollen wir beibehalten, um Transparenz, Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit unserer Nachhaltigkeitsleistungen sicherzustellen

Neben diesem hier niedergeschriebenen Nachhaltigkeitsbericht gibt es auch noch Grundsatzserklärungen/Normen/Strategiepapiere, welche ebenfalls auf die ESG-Bereiche eingehen und auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung stehen.

1.4.4.1 Umfang des Berichts

Der Bericht dokumentiert die nachhaltige Entwicklung an unseren Betriebsstätten des Headquarters in Götzens und hält sich dabei an die Vorgaben unserer „Nachhaltigkeitsstrategie“, an die „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ und spiegelt diese im „Nachhaltigkeitsprogramm“ von PROLICHT wider.

Bei der Ausarbeitung des Programms wird der Führungskreis vom internen „IMS Team“ (Integriertes Management) unterstützt.

Das Nachhaltigkeitsprogramm wurde auf Basis einer „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ 2023 erstellt und neu bewertet um aktuelle Entwicklungen, Anforderungen und Perspektiven unserer Stakeholder zu berücksichtigen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 und auch die Maßnahmen für das Programm 2026 umfassen ausschließlich

- die **Liegenschaften am PROLICHT Headquarter Österreich**
- die **Produkte, die PROLICHT produziert und vertreibt**
- das **Geschäftsjahr 2025** (KPI-Entwicklungen im Zeitraum 2019 -2025)

Der gegenwärtige Bericht beschränkt sich auf die wichtigsten Funktionseinheiten des „Headquarter-PROLICHT“ und damit folgenden Gebäude- und Funktionseinheiten:

Gewerbepark 9:

- Administration
 - o Showrooms (inkl. Lounge-Barbereich & Rezeption & Besprechungsraum)
 - o Sales-Office (Verkauf- & Marketingbüros & Besprechungsraum)
 - o Forschungs- und Entwicklung (Büro, Labor, Besprechungsräume)
 - o Geschäftsführung (Büros)
- Produktion
 - o Hochregallager (Halle)

Gewerbepark 6:

- Administration
 - o Einkauf (Büro)
 - o Finance (Büro)
 - o IT & Digitalisierung (Büro)
 - o Human Resources (Büro)
 - o Prozessentwicklung (Büro)
 - o Produktionsbüro (Büro)
- Produktion
 - o Profillager- & Greiflagerhalle (Halle)
 - o Maschinenhalle (Halle)
 - o „Assembling“ Halle (Halle)

Gewerbepark 4:

- Produktion
 - o Versandhalle (Gebäude angemietet)

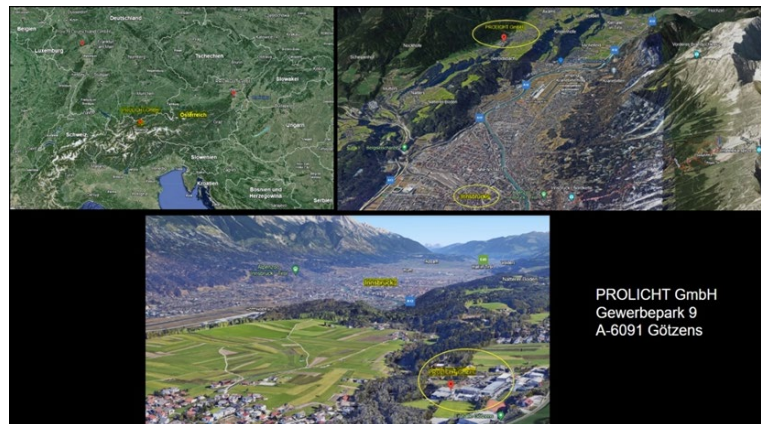


Abbildung 8: Lageplan PROLICHT (1)

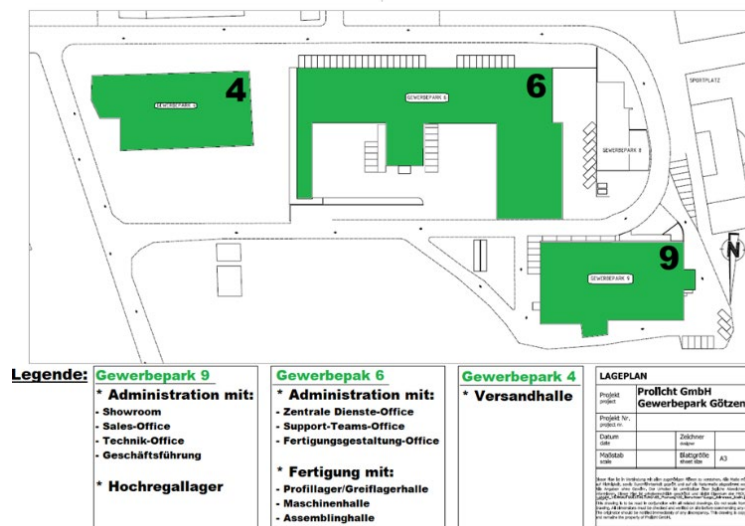


Abbildung 9: Lageplan PROLICHT (2)

1.4.4.2 Menschenrechte und soziale Standards

Das PROLICHT Nachhaltigkeitsmanagementsystem orientiert sich an den „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ (UNGP= UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS).

Unser tägliches Tun bzw. unser Umgang mit Menschen, sei es mit unseren Mitarbeitenden 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 10: United Nations Human Rights

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, Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten aber auch bei der Erstellung seiner Nachhaltigkeitsprogramme bis 2030 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:

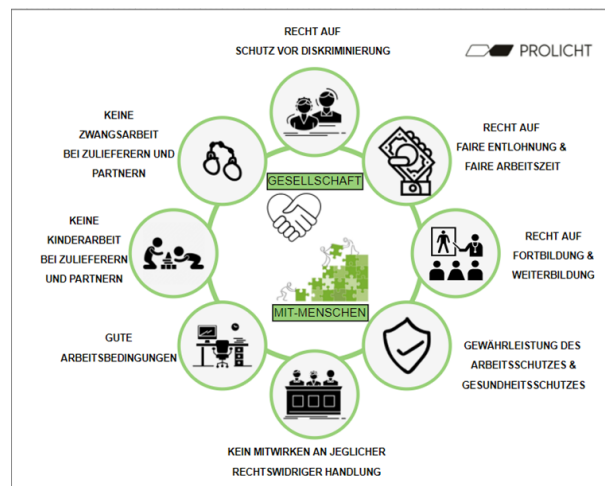


Abbildung 11: Normen und Werte zu Arbeits- und Menschenrechten PROLICHT

1.4.4.3 Stakeholder und Wesentlichkeitsanalyse

PROLICHT genießt aufgrund seiner variantenreichen Produktpalette, seines hohen Kunden-Individualisierungsgrades, sowie der Produktion in Rekordzeit einen ausgezeichneten Ruf in der Leuchten Branche.

Unser Slogan „designed to create“ bringt unsere Kernkompetenz auf den Punkt: Wir schaffen eine Plattform für kreative Köpfe und begleiten sie dabei, Ideen zu entwickeln, umzusetzen und in erfolgreiche Projekte zu verwandeln.

GESCHÄFTSFÜHRER

Wir wollen, dass das Unternehmen stetig und nachhaltig wächst. Der Wert des Unternehmens wird stetig gesteigert und damit eine angemessene Rendite erwirtschaftet.

KUNDE & FAMILIE

Kunden sind Freunde und stehen bei PROLICHT im Mittelpunkt. Bei all unseren Bemühungen steht der Kundennutzen im Vordergrund. Wir sind erst zufrieden, wenn unsere Kunden begeistert sind.

MITARBEITENDE

Unsere Mitarbeitende sind unsere Mitunternehmer. Unabhängig von der jeweiligen Aufgabe ist jeder Mitunternehmer gleichwertig. Wir arbeiten in eigenverantwortlichen Teams, die untereinander im Sinne eines großen Ganzen harmonisieren. In der Zusammenarbeit nach innen und nach außen ist unser Team kompetent, selbstbewusst, freundlich und verlässlich. Wir stellen sehr hohe Anforderungen an unsere Mitunternehmer. Unter anderem Eigenverantwortung, soziale Kompetenz, Gestaltungswille sowie unternehmerisches Denken und Handeln. Um diese vielfältigen Anforderungen erfüllen zu können, fördern wir unsere Mitunternehmer jenseits der fachlichen Weiterbildung mit individuellen Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung.

LIEFERANTEN

Wir behandeln unsere Lieferanten partnerschaftlich. Wir wollen eine „Win-win-Situation“ schaffen. Unsere Lieferanten stellen uns die Ware in der gewünschten Qualität und Lieferzeit zu einem angemessenen Preis zur Verfügung. Lieferanten und Partner sind ein wichtiger Teil unseres Netzwerkes, welches wir durch langfristige, partnerschaftliche Vereinbarungen pflegen.

GESELLSCHAFT

Wir wollen den Standort Götzens, im Herzen der Alpen, sichern. Wir gehen nachhaltig mit der Umwelt und den eingesetzten Ressourcen um. Wir wollen soziales Engagement und Projekte fördern. Wir bevorzugen regionale (mitteleuropäische) Lieferanten.

Mehr als 75% unserer Lieferanten sitzen im nahen Umfeld unseres Headquarters.

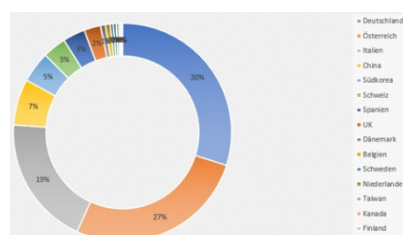


Abbildung 12: Umsatz Lieferanten Land (2025)

PROLICHT hat 2021 erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um relevante Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen und unsere Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und daraus Prioritäten sowie Ziele für unsere nachhaltige Weiterentwicklung abzuleiten.

Künftig wird die Analyse stärker an den Anforderungen der CSRD ausgerichtet, um Auswirkungen, Chancen und Risiken noch systematischer zu bewerten und zusätzliche Stakeholder sowie belastbare Kennzahlen einzubeziehen.

Die 2024 aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix wurde in einem dreistufigen Prozess entwickelt: Zunächst wurden potenziell wesentliche ESG-Themen identifiziert, gruppiert und anschließend mithilfe interner und externer Stakeholder über einen Fragebogen priorisiert.

Auf Basis des Feedbacks entstand ein Themenranking inklusive kurzer Bewertung der jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen; künftig sollen weitere Stakeholder sowie die gesamte Wertschöpfungskette noch stärker einbezogen werden.

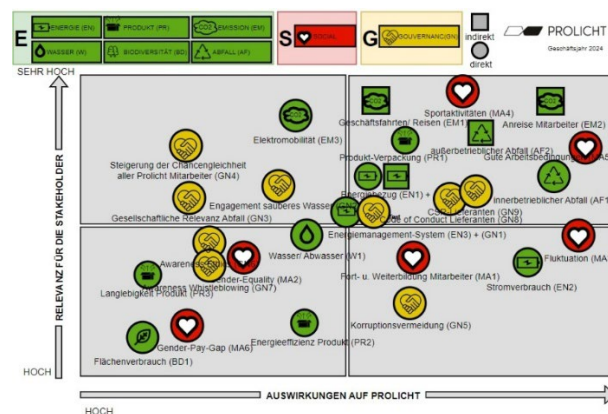


Abbildung 13: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024

Auch wenn wir nicht berichtspflichtig sind, wollen wir den Anforderungen der CSRD gerecht werden. So soll die Wesentlichkeitsbewertung in Zukunft weiter ausgebaut werden und insbesondere die Bewertungsdimensionen der Impact- und Financial-Materiality stärker in die Analyse einfließen. In den kommenden Jahren soll die „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ neu bewertet und aufgebaut werden.

2020 hat PROLICHT eine Gegenkontrolle der Gewichtung von Schwerpunktthemen anhand der „Umwelt-Aspekte“ vorgenommen. Diese Umweltaspekte werden 2026 neu überarbeitet.

Dabei bewertet PROLICHT die identifizierten Schwerpunktthemen aus der Wesentlichkeitsanalyse und prüft diese anhand ihrer Wichtigkeit zusätzlich über drei Unternehmensbereiche hinweg:

- Produktionsstätte (am PROLICHT Headquarter)
- Administration (am PROLICHT Headquarter)
- PROLICHT Produkte beim Kunden (am Kunden)

Jeder Bereich wird anhand seiner Auswirkungssignifikanz auf folgenden Kriterien hin einmal jährlich überprüft und bewertet:

- Signifikanz des Energieverbrauchs
- Signifikanz des Wasserverbrauchs
- Signifikanz des Bodenverbrauchs
- Signifikanz der Luftverschmutzung
- Signifikanz des Abfallaufkommens
- Signifikanz der Auswirkung unserer Produkte auf Energie, Wasser, Boden, Luft
- Signifikanz der Auswirkung unserer Produkte auf die Umwelt bei unsachgemäßer Entsorgung
- Signifikanz der Auswirkung unserer Produkte auf die Sicherheit und die Gesundheit von Kunden oder Mitarbeitenden

Die 3-stufigen Gewichtung von Umweltaspekten hilft PROLICHT dabei, die Aspekte zu identifizieren, die den größten Handlungsbedarf haben (Intensitätslevel).

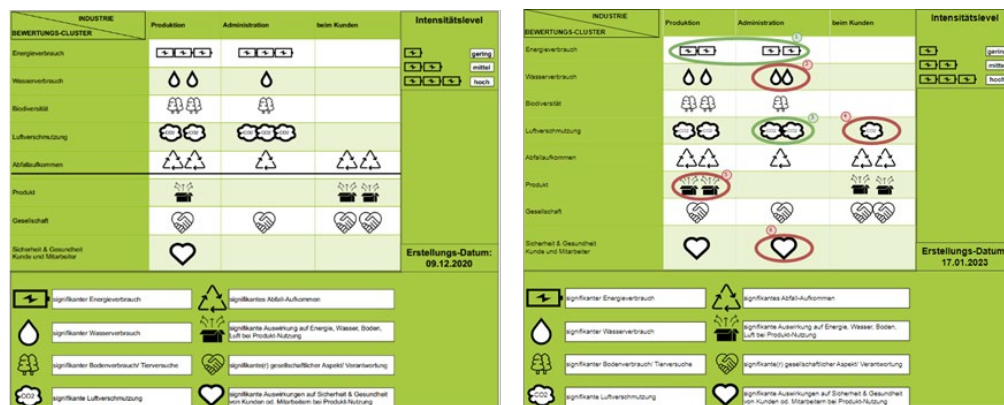


Abbildung 14: Umweltaspekte & Auswirkungen Vergleich 2020 & 2022

Ein Vergleich der beiden Erhebungen 2020 & 2022 zeigt, dass Umweltaspekte wie

- Energieverbrauch (in der Administration)
- Luftverschmutzung (in der Administration)

etwas an Relevanz verloren haben, hingegen haben u.a. Aspekte leicht an Relevanz gewonnen.

- Wasserverbrauch (in der Administration)
- Luftverschmutzung (beim/zum Kunden)
- Produkteigenschaften (in der Produktion)
- Sicherheits- & Gesundheitsthemen u. das Wohlbefinden v. Kunden und Mitarbeitenden (in der Administration)

Nach der Identifizierung und Priorisierung der Umweltaspekte folgt das Ableiten von Handlungsfeldern. Auch diese werden im Nachhaltigkeitsprogramm, sprich in den „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ dokumentiert bzw. aktualisiert und können dann, anhand von SMART formulierten Zielen, hinsichtlich Erreichung vom Team IMS überprüft werden.

Der Führungskreis (FK) trägt die Handlungsfelder bis in die einzelnen Teams des PROLICHT Headquarters. Er garantiert weiters ausreichend Ressourcen für eine zeitnahe Umsetzung des Maßnahmenplans bereitzustellen.

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

In den Kapiteln 2, 3 und 4 werden Maßnahmen zum Umwelt- & Sozialprogramm, aber auch Maßnahmen zum Bereich „Governance“ (Unternehmensführung) beschrieben. Durch eine tabellarische Darstellungsform versuchen wir, die Maßnahmen je Umweltaspekt transparent darzustellen.

Handlungsfelder vergangener, aber auch Maßnahmen des aktuellen Nachhaltigkeitsprogramms, sind schwarz erfasst. Handlungsfelder zukünftiger Umwelt- und Sozialprogramme wurden vom Team IMS in Farbe „ROT“ erfasst. Ein voraussichtlicher Umsetzungszeitpunkt ist ebenfalls dokumentiert und hat bis spätestens 2030 zu erfolgen.

Mit 2030 wird die Aktualisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgen, welche wiederum Einfluss auf das Umweltprogramm, und dort erfasste Handlungsfelder haben wird.

Liste der wesentlichen Themen

In diesem Kapitel wollen wir auf die ausschlaggebenden Schwerpunkte eingehen, welche sich durch die erneute Eruiierung der „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ ergeben und verschoben haben.

Aufgrund der internen Befragung wurden folgende Schwerpunktthemen priorisiert:

- Anreise Mitarbeitende (EM2)
- Geschäftsfahrten/ Reisen (EM1)
- Außerbetrieblicher Abfall (AF2)
- Produktverpackung (PR1)

Bereits 2022 war die Thematik des Abfalls „beim Kunden“ ein hoch relevantes Thema. Dieser Schwerpunkt spricht zum einen die Mengen „Außerbetriebliche Abfälle“, aber auch die Vielfältigkeit der Ausgangsstoffe unserer „Produktverpackung“ an. Noch intensiver als im Vorjahr werden wir uns deshalb heuer um eine weitere Verbesserung dieser Situation kümmern bzw. auch durch Ausschreibungen die Abfallsituation neu eruieren/ umgestalten.

- Wasser/ Abwasser (W1)

Auch das Thema Wasser bzw. Abwasser wurde durch die ergänzte Stakeholderbefragung höher priorisiert als 2022 und wird dementsprechend mehr Aufmerksamkeit erfahren.

Die Folgenden 3 Schwerpunktthemen sind dank der Wesentlichkeitsanalyse erneut identifizierte Inhalte, welche sich PROLICHT ebenfalls im Nachhaltigkeitsprogramm bis Ende 2024 annehmen wird.

- CSR Lieferanten (GN9)
- Code of Conduct Lieferanten (GN8)
- Korruptionsvermeidung (GN5)

Vor allem unseren Lieferanten wurde im Nachhaltigkeitsprogramm 2024 - aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse - mehr Beachtung geschenkt. Die Maßnahmen zielen darauf ab, unsere Lieferanten hinsichtlich des Nachhaltigkeitsengagements, rechtlich korrektem, ethischem und sozialem Verhalten, aber auch bezüglich des Verhaltens im Umgang mit Korruption zu überprüfen, sprich Allgemeine Lieferantenbedingungen. Je mehr wir die für uns so

klaren Werte auch mit unseren Lieferanten abstimmen, umso mehr zahlen unsere Bemühungen auf die 17 SDG-Ziele ein.

Im Gegensatz zu den bereits oben beschriebenen Schwerpunktthemen, sind die folgenden Inhalte weniger signifikant für das Nachhaltigkeitsprogramm 2024, wie noch während der letzten Programmperiode(n). Zum einen mag dies an der Integration von Stakeholderfeedbacks liegen, zum anderen greifen bereits erste umgesetzte Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms 2022.

- direkter/ indirekter Energiebezug (EN1 + EN4)
- Energiemanagementsystem (EN3 + GN1)
- Fluktuation (MA3)
- Engagement sauberes Wasser (GN2)
- Awareness Ethik (GN6)
- Awareness Whistleblowing (GN7)

Dem Thema „direkter/ indirekter Energiebezug“ (EN1 + EN4) und „Energiemanagement-System“ (EN3 + GN1) sind im vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm einige Maßnahmen zugeordnet gewesen. So wurden u.a. Maßnahmen zur Reduzierung des Gesamtstromverbrauchs getroffen und erfolgreich umgesetzt. Verglichen mit der Analyse des Jahres 2022, führte die Wesentlichkeitsanalyse zu Beginn dieses Jahres zu einer abgeschwächten Priorisierung der Schwerpunkte (EN1), (EN4), (EN3) & (GN1).

Das Thema „Engagement sauberes Wasser“ (GN2) wurde von den Stakeholdern 2023 erneut etwas höher priorisiert, als erwartet und fand somit auch im Nachhaltigkeitsprogramm 2024 seine Beachtung.

Das Thema „Fluktuation“ (MA3) ist der ESG-Kategorie „SOCIAL“ zuzuordnen. Auch wenn wir aktuell „Fluktuation“ noch nicht als Kennzahl an sich hinterlegt haben, sind natürlich diese und andere Kennzahlen für 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 Mitarbeitenden ableiten, inwieweit PROLICHT auf die Wünsche der Kollegen eingeht. Dabei stand auch 2024 wahrhaftig im Zeichen unserer Mitarbeitenden. Eine Arbeitslosenquote von ca. 7% (nationale Definition) und ein dementsprechend hart umkämpfter Arbeitnehmermarkt, aber auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2024 haben im letzten Nachhaltigkeitsintervall zu breit angelegten Maßnahmen am PROLICHT Headquarter geführt. Der Erfolg gibt uns recht.

Trotz Integration des Feedbacks unserer Mitarbeitenden (interne Stakeholder), ergab die Wesentlichkeitsanalyse auch 2023 eine abgeschwächte Priorisierung des Themas „Fluktuation“ (MA3).

Ähnlich verhielt es sich mit den neu evaluierten Themen „Awareness Ethik“ (GN6) und „Awareness Whistleblowing“ (GN7). Die Feedbacks aller Beteiligten, aber auch die Mitarbeiterbefragung, ergaben, dass diese zwei oben genannten Themen eine „nur“ hohe Relevanz für PROLICHT bzw. die Stakeholder haben.

In der folgenden Tabelle wollen wir die Themenschwerpunkte von PROLICHT innerhalb der ESRS-Themen einordnen, um uns in zukünftigen Berichtsperioden stärker an den Standards zu orientieren.

ESRS-Thema	Thema bei PROLICHT	Berichtsgrenze
Klimawandel	Energieeffizienz Energiemanagementsystem direkter/indirekter Energiebezug Reduzierung des Gesamtstromverbrauchs Ausbau der Stromeigenproduktion (PV) Geschäftsreisen/Reisen Anreise der Mitarbeitenden	Innerhalb des Unternehmens (HQ)
Umweltverschmutzung	Gefahrenstoffmanagement	Innerhalb des Unternehmens (HQ)
Wasserressourcen	Wasser/Abwasser Engagement sauberes Wasser	Innerhalb des Unternehmens (HQ)
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Außerbetrieblicher Abfall Produktverpackung	Innerhalb des Unternehmens (HQ)
Eigene Belegschaft	Gute Arbeitsbedingungen Fluktuation Mitarbeiterengagement Chancengleichheit Gender Pay Gap	Innerhalb des Unternehmens (HQ)
Unternehmenspolitik	Unternehmenswerte CSR-Lieferanten Code of Conduct Lieferanten Korruptionsvermeidung Awareness Ethik Awareness Whistleblowing Nachhaltige Beschaffung	Innerhalb des Unternehmens (HQ)

Abbildung 15: Zusammenfassung Liste an relevanten Themen

Zuordnung der Schwerpunktthemen 2024 zu den SDGs

Zusätzlich wollen wir hervorheben, in welchem Umfang unsere Maßnahmen zu den identifizierten Schwerpunktthemen auf die „17 Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen einzahlen.

2024 wurden etwas mehr als 30 Schwerpunktthemen identifiziert. Im folgenden Kapitel werden zu diesen gewichteten Themen auch Handlungsfelder abgeleitet, aber auch Ergebnisse des vergangenen Nachhaltigkeitsprogramms beschrieben. Einmal jährlich wird die Analyse aktualisiert, alte Maßnahmen werden hinsichtlich Wirksamkeit überprüft, wenn notwendig, nachgeschärft und neue Handlungsfelder nach den ESG-Bereichen ergänzt.



Abbildung 16: ESG Darstellung

PROLICHT versucht auf diesem Wege, Maßnahmen zu den identifizierten Schwerpunktthemen abzuleiten, um dadurch seinen Beitrag bei der Erreichung der 17 SDG-Ziele zu leisten. Die folgenden Grafiken beschreiben, inwieweit die identifizierten Schwerpunktthemen der diesjährig durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse auf die 17 SDGs der Vereinten Nationen einzahlen.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms 2025 möchten wir vor allem einen Beitrag bei der Erreichung der folgenden SDG-Ziele leisten, welche wir für uns – unverändert zu 2024 - identifiziert haben:



Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen



Ziel 5: Geschlechtergleichheit



Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen



Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie



Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Ziel 10: Weniger Ungleichheit



Ziel 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion



Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz



Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Die folgenden Darstellungen schaffen einen Überblick darüber, inwieweit PROLICHTs Nachhaltigkeitsengagement im Nachhaltigkeitsprogramm 2025 einen Beitrag zur Erreichung der 17 SDGs zu leisten versucht.

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN 	 PROLICHT  Sportaktivitäten (MA4)  Gute Arbeitsbedingungen (MA5)
5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT 	 Gender-Equality (MA2)  Gender-Pay-Gap (MA6)  Steigerung der Chancengleichheit aller Prolicht Mitarbeiter (GN4)
6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN 	 Wasser/ Abwasser (W1)  Engagement sauberes Wasser (GN2)

Abbildung 17: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_I

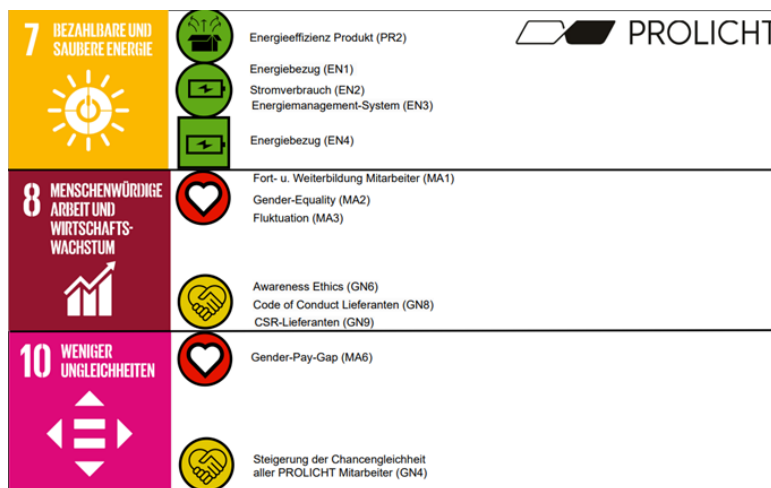


Abbildung 18: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_II

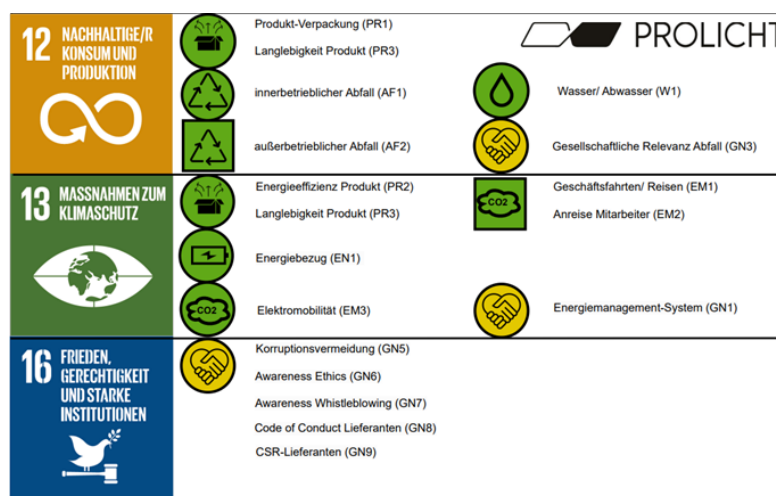


Abbildung 19: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_III

1.4.5 Nachhaltigkeitsstrategie: PROLICHT Sustainability Goals 2030

In unserem „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ Bericht sind all unsere vergangenen, aktuelle und zukünftige beschlossenen Handlungsfelder festgehalten. Dieses Dokument ist in die Bereiche ESG (Environmental, Social, Governance) unterteilt. Jedem Bereich werden mehrere Themenschwerpunkte zugeordnet, welche bis zu einem im Dokument fixierten Jahr umgesetzt werden sollen.

Eine Zusammenfassung aller beschlossener Handlungsfelder eines Nachhaltigkeitsprogramms können intern dem Dokument „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ entnommen werden. Hier sind zusätzlich zu vergangenen Maßnahmen auch aktuelle und zukünftige Ziele des Nachhaltigkeitsprogrammes und anhand der international standardisierten ESG-Kriterien zugeordnet. Eine Liste der relevanten Themen ist im Kapitel 1.4.4.3 enthalten.

Mit Unterstützung des IMS Teams hat der Führungskreis (FK) ursprünglich ca. 30 Schwerpunkte für die „Nachhaltigkeitsstrategie 2030“ unter der Ergebnisberücksichtigung der „doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ identifizieren können und Handlungsfelder abgeleitet.

1.4.5.1 Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt

Im gegenwärtigen Kapitel wird näher auf die umgesetzten Maßnahmen der vergangenen Berichtsperiode 2025 und zu Handlungsfeldern des ESG-Kriteriums „Umwelt“ eingegangen. Am Ende wollen wir uns aber auch auf das Programm 2026 konzentrieren und aufzeigen, welche Maßnahmen im kommenden Nachhaltigkeitsprogramm zum Thema „Umwelt“ definiert wurden.

ENVIRONMENT

2025:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAH	MASSNAHME	VERANTWÖRTLICHER BEREICH	AUDIT
E	ENVIRONMENTAL	ENERGIE	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2023-2026	Erlangung des Zertifikats nach ISO 50001 bis Ende 2026	Zertifikat	Zertifizierung Energiemanagementsystem umsetzen	TEAM BMS	Dez 24
	ENVIRONMENTAL		Produktion HQ, Administration HQ	2023-2025	Etablierung Wassermanagementsystem am HQ PROLICHT bis Ende 2024	Anzahl KPIs Wasser	Etablierung eines Wassermanagementsystems und der Überprüfbarkeit des Systems anhand von mind. 3 KPIs	TEAM BMS	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	WASSER	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2025	Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs (L) pro Mitarbeiter-Stunde (hmi) am HQ, um 15% bis 2030 im Vergleich zu 2019 II	Anzahl KPIs Wasser	Regensensorverfügbarkeit/Regensensoranmelder	TEAM BMS	Dez 30
	ENVIRONMENTAL		Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2021-2025	Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle) um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr	Aufbau eines zusätzlichen Müllbehälters (Unverpacktbar) am Abfallbeauftragten/Unverpacktbarbeauftragten	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	ABFALL	Kunden	2023-2025	Gezielte Handlungsfelder für Reduzierung des Abfallaufkommens beim Kunden um 10 t pro Jahr im Vergleich zu 2019 I	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr beim Kunden	Optimierung Absatz: "Wiederverpackung" im wohnort getrennt internen Kunden und Vorständen zu entsprechen	FÜHRUNGSKREIS	Dez 30

Abbildung 20: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2025

- Erlangung des Zertifikats nach ISO 50001 bis Ende 2026
- Etablierung Wassermanagementsystem am HQ PROLICHT bis Ende 2025
- Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs (L) pro Mitarbeiter-Stunde (hmi) am HQ, um 15% bis 2030 im Vergleich zu 2019 II
- Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle) um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019
- Gezielte Handlungsfelder für Reduzierung des Abfallaufkommens beim Kunden um 10 t pro Jahr im Vergleich zu 2019

1.4.5.2 Nachhaltigkeitsprogramm 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.

Die folgende Tabelle beschreibt die Handlungsfelder PROLICHTs, die wir im Bereich „SOZIALES“ in der letzten Nachhaltigkeitsperiode geplant hatten und umsetzen wollten.

SOCIAL

2025:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAH	MASSNAHME	VERANTWÖRTLICHER BEREICH	AUDIT
S	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Vielfalt & Inklusion	Richtlinie vorhanden, 50 % der Führungskräfte geschult	Einführung einer Diversity-Richtlinie und Schulung aller Führungskräfte	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Vergünstigte Fitnessstudio-Mitgliedschaft	Angebot verfügbar, Kommunikation erfolgt	Bis Ende 2025 wird eine Kooperation mit einem Fitnessanbieter umgesetzt, um allen Mitarbeitenden eine vergünstigte Mitgliedschaft anzubieten	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25
	SOCIAL	HEINGE	Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Mental Health & psychische Gesundheit	Beratungsangebot aktiv, Teambuildingaktivitäten, Schulungen	Aufbau eines anonymen psychologischen Beratungsangebots und Schulungen für Führungskräfte	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Regelmäßige freiwillige Gesundheitschecks	Angebotumfang wurde definiert, Kommunikation erfolgt	Angebot kostenloser Gesundheitschecks (z.B. Blutdruck, Cholesterin, Seh- und Hörtest) für alle Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Transparente Benefit-Kommunikation	Einschätzung und Befragung der Plattform und mindestens halbjährliche Kommunikation darüber	Einführung einer digitalen Benefit-Plattform oder eines regelmäßigen „Benefit-Newsletters“ zur besseren Information über bestehende Angebote	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25

Abbildung 21: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2025

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:

- Einführung einer Diversity-Richtlinie und Schulung aller Führungskräfte
- Bis Ende 2025 wird eine Kooperation mit einem Fitnessanbieter umgesetzt, um allen Mitarbeitenden eine vergünstigte Mitgliedschaft anzubieten
- Aufbau eines anonymen psychologischen Beratungsangebots und Schulungen für Führungskräfte
- Angebot kostenloser Gesundheitschecks (z. B. Blutdruck, Cholesterin, Seh- und Hörtest) für alle Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich
- Einführung einer digitalen Benefit-Plattform oder eines regelmäßigen „Benefit-Newsletters“ zur besseren Information über bestehende Angebote

Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden.

1.4.5.3 Nachhaltigkeitsprogramm Unternehmensführung

Unter dem Kriterium „Unternehmensführung“ (Governance) hat sich PROLICHT für das Nachhaltigkeitsprogramm 5 Ziele gesetzt:

GOVERNANCE  2025:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KRITERIUM	MAßNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUßER
G	GOVERNANCE	GESELLSCHAFT 	LEFERTARIAT	2020-2025	Audit Lieferanten "Due Diligence" (Ethik, & nachhaltige Beschaffung)	Audit Due Diligence Verfahren	Führung 5 neuer Lieferanten 2022, 10 in Jahr 2023, 15 bis 2024, 20 bis 2025 durch die PROLICHT Due Diligence Verfahren	FÜHRUNGSPERSON	Q4 24
	GOVERNANCE		LEFERTARIAT	2020-2025	Diversität bei Lieferanten stärken	Umsatz bei diversen Lieferanten	Erhebung der Umsätze bei diversen Lieferanten: 500 Tsd. Umsatz bis 2024, 100 Tsd. Umsatz bis 2025	FÜHRUNGSPERSON	Q4 24
	GOVERNANCE		LEFERTARIAT	2020-2025	Frauenquote bei Lieferanten stärken	Umsatz bei diversen Lieferanten	Erhebung der Umsätze bei diversen Lieferanten: 500 Tsd. Umsatz bis 2024, 100 Tsd. Umsatz bis 2025	FÜHRUNGSPERSON	Q4 24
	GOVERNANCE		PROLICHT Global	2023-2026	Inklusion bei Lieferanten stärken	Umsatz bei diversen Lieferanten	Erhebung der Umsätze bei diversen Lieferanten: 500 Tsd. Umsatz bis 2024, 100 Tsd. Umsatz bis 2025	FÜHRUNGSPERSON	Q4 24
	GOVERNANCE		Produktion RD, Administration RD	2024-2026	Einbeziehen PROLICHT Standort(e) in den Nachhaltigkeitsbericht (ESRS), wenn gesetzl. notwendig	ESRS Standard	PROLICHT wird bis 2025 als Standort in einer Berichterstattung nach ESRS integriert haben.	TEAM RD	Q4 26
					Erhebung der Zufriedenheit nach ISO 10001	Zufrieden	Zertifizierung Dienstleistungsprozesse abschließen	FÜHRUNGSPERSON	Q4 24

Abbildung 22: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2025

Die o.a. Abbildung beschreibt die Maßnahmen, die vom „Oberen Management“ zur Umsetzung in der kommenden Programmperiode im Bereich „GOVERNANCE“ freigegeben wurden:

- Audit Lieferanten "Due Diligence" (Ethik, & nachhaltige Beschaffung)
- Diversität bei Lieferanten stärken
- Frauenquote bei Lieferanten stärken
- Inklusion bei Lieferanten stärken
- Einbeziehen PROLICHT Standort(e) in den Nachhaltigkeitsbericht (ESRS), wenn gesetzl. notwendig

Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden.

1.4.6 Ausblick Nachhaltigkeitsprogramm ESG

Anhand der Wesentlichkeitsanalyse werden für alle drei ESG Bereiche verschiedene Themenschwerpunkte für die kommende Berichtsperiode identifiziert und priorisiert.

Der Ausblick des Nachhaltigkeitsprogramm bis 2030 ist in tabellarischer Form in der folgenden Abbildung dargestellt (Stand: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024 bis Ende 2030)

PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030									
ZIELKATEGORIE	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	APPROPRIATE KPI	INTERDISZIPLINÄRE BEZIEHUNG (GRI)	ANTIZIPATIONS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KRITERIUM	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER	STATUS
E	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L, Kunden	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle)	reiner Abfall pro Jahr	Errege der Vermeidung (Vermeidung der PROLICHT-Verpackungsmittel, die Vermeidung von Abfällen und Reduktion von Verpackungsarten zur Reduktion der Produktverpackung, z.B. Vermeidung von Abfällen u. von Kunststoffverpackungen)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung des durchschnittlichen Stromverbrauchs	kWh/kVA	Im Rahmen von Homeoffice-Verordnungen sollen Computer während der Nichtbenutzung automatisch heruntergefahren werden und der Stromverbrauch während der Nichtbenutzung von IT-Geräten in 2024 auf 0,001 kWh sinken	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L, Kunden	2024-2030	Energiekosten erheben, analysieren, Maßnahmen zur Kostensenkung definieren	Euro/kWh pro Jahr	Wird eine Senkung der "Energiekosten" 2024 gegen mögliche Kostensteigerungen aufgrund von steigenden Preisen definiert und definiert werden	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung CO2-Ausstoßes durch Reduzierung des Gas-Verbrauchs	% CO2 durch GAS Verbrauch im ProlicHT	Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-Verbrauchs im H&L	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung CO2-Ausstoßes des PROLICHT Fuhrparks	% CO2 Fuhrpark ProlicHT	Schrittweise Umrüstung auf Elektroantriebe und Austausch der Fahrzeugflotte von Benzol/ Diesel auf Elektro/ H2 u. a.	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Vertrieb, Kunden, PM, Administration	2024-2030	Scope 3 Bereich ausweiten, Weg finden wie man CO2 Wert dem Produkt hinterlegen kann	% CO2 Scope 3	Im Rahmen von Homeoffice-Verordnungen sollen Computer während der Nichtbenutzung automatisch heruntergefahren werden und der Stromverbrauch während der Nichtbenutzung von IT-Geräten in 2024 auf 0,001 kWh sinken	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	OKR Nachhaltigkeitsprojekt evaluieren und starten in Q4/2026	% OKR	Ziel eines OKR-Projekts um 100 % (A.C.A. relevante Daten zu erhalten, Scope intern/externer Kunden zu integrieren beifügen)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L, Kunden	2024-2030	Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden	% CO2 H&L	Umstellung der Mitarbeiter im Umgang mit Wasser & Reduzierung eines Wasser-Management Systems im H&L	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
S	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	SOCIAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
G	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	GOVERNANCE	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30

Abbildung 23: Nachhaltigkeitsprogramm 2026

Umwelt

Unter dem Kriterium „ENVIRONMENT“ (Umwelt) hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm folgende Ziele gesetzt:

ENVIRONMENT 2026:

ZIELKATEGORIE	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	APPROPRIATE KPI	INTERDISZIPLINÄRE BEZIEHUNG (GRI)	ANTIZIPATIONS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KRITERIUM	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER	STATUS
E	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L, Kunden	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle)	reiner Abfall pro Jahr	Errege der Vermeidung (Vermeidung der PROLICHT-Verpackungsmittel, die Vermeidung von Abfällen und Reduktion von Verpackungsarten zur Reduktion der Produktverpackung, z.B. Vermeidung von Abfällen u. von Kunststoffverpackungen)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung des durchschnittlichen Stromverbrauchs	kWh/kVA	Im Rahmen von Homeoffice-Verordnungen sollen Computer während der Nichtbenutzung automatisch heruntergefahren werden und der Stromverbrauch während der Nichtbenutzung von IT-Geräten in 2024 auf 0,001 kWh sinken	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L, Kunden	2024-2030	Energiekosten erheben, analysieren, Maßnahmen zur Kostensenkung definieren	Euro/kWh pro Jahr	Wird eine Senkung der "Energiekosten" 2024 gegen mögliche Kostensteigerungen aufgrund von steigenden Preisen definiert und definiert werden	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung CO2-Ausstoßes durch Reduzierung des Gas-Verbrauchs	% CO2 durch GAS Verbrauch im ProlicHT	Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-Verbrauchs im H&L	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	Kontinuierliche Reduzierung CO2-Ausstoßes des PROLICHT Fuhrparks	% CO2 Fuhrpark ProlicHT	Schrittweise Umrüstung auf Elektroantriebe und Austausch der Fahrzeugflotte von Benzol/ Diesel auf Elektro/ H2 u. a.	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Vertrieb, Kunden, PM, Administration	2024-2030	Scope 3 Bereich ausweiten, Weg finden wie man CO2 Wert dem Produkt hinterlegen kann	% CO2 Scope 3	Im Rahmen von Homeoffice-Verordnungen sollen Computer während der Nichtbenutzung automatisch heruntergefahren werden und der Stromverbrauch während der Nichtbenutzung von IT-Geräten in 2024 auf 0,001 kWh sinken	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L	2024-2030	OKR Nachhaltigkeitsprojekt evaluieren und starten in Q4/2026	% OKR	Ziel eines OKR-Projekts um 100 % (A.C.A. relevante Daten zu erhalten, Scope intern/externer Kunden zu integrieren beifügen)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Produktion H&L, Administration H&L, Kunden	2024-2030	Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden	% CO2 H&L	Umstellung der Mitarbeiter im Umgang mit Wasser & Reduzierung eines Wasser-Management Systems im H&L	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30
	ENVIRONMENTAL	ENV-AL	Administration H&L	2024-2030	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	Anzahl Mitarbeiter/ Jahr (0-10)	UPL/PROLICHT/ESG	2024-30

Abbildung 24: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2026

- Kontinuierliche Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle)
- Kontinuierliche Reduzierung des durchschnittlichen Stromverbrauchs
- Energiekosten erheben, analysieren, Maßnahmen zur Kostensenkung definieren
- Kontinuierliche Reduzierung CO2-Ausstoßes durch Reduzierung des Gas-Verbrauchs
- Kontinuierliche Reduzierung CO2-Ausstoßes des PROLICHT Fuhrparks
- Scope 3 Bereich ausweiten, Weg finden wie man CO2 Wert dem Produkt hinterlegen kann
- OKR-Nachhaltigkeitsprojekt evaluieren und starten in Q4/2026
- Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden.

Sozial

Unter dem Kriterium „SOCIAL“ (Sozial) hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm die nachstehenden Ziele gesetzt:



ZUORDNUNG K	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKT D NACHHALT.	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (G)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWORTLICHES BEREICH	AB	STATUS	T
S	SOCIAL	MENSCHEN	Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026

Abbildung 25: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2026

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

- Anzahl Arbeitsunfälle Mitarbeiter reduzieren
- Reduzierung der Krankenstandstage aufgrund von Arbeitsunfällen pro Mitarbeiter
- Erhebung der Dauer, die unsere Mitarbeiter in Fort- und Weiterbildungsprogrammen verbringen
- Quote weiblicher Mitarbeiter steigern
- Reduzierung Gender Pay Gap am HQ PROLICHT
- Teamevents die von PROLICHT finanziert werden für Teambuilding-Maßnahmen erheben
- Quote langjährige Mitarbeitende steigern
- Nachhaltigkeitsschulungen für alle neuen Mitarbeitenden
- Jährliche Mitarbeiterbefragung am HQ PROLICHT
- Effizienzsteigerung je strategischem Ziel (OKR)
- Überarbeitung bereichsübergreifender digitaler Kommunikation

Unternehmensführung

Unter dem Kriterium „GOVERNANCE“ (Unternehmensführung) hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm folgende Ziele gesetzt:



ZUORDNUNG K	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKT D NACHHALT.	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (G)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWORTLICHES BEREICH	AB	STATUS	T
G	GOVERNANCE	BETRIEBSFÜHRUNG	Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026
			Produktion HR, Arbeitszeiten HR	2022-2026	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktionszeit pro Mitarbeiter (Jahre 10)	Produktion HR	2026	IN PROGRESS	2026

Abbildung 26: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2026

Die o.a. Abbildung beschreibt die Maßnahmen, die vom „Oberen Management“ zur Umsetzung in der kommenden Programmperiode im Bereich „GOVERNANCE“ freigegeben wurden:

- PROLICHT Code of Conduct von Lieferanten unterschreiben lassen (Anzahl steigern)
- Nachhaltige Verträge Lieferanten (Anzahl steigern)
- CSR-Bewertung Lieferanten durchführen (Anzahl steigern)
- CSR Audits vor Ort Lieferanten (Anzahl steigern)
- Audit Lieferanten „Due Diligence“ (Anzahl steigern)
- Diversität bei Lieferanten stärken
- Frauenquote bei Lieferanten stärken
- Inklusion bei Lieferanten stärken
- Training PROLICHT Mitarbeitende zu „Bekämpfung von Korruption“ (Anzahl steigern)
- Training PROLICHT Mitarbeitende „Whistleblowing-Verfahren“ (100% halten)
- Training PROLICHT Mitarbeitende „Cyberkriminalität“ (100% halten)
- Monitoring Whistleblowing (Ziel von 0 Fällen pro Jahr halten)
- Monitoring Korruption (Ziel von 0 Fällen pro Jahr halten)
- Monitoring Cyber-Kriminalität (Ziel von 0 Fällen pro Jahr halten)
- Überarbeitung Dashboard Nachhaltigkeit

Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden.

1.4.7 Nachhaltigkeitsmanagementsystem und verantwortliche Personen

Im Zuge der erfolgreichen Erstzertifizierung 2017 nach ISO 14001, wurde auch ein Umweltmanagement im Unternehmen etabliert. Seither bildet es das Fundament um systematisch, kontinuierlich und zielgerichtet Umweltthemen voranzutreiben. Ein klar definierter und im Kern der Unternehmensorganisation angesiedelter Bereich „Team IMS“ (Integriertes Managementsystem), welcher Aufgabengebiete wie beispielsweise

- Qualitätsmanagement
- Umweltmanagement
- Sicherheit und Gesundheit (SIGe)

als Verantwortungsbereiche innehat, wurde 2017 eingeführt und bedient seither zielgerichtete IMS Themen. Seit 2022 übernimmt das IMS Team auch die Koordination nachstehender Bereiche

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Sozialmanagement
- Management Nachhaltiger Beschaffung

Betrachtet man das „Team IMS“ im Detail, so umfasst ihr Aufgabengebiet unter anderem Themen wie:

- Kennzahlen aktualisieren & erweitern und daraus Maßnahmen ableiten
- Interne und externe Anlaufstelle bei Fragen zur Nachhaltigkeit, Umwelt, Qualität und SIGe
- Unterstützung des Führungskreises (FK), bei der Aufbereitung von Kommunikationsinhalten, welche Qualität, Umwelt oder Sicherheit & Gesundheit betreffen
- Unterstützung des Führungskreises mit Vorschlägen zu Handlungsfeldern für das Nachhaltigkeitsprogramm

- Begleitung der Umsetzungen von Sozial-, Umwelt-, Qualitätsprogrammen inkl. Auditieren der Effekte
- Positive Auswirkungen umgesetzter Handlungsfelder dokumentieren & Nicht-Konformitäten aufzeigen, Maßnahmen ableiten
- Externe Inspektoren bei Audits am Standort zu den Themen Qualität, Umwelt und Sicherheit und Gesundheit begleiten
 - o ISO 14001 (TÜV Austria)
 - o ISO 9001 (TÜV Austria)
 - o Begehungen durch die Sicherheitsfachkraft (Würtenberger GmbH)
 - o Überprüfung lt. GewO §82b (TÜV Austria)
 - o Begehungen durch Arbeitsmedizin (Praxis P4, Dr. Pellegrini)

Das „Team IMS“ befindet sich im zentralen 5. Flügel/Motor, dem „Support Team“ und ist diesem zugeordnet. Die Funktion des Umweltmanagementbeauftragten nimmt der Teamsprecher des Teams „IMS“ wahr.

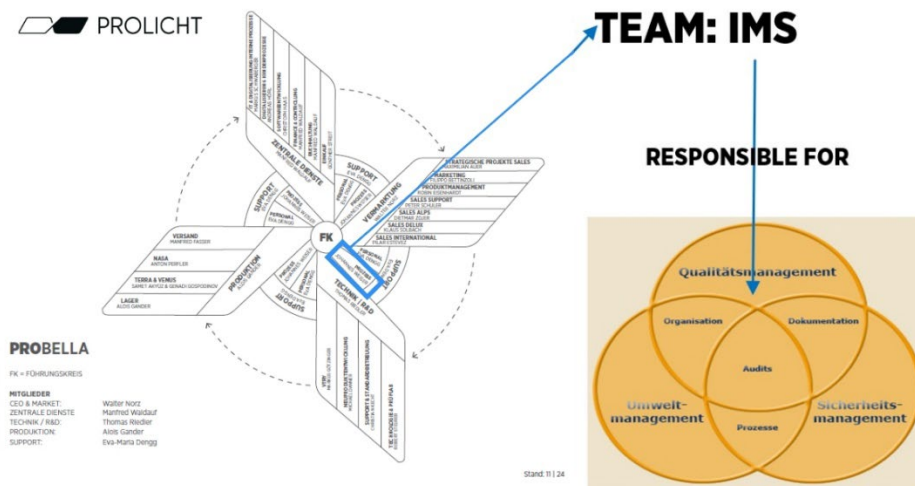


Abbildung 27: Integriertes Managementsystem

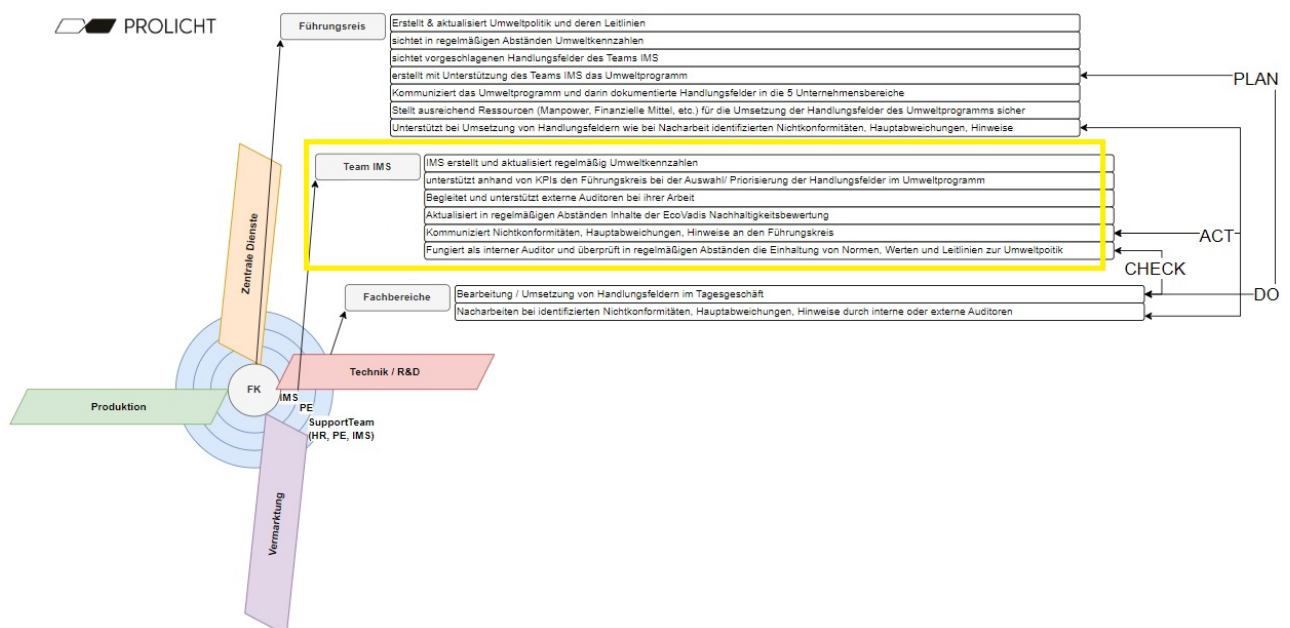


Abbildung 28: Umweltmanagementsystem PROLICHT

VERANTWORTLICHE PERSONEN		
BEREICH	FUNKTION	NAME
UMWELTMANAGEMENT	Umweltbeauftragter	PIEMZ Harald
ABFALLBEAUFTRAGTER	Abfallbeauftragter	PIEMZ Harald

Abbildung 29: Verantwortliche Personen (Umwelt)

Das „Team IMS“ ist zusätzlich dazu befähigt worden, als interne Umweltauditoren zu fungieren. Das Team berät deshalb auch intern bei Entscheidungen wie zum Beispiel:

- Identifizierung v. Handlungsfeldern bzw. Schwerpunkten im Nachhaltigkeitsprogramm
- Kennzahlenbasiertes Auswerten und bewerten von umgesetzten Punkten
- Personalentscheidungen im Bereich IMS

Sobald der Führungskreis (FK) das Nachhaltigkeitsprogramm absegnet, arbeiten sowohl der FK als auch Teams der fünf Bereiche an der Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms.

Das „Team IMS“ ist dann wiederum, als Interner-Auditor, dazu verpflichtet, die Umsetzungen zu prüfen und bei Nichtkonformitäten dem Führungskreis Bericht zu erstatten, um Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Darüber hinaus sind folgende Verantwortungsbereiche im Unternehmen definiert:

VERANTWORTLICHE PERSONEN		
BEREICH	FUNKTION	NAME
BRANDSCHUTZ	Brandschutzbeauftragter	GLÄSSER Andreas
	Brandschutzbeauftragter	PAPE Michael
LEHRLINGSBETREUUNG	Lehrlingsbeauftragter	POHLE Walter
	Lehrlingsbeauftragter	POHLE Eva
ERSTE HILFE	Ersthelfer	PIEMZ Harald
	Ersthelfer	POHLE Walter
	Ersthelfer	POHLE Eva
	Ersthelfer	POHLE Barbara
	Ersthelfer	KUNT Martin
	Ersthelfer	REISER Thomas
	Ersthelfer	REISER Anton
	Ersthelfer	REISER Florian
	Ersthelfer	SCHWABDORFER Markus
	Ersthelfer	GULLMANNER Bodo
	Ersthelfer	PIEMZ Christoph
ARBEITSMEDIZIN	Arbeitsmediziner	PELLEGRINI Stefan
ARBEITNEHMERSCHUTZ	Sicherheitsfachkraft	WUTENBERGER Roland
	Sicherheitsfachkraft	WUTENBERGER Tamara
	Sicherheitsvertrauensperson	POHLE Robert
	Sicherheitsvertrauensperson	POHLE Eva
DATENSCHUTZ	Datenschutzverantwortlicher	WALDMÜLLER Manfred
QUALITÄTSMANAGEMENT	Qualitätsbeauftragter	PIEMZ Harald
UMWELTMANAGEMENT	Umweltbeauftragter	PIEMZ Harald
ABFALLBEAUFTRAGTER	Abfallbeauftragter	PIEMZ Harald
	Abfallbeauftragter	PIEMZ Harald
IT SICHERHEIT	Leitung IT	SCHWABDORFER Markus
GESCHÄFTSFÜHRUNG	Prokurist	WALDMÜLLER Manfred
	CEO	POHLE Walter
RECHTSSCHUTZ	Jurist	REISER Stefan
ZERTIFIZIERUNG	CCC	STUBER Robert
	UL	STUBER Robert

Abbildung 30: Verantwortliche Personen (Gesamt)

1.4.8 Kommunikation, Ratings und Auszeichnungen

1.4.8.1 Kommunikationskanäle

Bei der Aufbereitung bzw. Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen, unabhängig davon, ob extern oder intern, unterstützt der Bereich IMS den Führungskreis, welcher die Nachhaltigkeitsinhalte und -themen steuert. Darunter fallen z.B. die Kommunikation von Berichten, Ratings wie etwa „EcoVadis“ aber auch die Zertifizierung nach ISO 14001 (siehe folgende Abbildung).

 PROLICHT Kommunikationskanäle Umweltschutz & Nachhaltigkeit			
Kanal	Wann	Empfänger	Verantwortung Kommunikations-Inhalte
Prolicht-Youtube-Kanal	Spontan	intern	Führungskreis
Newsletter	monatlich	intern	Führungskreis
Team Jour-Fix(e)	wöchentlich	intern	Führungskreis
EcoVadis	jährlich	extern	IMS
ISO 14001	jährlich	intern/ extern	IMS

Abbildung 31: Kommunikation Umweltschutz & Nachhaltigkeit

1.4.8.2 Zertifizierung nach ISO 14001 & ISO 9001

2017 hat sich PROLICHT dazu entschlossen, mit Unterstützung durch den TÜV Austria, die Zertifizierung nach ISO 14001 & ISO 9001 umzusetzen. Diese Zertifikate werden seitdem regelmäßig im Zuge eines Rezertifizierungsaudits erneuert und auf unserer Homepage zum Download bereitgestellt.



Abbildung 32: ISO-Zertifikat 9001 & 14001

1.4.8.3 EcoVadis

Um unsere unternehmerischen Nachhaltigkeitsbemühungen transparent zu gestalten, sind wir seit 2019 EcoVadis Mitglied. Diese Plattform bietet eine umfassende Bewertung von Umwelt-, Sozial und Geschäftspraktiken (ESG) der teilnehmenden Unternehmen⁶.

Bereits nach dem 4. Mitglied-/ Bewertungsjahr hat PROLICHT „Gold“ erreicht und seitdem auch halten können. Diese Topplatzierung ist für PROLICHT als teilnehmendes Unternehmen, aber auch für unseren Kunden und Interessenten eine Bestätigung am richtigen Weg zu sein und unsere Position im internationalen Bereich zu stärken.

PROLICHT GMBH

PROLICHT GMBH has earned a **Gold Medal**, a recognition awarded to the **Top 5%** of companies assessed by **EcoVadis** in the 12 months prior to the medal issue date. It reflects the quality of the company's sustainability management system and demonstrates a commitment to promoting transparency throughout the value chain. [Learn more about EcoVadis Medals & Badges](#)

EcoVadis is recognized globally for trusted business sustainability ratings.



Abbildung 33: EcoVadis Gold (Juni 2025)

⁶ „EcoVadis“ Link zur Homepage → <https://ecovadis.com/de/>

1.4.8.4 Sedex

Seit 2023 ist PROLICHT Mitglied der Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) Datenbank, welche eine weltweit bekannte Plattform zum Austausch von Informationen über ethisch nachhaltige Produktion in der Lieferkette ist.



Abbildung 34: Logo Sedex Member

Die SEDEX-Datenbank ermöglicht Mitgliedern durch den Informationsaustausch Unterstützung beim Lieferantenmanagement und Reduzierung des Risikos. Dadurch werden Verbesserungen in der ethisch verantwortungsvollen Geschäftspraktik erreicht.

1.4.8.5 Integrity Next

Seit Anfang 2023 ist PROLICHT Teilnehmer der Nachhaltigkeitsplattform „IntegrityNext“ und beweist dort 100-prozentige Transparenz bei der Evaluierung ausgewählter Nachhaltigkeitsaspekte durch die Onlineplattform von IntegrityNext.



Abbildung 35: Logo IntegrityNext

PROLICHT nutzt dabei die Vorzüge einer der weltweit führenden Cloud-Lösungen für das Monitoring von Nachhaltigkeit und Compliance in der Lieferkette. IntegrityNext ermöglicht unseren Kunden dadurch eine schnelle und kosteneffiziente Überprüfung des Nachhaltigkeitsmanagement PROLICHTs in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Regulierungen, Standards aber auch Selbstverpflichtungen (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, internationale Menschen- und Arbeitsrechte, Dekarbonisierung der Lieferkette / Net Zero, etc.).

1.4.8.6 UN Global Compact

Seit April 2022 ist PROLICHT Teilnehmer des Global Compact Netzwerks Austria bzw. der UN GLOBAL COMPACT INITIATIVE. PROLICHT hat dabei an der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung teilgenommen. Die Vision des UN Global Compact ist eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft auf Grundlage der 10 universellen Prinzipien.



Abbildung 36: PROLICHT Teilnahme im Global Compact Netzwerk Austria

2. Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt

2.1 Klima und Energie

Die Herstellung bzw. Produktion von Leuchten bei PROLICHT erfordert Energie. Eine effiziente Energieversorgung und erneuerbare Energien können Kosten senken und Umweltauswirkungen reduzieren. Unternehmen müssen sicherstellen, dass sie eine zuverlässige und nachhaltige Energieversorgung haben, um Betriebsunterbrechungen zu vermeiden sowie rechtlichen und regulatorischen Anforderungen einzuhalten. Die Anpassung an den Klimawandel bietet Innovation und einem damit verbundenen Wettbewerbsvorteil und Kundenbindung. Klimawandelanpassung und Energie sind entscheidende Themen für Unternehmen, da sie sowohl finanzielle Risiken als auch Chancen bieten.

Im Nachhaltigkeitsprogramm hat PROLICHT u.a. dem Thema „Direkter/ indirekter Energiebezug“ (EN1 + EN4) und das „Energiemanagementsystem“ (EN3 + GN1) viel Aufmerksamkeit geschenkt. So wurden zum Beispiel Handlungsfelder zur Reduzierung des Gesamtstromverbrauchs und der Ausbau der Strom-Eigenproduktion (Photovoltaik) getroffen und erfolgreich umgesetzt.

Zusätzlich ermöglichen 3 Ladesäulen am Headquarter das Laden von 6 Elektro-Fahrzeugen mit dem Strom aus der eigenen Photovoltaikanlage.

Maßnahme Handlungsfeld Energieverbrauch

Im Bewertungs-Cluster „Energieverbrauch“ hat der Führungskreis im Nachhaltigkeitsprogramm die markantesten Handlungsfelder gesetzt. Zwei Handlungsfelder wollen wir hier detaillierter hervorheben.

Maßnahme Handlungsfeld Photovoltaikanlage

Bereits 2021 haben wir begonnen eine 1.500m² große Photovoltaikanlage (200 kWp) errichtet, im darauffolgenden Jahr wurde diese auf 2.000 m² (250 kWp) erweitert. 2025 erzeugten wir damit ca. 444 MWh, wovon ca. 200 MWh in das Netz eingespeist wurden.

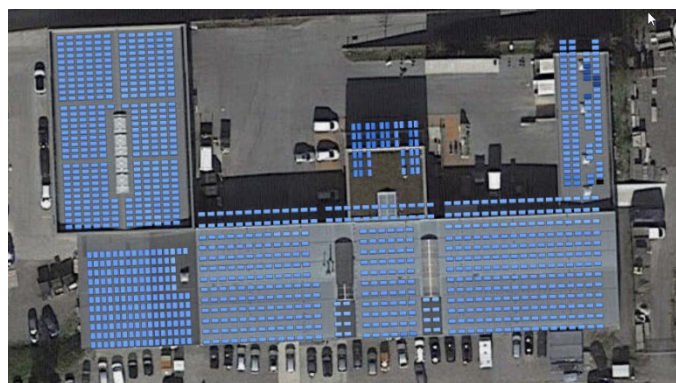


Abbildung 37: Photovoltaikanlage GWP 6



Abbildung 38: PV Anlage GWP 6 - Satellit

Maßnahmen Handlungsfeld CO₂-Emissionen

Die Reduzierung der Pendlerwege unserer Mitarbeitenden ist eine der Hauptmaßnahmen, die zu einer gewünschten Reduzierung der „Luftverschmutzung“ bzw. zu einer reduzierten CO₂-Bilanz beitragen soll. Diesem Handlungsfeld wollten wir anhand der Umsetzung zweier Maßnahmen nachkommen.

Homeoffice Vereinbarung

Die während der Corona-Pandemie (2019) eingeführte Homeoffice Möglichkeit zählt auf die Reduktion von CO₂ Emissionen ein, da diese Mitarbeitenden an diesen Tag(en) keine Pendlerwege haben. Unsere 116 Administrationsangestellten verbrachten gesamt im Jahr 2025 durchschnittlich 187 Tage Im Homeoffice. Mitarbeitende aus der Produktion sind hier nicht berücksichtigt.

Elektromobilität

Die ersten sechs Elektrofahrzeuge standen mit Dezember 2022 vor dem Haupteingang des PROLICHT Headquarters und werden seitdem anstelle der sechs Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor genutzt.

Anhand der folgenden Grafik (Stand Q4 2025) ist zu erkennen, wie konsequent der bisherige Umstieg auf Elektromobilität umgesetzt werden konnte. Im Ausgangsjahr 2021 hatten wir 18 Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor, diese Zahl wurde 2025 halbiert – nun haben wir mehr Elektrofahrzeuge, welche vor allem vom Außendienst genutzt werden und somit eine umweltschonende Fortbewegung (CO₂-Fußabdruck) ermöglicht wird.

Jahr	Verbrenner	Hybrid	Elektro
2021	18	0	0
2022	14	0	6
2023	13	1	7
2024	11	1	10
2025	9	2	10

Abbildung 39: Fuhrpark PROLICHT AT

An den 3 Ladesäulen können bis zu 6 Elektrofahrzeuge direkt aus unserer Photovoltaikanlage geladen werden.



Abbildung 40: Ladestationen E-Autos @ PROLICHT HQ

KPIs Energieverbrauch

Seit einigen Jahren monitoren wir die Energieverbräuche am Headquarter der Firma PROLICHT. Zwei Kennzahlen werden im gegenwärtigen Bericht die Entwicklung der vergangenen Jahre, aber auch unsere anvisierten Zielwerte des PROLICHT Energieverbrauchs bis 2030, transparent machen.

Im vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm hat PROLICHT zum einen den Stromgesamtverbrauch zu reduzieren versucht, als auch den Ausbau erneuerbarer Energien mittels Ausbaus der Photovoltaikanlage am Gebäude Gewerbepark 6 abgeschlossen. Geplant ist, zukünftig auch das Hauptgebäude Gewerbepark 9 mit einer Photovoltaikanlage auszustatten.

Weiters hat sich der Führungskreis zusätzlich dazu entschieden, eine Reduktion des Gesamtstromverbrauchs um 10% KWh/hmi bis 2030 zu erreichen. Hier liegen wir aktuell bei einem Wert von 2,26 KWh/hmi bzw. ca. 660 MWh (2025), im Vergleich zu 2,36 KWh/hmi bzw. 820 MWh (2019), was einer Reduktion von ca. 160 MWh zum Ausgangswert entspricht.

Energieverbrauch - CO2 neutral

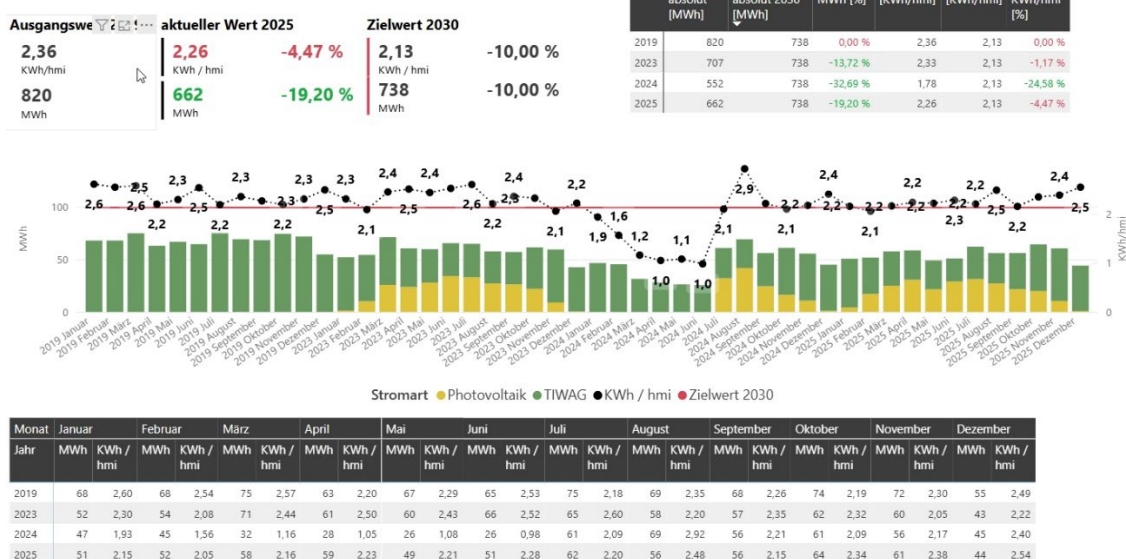


Abbildung 41: Energieverbrauch CO2-neutral (MWh/hmi)

KPIs Stromverbrauch gesamt (HQ)

Generell ist festzuhalten, dass der Gesamtstromverbrauch seit Beginn der Messungen 2019 sinkt und dies auf zahlreiche Maßnahmen am und rund um das PROLICHT Headquarter zurückzuführen ist. Siehe hierzu die folgenden Kennzahlen, die eine Reduktion des Gesamtstromverbrauchs von knapp 20% im Jahr 2025 zum Vergleichsjahr 2019 erkennen lässt.

Energieverbrauch - CO2 neutral

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030
2,36 KWh/hmi	2,26 KWh / hmi	2,13 KWh / hmi
820 MWh	662 MWh	738 MWh
	-4,47 %	-10,00 %
	-19,20 %	-10,00 %

Jahr	Verbrauch absolut [MWh]	Ziel Verbrauch absolut 2030 [MWh]	Ist Delta MWh [%]	Verbrauch [KWh/hmi]	Ziel 2030 [KWh/hmi]	Ist Delta KWh/hmi [%]
2019	820	738	0,00 %	2,36	2,13	0,00 %
2023	707	738	-13,72 %	2,33	2,13	-1,17 %
2024	552	738	-32,69 %	1,78	2,13	-24,58 %
2025	662	738	-19,20 %	2,26	2,13	-4,47 %

Abbildung 42: Stromverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in MWh

Die genaue Aufteilung der Stromkennzeichnung, können der folgenden Grafik entnommen werden, wir erhalten ausschließlich co2-neutralen Strom – somit kein radioaktiver Abfall.



Abbildung 43: Stromkennzeichnung der TIWAG ⁷

⁷ TIWAG Strom aus 100% erneuerbarer Energien, Link zur Homepage →

<https://www.tiwag.at/privat/strom/stromprodukte/stromkennzeichnung/#:~:text=TIWAG%20beliefert%20ihre%20Kundinnen%20und,zur%20G%C3%A4nze%20aus%20erneuerbaren%20Energietr%C3%A4gern>

KPIs Anteil erneuerbare Energien – Eigenproduktion

Betrachten wir den Gesamtstromverbrauch, so erkennen wir, dass die überwiegende Menge des Stroms von externen Stromlieferanten zugekauft wurde und der Anteil des eigenproduzierten Stroms durch die Photovoltaikanlage auf dem Gebäude Gewerbepark 6 zugenommen hat.

Die nächste Kennzahl beschreibt den Anteil der „erneuerbaren Energien“, den wir aus Eigenproduktion 2025 (Photovoltaikanlage) stellen.

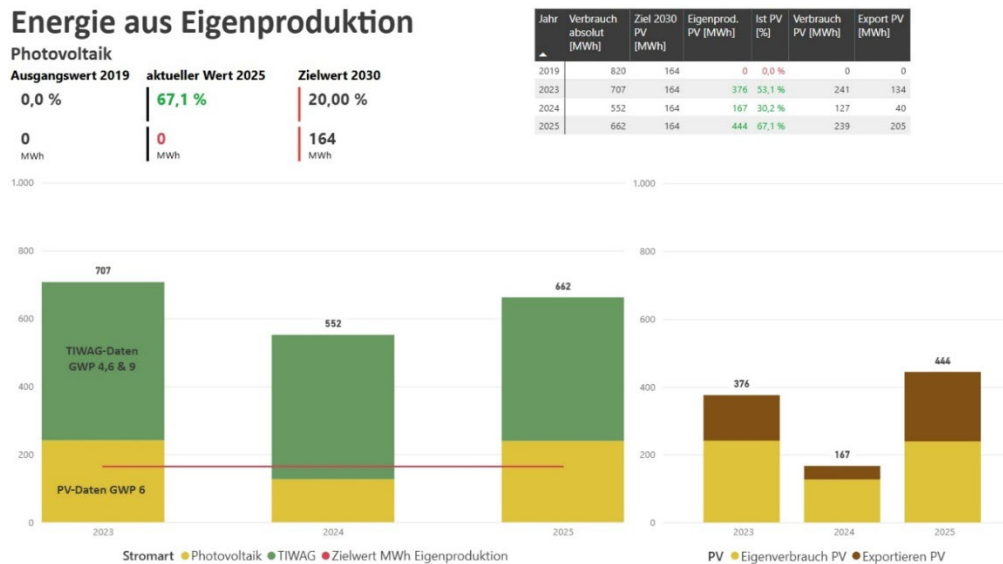


Abbildung 44: Energie aus Eigenproduktion (Photovoltaik) in MWh

Die Gesamtmenge des Stroms aus Eigenproduktion (erneuerbare Energie auf dem Dach des Gebäudes Gewerbepark 6) belief sich im Jahr 2025 auf 444 MWh. Davon wurden ca. 239 MWh dem Eigenverbrauch zugeführt (Gebäude Gewerbepark 6) und 205 MWh ins Netz eingespeist. Bei einem Gesamtverbrauch von ca. 662 MWh (für die Gebäude Gewerbepark 4, 6 und 9) entspricht der Anteil von Strom aus Eigenproduktion im Jahr 2025 somit 67%. Mit einem Eigenverbrauch von 239 MWh konnten somit 36% des Gesamtstromverbrauchs durch die eigene PV-Anlage gedeckt werden.

Das ursprüngliche Ziel war es, bis Ende 2030 den Anteil an „Erneuerbarer Energien“ aus Eigenproduktion auf 20% des Gesamtenergieverbrauchs am HQ auszubauen. Dieses Ziel haben wir bereits mit Ende 2022 mit einem Wert von 32,5% bei weitem übertroffen.

KPIs CO2-Einsparungen

Der durch Gas entstandene Gesamtausstoß von CO₂ am Headquarter stieg im Vergleich zum Ausgangsjahr mit einem Plus von 2,3% bzw. 5t leicht an. Grund hierfür ist, dass wir unseren Ölkessel aktuell nicht nutzen, sprich 100% Gas verwenden.

Gasverbrauch - CO₂ Ausstoß

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030
0,62 kg/hmi	0,75 20,9 % kg/hmi	0,47 -25,00 % kg/hmi
215 t	220 2,3 % t	161 -25,00 % t

Abbildung 45: CO₂-Ausstoß - Scope 1 HQ in t

Wir möchten darauf hinweisen, dass sich die oben angegebenen CO₂-Mengen, auf „SCOPE 1“, sprich auf die Gasverbräuche am Headquarter beziehen. Darunter fallen die Heizung der Funktionsbereiche Gewerbepark 4, 6, 9 und die Beheizung der Pulveranlage am Gewerbepark 9. Scope 3 Emissionen wie Fuhrpark, Pendeln, etc. sind hier nicht erfasst.

Gasverbrauch - CO₂ Ausstoß

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030	Jahr	Gas Verbrauch [MWh]	Gas Reduktion [MWh] in %	CO ₂ durch Gas V. [t]	Delta CO ₂ durch Gas V. [t] in %	CO ₂ durch Gas V. [kg/hmi]	Delta CO ₂ durch Gas V. [kg/hmi] in %
0,62 kg/hmi	0,75 20,9 % kg/hmi	0,47 -25,00 % kg/hmi	2019	979	0,0 %	215	0,0 %	0,62	0,0 %
215 t	220 2,3 % t	161 -25,00 % t	2023	323	-67,0 %	71	-67,0 %	0,23	-62,2 %
			2024	511	-47,8 %	112	-47,8 %	0,36	-41,5 %
			2025	1.001	2,3 %	220	2,3 %	0,75	20,9 %

Abbildung 46: CO₂-Ausstoß - Scope 1 HQ in kg/hmi

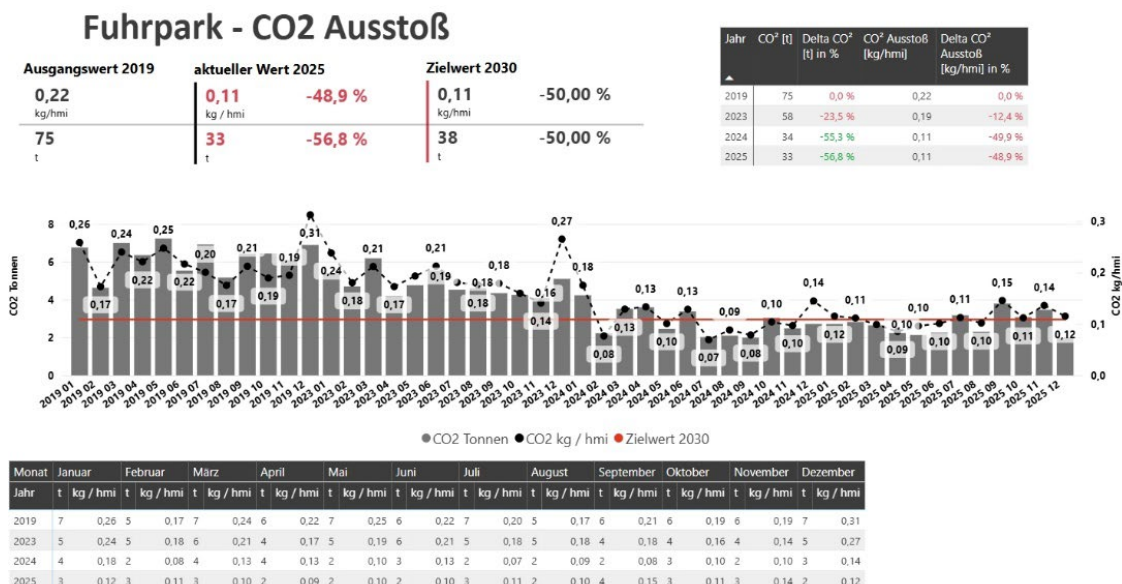
Eine weitere Kennzahl, die die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zum Themenschwerpunkt „LUFT“ bzw. eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms belegt, ist der „CO₂-Ausstoß Fuhrpark“.

Als generellen Zielwert hat das obere Management im letzten Nachhaltigkeitsprogramm eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes unseres Fuhrparks von 50% bis 2030 vorgegeben (kg CO₂ /hmi). Mittelfristig hatten wir uns aber bis Ende 2024 das Ziel gesetzt, eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes unseres Fuhrparks von 20% im Vergleich zu 2019 zu erreichen, was auch erreicht werden konnte. Mittlerweile besteht der PROLICHT Fuhrpark aus 10 KFZ mit Verbrennungsmotor, 2 Hybridfahrzeugen und 10 E-Autos. Durch die kontinuierliche Reduzierung der KFZ mit Verbrennungsmotor kann auch für 2025 eine weitere Steigerung der Reduktion des CO₂-Ausstoßes beobachtet werden.

Jahr	CO ² [t]	Delta CO ² [t] in %	CO ² Ausstoß [kg/hmi]	Delta CO ² Ausstoß [kg/hmi] in %
2019	75	0,0 %	0,22	0,0 %
2023	58	-23,5 %	0,19	-12,4 %
2024	34	-55,3 %	0,11	-49,9 %
2025	33	-56,8 %	0,11	-48,9 %

Abbildung 47: Reduzierung CO₂-Ausstoß Fuhrpark

Auf Mitarbeiterstunden heruntergebrochen sprechen die Zahlen ebenfalls ein erfreuliches Bild. Mit -48,9% haben hier die CO₂-Belastungen/ Mitarbeiterstunde (2025) im Verhältnis zu 2019 stark abgenommen.

Abbildung 48: CO₂-Einparung - Fuhrpark (HQ) in kg/hmi

Die Zielreduktion von 50% kg-Co₂ Ausstoß je Mitarbeiterstunden im Vergleich zu 2019 haben wir, wie bereits im Vorjahr (vgl. 2024; 49,9%), auch 2025 um 1,1% knapp nicht erreichen können. Da wir aber erkennen, dass gesetzte Maßnahmen hinsichtlich des Fuhrparks Wirkung zeigen, wird die Umstellung auf eine reine Elektro-Flotte weiterhin vorangetrieben, um dies spätestens 2030 erreicht zu haben. Je eher der Umstieg erfolgt, desto wahrscheinlicher ist es, dieses Ziel noch vor dem Jahr 2030 zu schaffen.

CO2 Bericht

Die Erhebung des PROLICHT „CORPORATE CARBON FOOTPRINT“ und die Ergebnisse bzw. die Entwicklung der vergangenen 5 Jahre wird im aktuellen Kapitel dargelegt.

Abkürzungsverzeichnis

CCF	Carbon Corporate Footprint
CH4	Methan
CO2	Kohlenstoffdioxid
CO2e	Kohlenstoffdioxid-Äquivalent
GHG	<u>Greenhouse Gas</u>
N2O	Lachgas
THG	Treibhausgasemissionen
UBA	Umweltbundesamt
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
WRI	World Resources Institute

Hintergrund und allgemeine Informationen

Um CO2-Emissionen zu reduzieren und den CO2-Fußabdruck eines Unternehmens oder Produkts zu kennen, müssen Emissionen am Standort sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette erfasst werden.

Eine CO2-Bilanz zeigt alle Treibhausgasemissionen, die durch ein Unternehmen, eine Dienstleistung oder ein Produkt entstehen. Sie werden in CO2-Äquivalenten (CO2e) angegeben und umfassen neben CO2 auch Gase wie Methan (CH4) und Lachgas (N2O).

Vor dem Hintergrund des Pariser Klimaabkommens und des 1,5-Grad-Ziels unterstützt der CO2-Bericht Unternehmen dabei, Emissionsquellen transparent darzustellen, Stärken und Schwächen zu erkennen und Nachhaltigkeitsthemen glaubwürdig zu kommunizieren.

Vorgehen und Standards

Das Greenhouse Gas Protocol⁸ (GHG Protocol) ist ein internationales Berechnungsinstrument zur Erfassung, Quantifizierung und Berichterstattung von Treibhausgasen entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens.

Nach dem GHG werden die Unternehmensdaten nach direkten und indirekten Emissionen unterteilt. Dies wird in sogenannten Scopes (Scope 1 bis 3) dargestellt.

Die standortbezogene Methode nutzt die regionalen oder nationalen durchschnittlichen Emissionsfaktoren, die marktorientierte Methode hingegen berücksichtigt die in den Nachweisinstrumenten enthaltenen Anbieter- oder produktspezifischen Emissionsfaktoren. Die

⁸ „Greenhouse Gas Protocol“, Link zur Homepage → <https://ghgprotocol.org/>

(Weiter-)Entwicklung des „GHG Protocol“ wird vom „World Resources Institute“ (WRI) und dem „World Business Council for Sustainable Development“ (WBCSD) koordiniert.

SCOPE 1 enthält alle direkten CO₂e-Emissionen, wie z.B. Bezug von Energieträgern für die interne Verbrennung, Dienstreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen oder flüchtige Gase durch Klimaanlage.

SCOPE 2 beinhaltet alle indirekten Emissionen durch bezogene Energien, wie Strom und Fernwärme.

SCOPE 3 betrachtet die gesamte vorgelagerte und nachgelagerte Lieferkette.

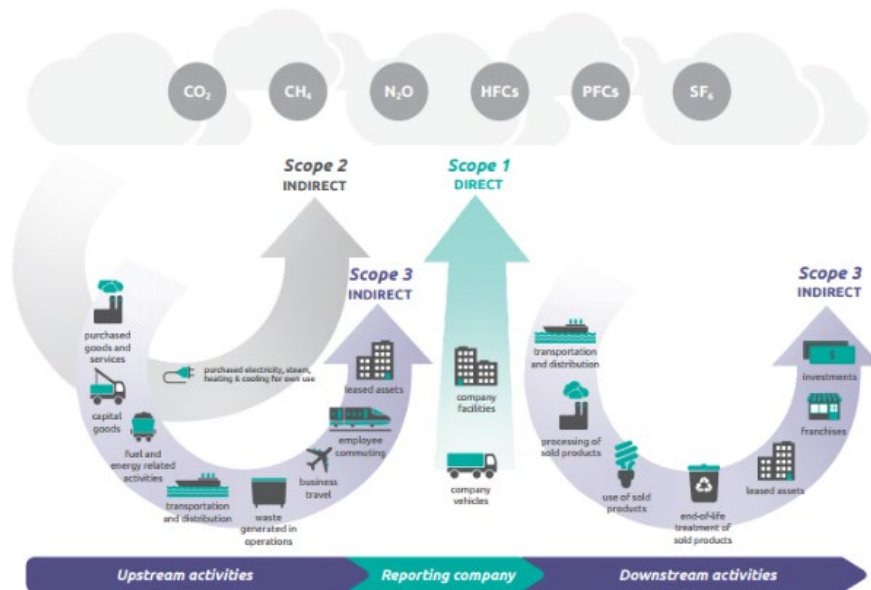


Abbildung 49: THGs entlang gesamter Wertschöpfungskette nach GHG

Das GHG-Protokoll verpflichtet, zumindest die SCOPE 1- und 2-Emissionen zu erfassen.

Die CO₂-Bilanz und die mit ihr verbundenen Emissionsdaten werden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, aber ohne jegliche Gewährleistung und Haftung. Wir übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der angegebenen Emissionsdaten.

CO₂-Daten 2025

Im Jahr 2022 hat PROLICHT erstmals Kennzahlen zu Scope 3 veröffentlicht. Im gegenwertigen Bericht 2025 wollen wir aktuelle Scope 1 und Scope 2 Daten darstellen. Die Scope 3 Datenauswertungen werden wir in den kommenden Berichtsjahr(en) ausweiten und wieder in unser Berichtswesen integrieren. In den jeweiligen grafischen Darstellungen sieht man welche Daten erfasst sind und welche noch nicht.

Scope 1

SCOPE 1 beinhaltet direkte Emissionen verursacht durch Treibhausgase, die im Unternehmen emittiert werden. Bei PROLICHT werden die Heizungsanlagen des Headquarters in Götzens, welche mit Erdgas betrieben werden, die Firmenfahrzeuge, flüchtige Emissionen aus Klimaanlage, sowie weitere technische Gase, die für die Produktion benötigt werden, in SCOPE 1 erfasst.

2025			
Quelle	Art	CO ₂ -Ausstoß [t]	Datenquelle
Stationäre Verbrennung	Erdgas, Heizöl leicht schwefelfrei, Propan	201,2	Messung
Mobile Verbrennung	Benzin, Diesel, Ad Blue	37,6	Messung
Flüchtige Emissionen	Kühlmitte, Argon	1,79	Messung
Summe [t]		240,59	

Scope 1
240,59 t
2025

Abbildung 50: Scope 1 Verbrauch 2025

Scope 2

SCOPE 2 beinhaltet direkte Emissionen, welche durch bezogene Energien, wie Strom, Dampf, Wärme- und Kältenetze importiert werden. Bei PROLICHT betrifft dies den zugekauften Strom. Der selbst produzierte Strom durch die Photovoltaikanlage fließt nicht in die Bilanz nach GHG Protocol ein, wird aber in Kapitel „Klima und Energie“ genauer erwähnt.

Am Headquarter in Götzens wird neben dem durch die PV-Anlage selbst erzeugten Strom ausschließlich Grünstrom importiert, daher beträgt der Emissionsfaktor auch dieses Berichtsjahr 2025 0 t CO₂/Einheit. Siehe Kapitel „KPIs Stromverbrauch gesamt (HQ)“

2025			
Quelle	Art	CO ₂ -Ausstoß [t]	Datenqualität
Indirekte Emissionen durch bezogene Energien	Eigenerzeugter Strom (Netzeinspeisung) [kWh]	0	Messung
	Eigenverbrauch PV [kWh]	0	Messung
	Fremdbezogener Strom/Grünstrom [kWh]	0	Messung
Indirekte Emissionen durch bezogene Fernwärme	-	0	Messung

Scope 2
0 t
2025

Abbildung 51: Scope 2 Verbrauch 2025

Scope 3

SCOPE 3 beinhaltet mit den vorgelagerten und nachgelagerten Emissionen die gesamte Lieferkette. Auch die Verwendung bzw. Nutzung der Produkte sowie das Recycling und der entstandene Abfall fallen in diesen Bereich.

Die Daten für SCOPE 3 Kategorien zu erhalten, ist zum Teil sehr komplex, da diese von Lieferanten zur Verfügung gestellt werden müssen. Teilweise muss auf Schätzwerte zurückgegriffen werden. Bei PROLICHT wurden 2022 zunächst die Emissionen berechnet, die dem Standort- bzw. Unternehmensebene am Headquarter in Götzens zuzuordnen sind.

Dazu zählen Geschäftsreisen oder der Pendlerverkehr, Abfall- und Wasserverbrauch sowie die Verpflegung der Mitarbeitenden in der Kantine.

Nachstehende Grafik zeigt Scope 3 Emissionen von 2025 und die von uns berücksichtigten vorgelagerten Emissionen:

2025			
Quelle	Art	CO ₂ e	Anmerkung
Vorgelagerte Emissionen			
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	Verpflegung (Lebensmittel und Getränke), Büromaterialien	23,84 [t]	Enthält lediglich eingekaufte Waren auf Unternehmensebene (Produktebene nicht erfasst), Emissionsfaktoren nicht herstellerspezifisch
3.2 Investitionsgüter		nicht erfasst	
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten		nicht erfasst	
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb		nicht erfasst	
3.5 Im Betrieb anfallende Abfälle	Abwasser und Wasserverbrauch, Abfall	22,99 [t]	Abfall beinhaltet Holzabfall, Papierabfall, Elektroschrott, Entsorgung Altmetalle am Standort Götzens
3.6 Geschäftsreisen	Flugreisen	145,09 [t]	
3.7 Pendeln von Mitarbeitenden	Pendlerwege zum Standort Götzens	220,25 [t]	Bezogen auf MA in Produktion und Administration am Standort Götzens (durchschnittl. 212 MA)
3.8 Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte		nicht erfasst	
Nachgelagerte Emissionen			
3.9 Nachgelagerter Transport und Vertrieb		nicht erfasst	
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte		nicht erfasst	
3.11 Verwendung der verkauften Produkte		nicht erfasst	
3.12 End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten		nicht erfasst	
3.13 Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte		nicht erfasst	
3.14 Franchise		nicht erfasst	
3.15 Investitionen		nicht erfasst	
Summe:		412,17 [t]	

Scope 3
412,17 t
2025

Abbildung 52: Scope 3 Verbrauch 2025

Hinweis: Die Emissionsdaten in den Kategorien 3.1 „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ sowie 3.5 „Im Betrieb anfallende Abfälle“ basieren auf Schätz- bzw. Durchschnittswerten, es wurden keine herstellerspezifischen Emissionsfaktoren für die Berechnung herangezogen.

Die folgende Matrix liefert eine Übersicht über die bei PROLICHT erwartete Menge an CO₂e-Emissionen sowie den entsprechenden Hebelwirkungen der insgesamt 15 Kategorien zu Scope 3:



Abbildung 53: Scope 3 Matrix

In Zukunft sollen die Kategorien im oberen Bereich der Matrix, insbesondere jene mit großer Hebelwirkung in den Fokus rücken. So soll beurteilt und überprüft werden, welche Emissionen in den ausgewählten Kategorien anfallen und ob eine Datenverfügbarkeit durch Lieferanten gegeben ist, um eine valide Berechnung durchführen zu können. Die Kategorien und Bereiche, die der Produktebene zugeordnet werden können, u.a. Materialien und Transport, sollen in der zukünftigen CO₂-Bilanz erfasst werden. Empfohlen wird jedoch, insbesondere die Scope 3.1-Kategorie Einkauf von Materialien für die Produktion in die Bilanz einzubeziehen, da hier ein Großteil der Emissionen entsteht.

KPIs Scope 3 – Flugreisen / Geschäftsreisen

Seit 2023 tracken wir jegliche Flüge unserer Mitarbeitenden und hinterlegen die jeweiligen Co2 Belastungen. Getrackt werden die „One-Way“ Flugrouten (Start Flughafen und Ziel Flughafen), Datum und Person.

Für das Berichtsjahr 2024 wurden ca. **335 Flügen** (one-way) verbucht und ca. **126 Tonnen CO2** ausgestoßen (= +100% im Vergleich zu 2023). Dies ist auf mehrere internationale Messen zurückzuführen, bei denen wir auch Aussteller waren und ein großer Teil unserer Mitarbeitenden mitgereist ist.

Im Jahr **2025** wurden im **Vergleich zum Vorjahr 13 zusätzliche One-way-Flüge** gebucht. Dadurch erhöhten sich die flugbedingten Emissionen um **19 t CO₂**. Unsere Reisetätigkeit erreichte damit leider einen neuen Höchststand. Hauptgründe dafür sind unsere starke internationale Messepräsenz sowie die weltweit verteilten Bürostandorte.

[illegible]

Abbildung 54: CO2 Flugreisen (2025)

Scope Gesamtübersicht 2025

Nachstehende Abbildung zeigt die Scope-Werte 1 und 2, Scope 3 werden wir im kommenden Berichtsjahr wieder ergänzen, da dieser Scope-Bereich hinsichtlich Datenbezug stark ausgeweitet werden soll.

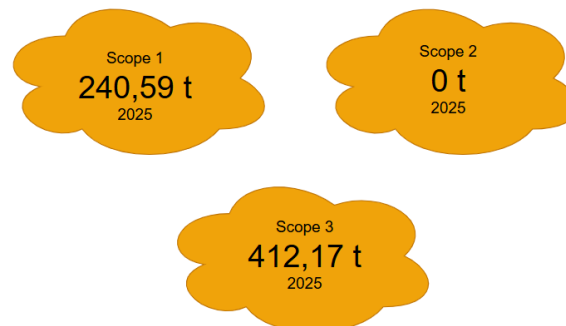


Abbildung 55: Gesamtübersicht Scope 1 bis 3

2.2 Umweltverschmutzung:

Gefahrstoffmanagement

Unser Gefahrstoffmanagement zielt darauf ab, die Risiken für Mensch und Natur entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren. Durch die strikte Einhaltung nationaler und internationaler Regularien (z.B.: REACH & RoHs) sowie durch ein proaktives Substitutionsmanagement prüfen wir kontinuierlich, ob potenziell kritische Stoffe durch umwelt- und gesundheitsschonendere Alternativen ersetzt werden können. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Arbeitssicherheit und zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks. Ziel ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, die Umwelt und die Öffentlichkeit vor schädlichen Auswirkungen dieser Stoffe zu schützen.

Es umfasst eine Reihe von Prozessen und Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass alle mit Gefahrstoffen verbundenen Risiken sorgfältig bewertet und kontrolliert werden.



PROLICHT
PROLICHT GmbH, Sauerbrunn 9, 6000 Neu-Ulm

GEFAHRSTOFFMANAGEMENT 2023

Code:	SPR-009
Version:	1.1
Erstellt von:	Walter Heitz
Gestaltung von:	Walter Heitz
Datum der Version:	01.01.2024
Verfasser:	WALTER HEITZ

Walter Heitz
Gefahrstoffmanagement

Change-Historie

Datum	Version	Erstellt von	Beschreibung des Change
01.01.2024	1.1	Walter Heitz	Überarbeitung Kapitel 1.1
01.01.2023	1.0	Walter Heitz	Erstellung des Dokuments

Abbildung 56: PROLICHT Gefahrstoffmanagement 2023

2.3 Wasserressourcen

Die Wasserentnahme und -abgabe durch Gewässer ist ein wesentlicher Teil der Umweltauswirkung, welche es zu beschützen gilt. Übermäßige Wasserentnahme bzw. die falsche Abgabe in Gewässer kann die Wasserversorgung von uns allen sehr stark beeinträchtigen und sogar zu einer Verschlechterung der Wasserqualität und ökologischen Störung führen.

Wirtschaftlich gesehen sind die meisten Unternehmen von Wasser abhängig z.B. Kühlen oder Waschen von Materialien im Produktionsprozesse oder im Lebensmittelbereich usw. So hat unsere Waschanlage eine Filteranlage, damit das Wasser nicht zu sehr beansprucht wird. Auch haben wir eine Firma engagiert, die das Abwasser in der Produktion abholt und konform damit umgeht.

Durch simple Aufkleber (mit dem jeweiligen Wasserverbrauch) auf den WC-Betätigungsplatten versuchen wir unseren Mitarbeitenden/ Kunden den richtigen Umgang mit Wasser ans Herz zu legen. Aber auch durch Dokumente, wie unserem Wassermanagement, wollen wir einen großen Schritt in Richtung Schutz von Wasser setzen (z.B. Sammeln und Einsetzen des Regenwassers).

Maßnahmen Handlungsfeld Wasserverbrauch

Kurz wollen wir im Bericht auch auf die gesetzten Maßnahmen zum Handlungsfeld „Wasserverbrauch“ Stellung nehmen.

Sensibilisierung Mitarbeitenden Wasserverbrauch

Zur Thematik „Wasserverbrauch“ wurde im vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm das Handlungsfeld „Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden zum Thema Wasserverbrauch“ abgeleitet. Dadurch sollte der bereits geringe Wasserverbrauch noch zusätzlich gesenkt werden. Die folgende Grafik wurde in den vergangenen Jahren flächendeckend, auf allen WC-Anlagen am PROLICHT Headquarter angebracht.



Abbildung 57: Aufkleber „Save Water“

KPIs Wasserverbrauch

Wasserverbrauch

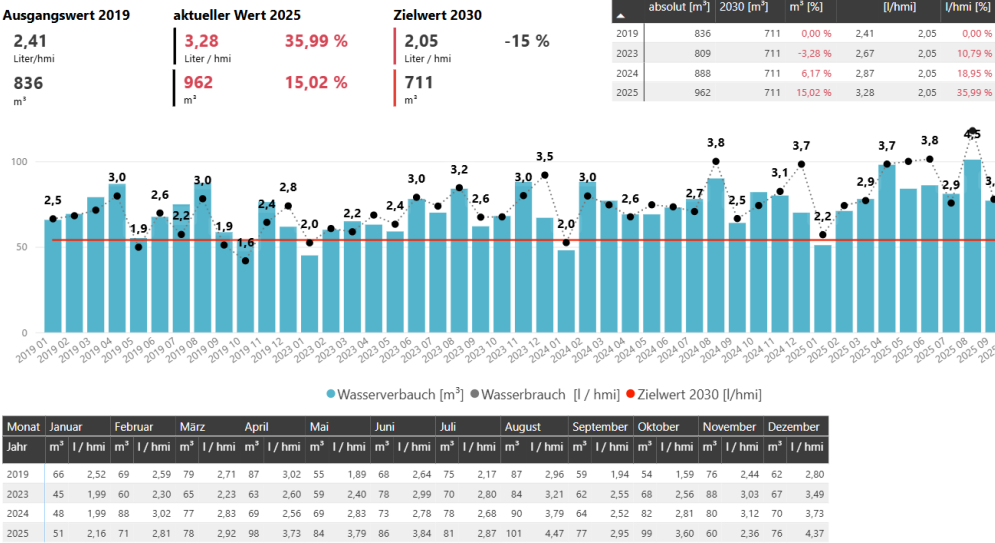


Abbildung 58: Wasserverbrauch

Der Umweltaspekt „Wasser“ ist aus Sicht der Wesentlichkeitsanalyse und somit aus der Perspektive PROLICHTs und seiner Stakeholder, nicht als prioritärer Schwerpunkt zu sehen. Trotzdem betreibt PROLICHT seit 2019 ein Wassermanagementverfahren und überprüft seine Verbräuche, sensibilisiert Mitarbeitende und achtet auf die sorgsame Verwendung im Fertigungsprozess.



Abbildung 59: Bericht Wassermanagement

Als Zielwert hat der Führungskreis eine Reduzierung des Wasserverbrauchs in L/hmi von 2,5% bzw. Gesamtmenge von 711m³ anvisiert.

Jahr	Verbrauch absolut [m³]	Ziel absolut 2030 [m³]	Ist Delta m³ [%]	l / hmi	Ziel 2030 [l/hmi]	Delta l/hmi [%]
2019	836	711	0,00 %	2,41	2,05	0,00 %
2023	809	711	-3,28 %	2,67	2,05	10,79 %
2024	888	711	6,17 %	2,87	2,05	18,95 %
2025	962	711	15,02 %	3,28	2,05	35,99 %

Abbildung 60: Wasserverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in m³

Die stark abweichenden Werte lassen sich einerseits durch sehr viele Umbaumaßnahmen (Kantine, Showroom, Pavillons mit geplantem Brunnenanschluss) aber auch durch dadurch entstehenden Wassermehrverbrauch (Gerbegeschirrspüler, vermehrte Kundenevents, etc.). Seit 2025 ist am HQ eine Bewässerungsanlage für unsere Gärten installiert, welche auch als Trinkwasserentnahmequelle genutzt werden kann – so lässt sich der Anstieg von ca. 80m³ im Vergleich zum Vorjahr erklären.

2.4 Kreislaufwirtschaft

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals - SDGs) der Vereinten Nationen rufen Unternehmen dazu auf, Maßnahmen zur Abfallreduzierung und -verwaltung zu ergreifen, um Umweltauswirkungen zu minimieren und Ressourcen effizienter zu nutzen.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, insbesondere bei der Entwicklung, Produktion und Nutzung langlebiger Produkte, spielt eine entscheidende Rolle bei PROLICHT. Durch unsere Vorgabe einer Produktion nur auf Bestellung, sind wir sehr ressourcenschonend, nachhaltig und abfallvermeidend tätig. Durch unsere Produktionsstätte direkt an unserem HQ können wir behaupten, dass wir auch hinsichtlich Verringerung des ökologischen Fußabdruckes zielorientiert handeln. Durch unsere hohen Qualitätsansprüche bei unseren Produkten versuchen wir die Kundenzufriedenheit zu halten bzw. Kundenbindung aufzubauen.

Ein weiterer positiver Effekt (durch unseren hohen Qualitätsanspruch) ist, dass unsere Produkte langlebig und energiesparend (LED-Technik) sind. Dadurch können wir von langlebigen Produkten berichten, welche zur Schonung der Umwelt beitragen.

Unser greifendes Abfallwirtschaftskonzept und unser effizientes Umweltmanagement (ISO 14001) sind nur ein Teil davon. Durch die Wiederverwendung unserer Messestandmaterialien (Implementierung in unser HQ – z.B. Umbau Kantine, Showroom, etc.) setzen wir starke Zeichen für ein umweltschonendes Handeln. Weiters nutzen wir seit 2023 kunststoffneutrales Verpackungsmaterial.

Maßnahmen Handlungsfeld Abfallaufkommen

Die Kennzahlen zum Abfallaufkommen sind auf einem sehr niedrigen Wert, trotz erneut umsatzstärkstem Geschäftsjahr.

Dafür verantwortlich sind v.a. ein

- Ressourcenschonender/ Auftragsbezogener Fertigungsansatz (kunststoffneutrale Verpackung)
- Greifendes Abfallwirtschaftskonzept

- effizientes Umweltmanagementsystem (ISO 140001)
- aber auch das Verständnis unserer Mitarbeitenden

Seit 2023 bauen wir auf kunststoffneutrale Verpackungen. Einerseits werden recycelte Kartonmaterialien zugekauft, andererseits wurde eine Verpackungspolstermaschine angeschafft, welche aus Kartonverpackungen passende Verpackungseinheiten schreddert.

Des Weiteren vermeiden wir es, nach einem Messeauftritt unsere Leuchten zu entsorgen, wir verwenden diese u.a. für unsere Büroeinrichtungen, aber auch für unsere Produktions- bzw. Endmontagetische, um den hocheffizienten LED-Leuchten ein weiteres Leben zu geben und gleichzeitig Strom (durch LED-Einsatz) zu sparen.

Maßnahme Einstellung Mitarbeiter (m/w/d) Umweltmanagement

Bis 2025 hatten wir das Ziel, eine weitere Person für den Bereich Nachhaltigkeit/Umwelt im Team IMS zu gewinnen. Aufgrund der 2025 vorgestellten EU-Omnibus-Verordnung, die u. a. Erleichterungen bei CSRD, CSDDD und EU-Taxonomie vorsieht, Fristen verschiebt und den Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen deutlich einschränkt, haben wir diese Maßnahme vorerst eingestellt.

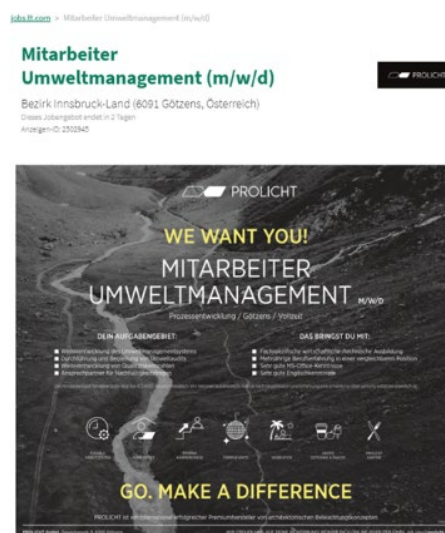


Abbildung 61: Stellenausschreibung Umweltmanagement 2025

Da unser Unternehmen mit durchschnittlich ca. 200 Mitarbeitenden voraussichtlich nicht unter die erweiterten Berichtspflichten fällt, besteht aktuell keine zwingende Notwendigkeit, eine zusätzliche Stelle speziell für diesen Bereich zu schaffen.

Unabhängig davon hat Nachhaltigkeit für uns weiterhin einen hohen Stellenwert. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und sind weiterhin bestrebt, Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen aktiv im Unternehmen zu fördern und im Rahmen unserer Möglichkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln bzw. auszubauen.

Maßnahme Nachhaltige Kooperation

Jeder von uns steht in der Verantwortung, Veränderungen voranzutreiben und etwas zu bewirken. Aus diesem Grund haben wir Kooperationen mit europäischen Marktführern und relevanten Branchenpartnern aufgebaut, um Synergien zu nutzen, Innovationen voranzutreiben und gemeinsam nachhaltige Lösungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu entwickeln.

- IMPACT ACOUSTIC® ⁹ / CH (von Anfang 2022 bis Anfang 2026)
- OIDO FlexCo ¹⁰ / AT (ab Anfang 2026)

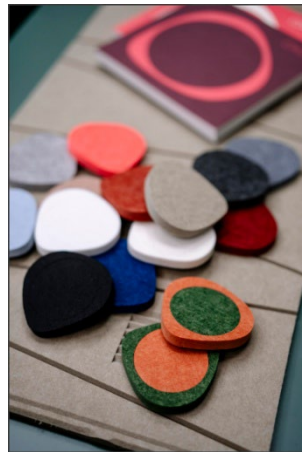


Abbildung 62: Raumakustik OIDO FlexCo

Von Wand- und Deckenelementen bis hin zu maßgeschneiderten Konzepten verbindet das österreichische Unternehmen OIDO Materialinnovation, Nachhaltigkeit und gestalterische Präzision, um Räume zu schaffen, in denen Klang, Stille und räumliche Wahrnehmung in Balance stehen. Gemeinsam mit PROLICHT entsteht daraus ein ganzheitlicher Ansatz, bei dem Licht und Akustik als Einheit gedacht werden.

KPIs Abfallaufkommen

Am Headquarter PROLICHT werden unsere Produkte erst dann als Fertigungsaufträge in die Produktion gegeben, wenn die Kundenbestellung eingegangen ist, somit wird Lagerware vermieden. Trotz dieser sehr nachhaltigen, ressourcenschonenden Vorgehensweise fallen während der Fertigung und während der Arbeit in den Büros Abfälle an. Diese werden nach dem Abfallwirtschaftskonzept (AWK) möglichst ressourcenschonend sortenrein entsorgt und von Entsorgungsunternehmen beinahe vollständig recycelt. Für PROLICHT gelten bis dato Materialien, die an Entsorgungsunternehmen übergeben werden, als Abfälle. Diese Mengen werden jährlich getrackt und verglichen. Die folgende Grafik gibt einen Einblick über die Abfallentwicklung am PROLICHT Headquarter der vergangenen Jahre.

⁹ <https://impactacoustic.com/de>

¹⁰ <https://www.oido.at/de/>

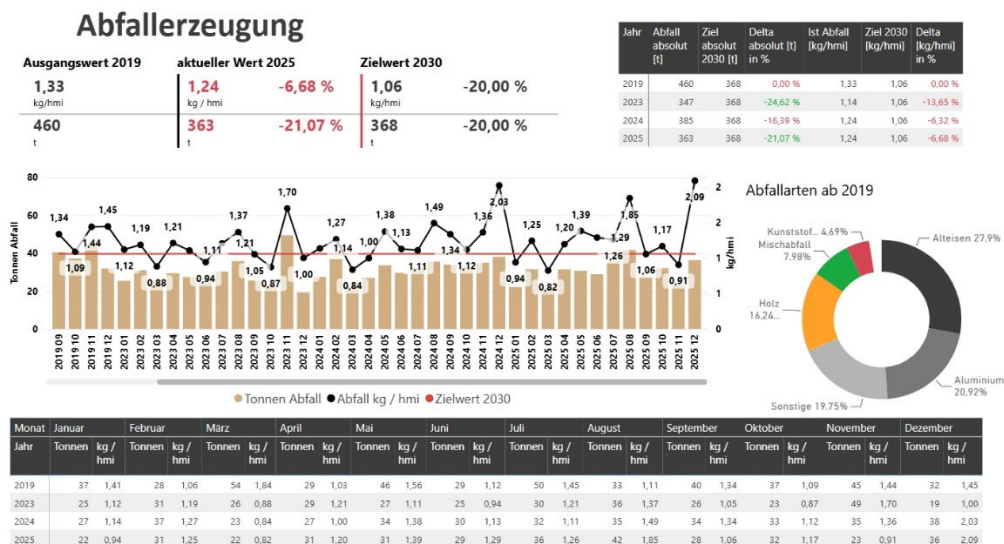


Abbildung 63: Abfallerzeugung

Die Reduzierung des Abfallaufkommens über die Jahre ist deutlich erkennbar. Das Ziel war, eine Reduzierung von 20% bis 2030 zu erreichen, 2025 konnten wir dieses Ziel erneut einhalten (21% Reduktion im Vergleich zu 2019).

Jahr	Abfall absolut [t]	Ziel absolut 2030 [t]	Delta absolut [t] in %	Ist Abfall [kg/hmi]	Ziel 2030 [kg/hmi]	Delta [kg/hmi] in %
2019	460	368	0,00 %	1,33	1,06	0,00 %
2023	347	368	-24,62 %	1,14	1,06	-13,65 %
2024	385	368	-16,39 %	1,24	1,06	-6,32 %
2025	363	368	-21,07 %	1,24	1,06	-6,68 %

Abbildung 64: Abfallaufkommen gesamt pro Jahr (HQ) in t

Abfallerzeugung

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030
1,33 kg/hmi	1,24 kg/hmi	1,06 kg/hmi
460 t	363 t	368 t
	-6,68 %	-20,00 %
	-21,07 %	-20,00 %

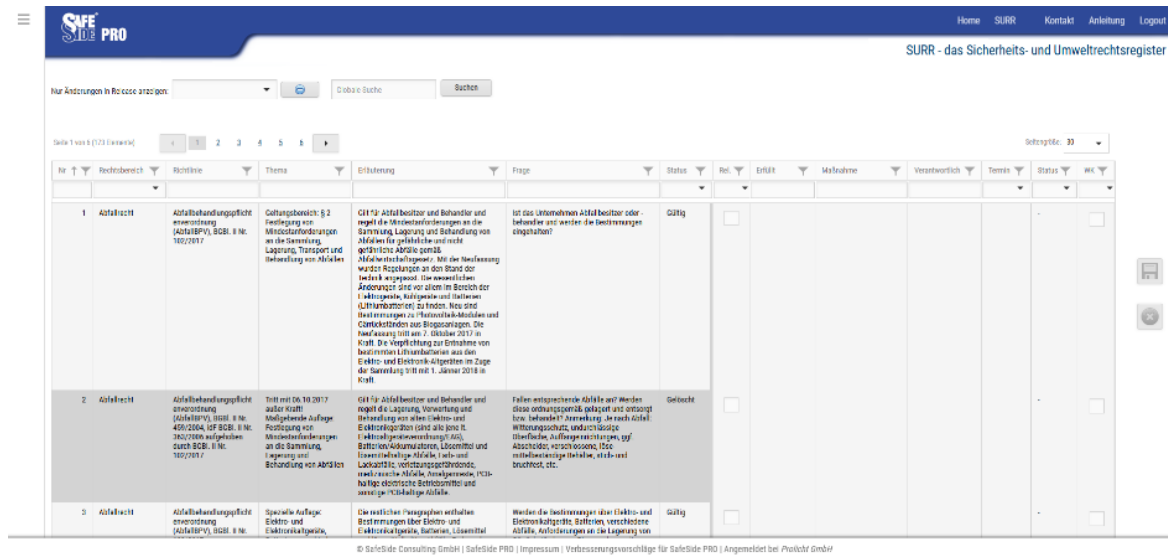
Abbildung 65: Abfallaufkommen HQ in kg/hmi

Auch fällt die oben angeführte Kennzahl „Abfallaufkommen in Kilogramm pro Mitarbeiter Stunde“ jährlich unter das Niveau vom Ausgangsjahr. 2025 beträgt dieser Wert beträgt -6,68%. Dies überrascht umso mehr, wenn man das markante Umsatzwachstum zusätzlich mit in die Berechnungen einfließen lässt, dennoch gilt es den Zielwert von -20% im Vergleich zu 2019 zu halten.

2.5 Umweltrechtliche Anforderungen

Die umweltrechtlichen Anforderungen an die PROLICHT GmbH, für die Liegenschaften in Götzens (Headquarter), sind in einem digitalen Rechtskataster zusammengestellt. Im Zuge der ISO-Norm 14001 wurde 2024 auf ein digitales Rechtsregister umgestiegen. Dieses wird seit März 2025 quartalsweise durch einen externen Dienstleister regelmäßig aktualisiert, um so die Einhaltung der umweltrechtlichen Anforderungen an die PROLICHT GmbH garantieren zu können.

Ab März 2025 findet die Relevanzprüfung statt. Bei Abweichungen werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Der folgende Screenshot zeigt die, für die gegenständlichen Liegenschaften umweltrechtlich, relevanten Anforderungen aus dem Rechtsregister.



Nr.	Rechtsbereich	Rechtsvorschrift	Thema	Erfüllung	Frage	Status	Rel.	Erfüllt	Maßnahme	Verantwortlich	Termin	Status	Wkt.
1	Abfallrecht	Abfallbehandlungspflicht (AbfallBodV, BGBl. I Nr. 100/2017)	Gefahrstoffbereich: § 2 Verlegung von Mischabfallfraktionen an die Sammlung, Lagerung, Transport und Behandlung von Abfällen	Gefahrstoffbereich: § 2 Verlegung von Mischabfallfraktionen an die Sammlung, Lagerung, Transport und Behandlung von Abfällen	Gefahrstoffbereich: § 2 Verlegung von Mischabfallfraktionen an die Sammlung, Lagerung, Transport und Behandlung von Abfällen	Gültig							
2	Abfallrecht	Abfallbehandlungspflicht (AbfallBodV, BGBl. I Nr. 100/2017)	Trifft mit 01.10.2017 außer Kraft. Kommunale Auflage Pestizid- und Pflanzenschutzmittel an die Sammlung, Lagerung und Behandlung von Abfällen	Gefahrstoffbereich: § 2 Verlegung von Mischabfallfraktionen an die Sammlung, Lagerung, Transport und Behandlung von Abfällen	Gefahrstoffbereich: § 2 Verlegung von Mischabfallfraktionen an die Sammlung, Lagerung, Transport und Behandlung von Abfällen	Geltend							
3	Abfallrecht	Abfallbehandlungspflicht (AbfallBodV, BGBl. I Nr. 100/2017)	Spezielle Auflage Elektro- und Elektroabfälle	Die rechtlichen Paragraphen enthalten Bestimmungen über Elektro- und Elektroabfälle, Batterien, Lithiumbatterien	Wirden die Bestimmungen über Elektro- und Elektroabfälle, Batterien, Lithiumbatterien an die Sammlung, Lagerung und Behandlung von Abfällen	Gültig							

Abbildung 66: Umweltrechtliche Anforderungen

3. Nachhaltigkeitsprogramm Sozial

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2025 möchten wir uns in Summe vor allem den nachstehenden Themen, die dem ESG-Kriterium „SOCIAL“ zuzuordnen sind, widmen:

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

Auch wenn PROLICHT 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 Mitarbeitenden ableiten, inwieweit wir bei PROLICHT auf die Wünsche und Bedürfnisse eingehen.

Das Thema „Gute Arbeitsbedingungen“ spielt in einer Produktionsstätte eine entscheidende Rolle bei der Bewertung durch Stakeholder, da sie direkt mit der Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter sowie dem Ruf des Unternehmens verbunden sind. Unternehmen, die für gute Arbeitsbedingungen sorgen, investieren in ergonomische Arbeitsplätze und angemessene Pausenräume, bieten faire Löhne und Sozialleistungen und legen einen Schwerpunkt auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Somit ist auch dies ein erneutes Schwerpunktthema.

Zu erkennen ist eine leicht sinkende Relevanz auf Seite der Stakeholder, sprich unserer Mitarbeitenden selbst. Das hat unserer Meinung damit zu tun, dass auch im Geschäftsjahr 2025 unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt unseres Tuns gestanden sind. Eine sehr hohe Relevanz dieses Schwerpunktthemas in der vorigen Berichtsperiode, hat zu zahlreichen und umfangreichen Maßnahmen geführt, die sich positiv ausgewirkt haben.

Auch die Thematik „Sportaktivitäten“ war sowohl unseren Mitarbeitenden als auch dem restlichen Entscheidungsgremium PROLICHTs, bei der Gewichtung der Themen zu Beginn des Jahres 2024 und 2025 sehr wichtig und hat deshalb auch im diesjährigen Nachhaltigkeitsprogramm hohe Relevanz. Das Umfeld PROLICHTs wird sportliche Aktionen setzen, die unsere Mitarbeitenden fördert, Gesundheit unterstützt und im besten Falle Krankheit bzw. körperlicher Überlastung vorbeugen.

3.1 Gute Arbeitsbedingungen

Für das Handlungsfeld wurden unter anderem mehrere nennenswerte Maßnahmen umgesetzt, um „Gute Arbeitsbedingungen“ für unsere Mitarbeitenden auch weiterhin gewährleisten bzw. verbessern zu können.

Maßnahme: Erhebung & Gestaltung von Arbeitsbedingungen

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

Die Ergebnisse aus der Befragung bzw. Workshops – welche mit unserer Arbeits- und Organisationspsychologin durchgeführt wurden - wurden an die Geschäftsführung rückgemeldet, und entsprechende Maßnahmen entwickelt.

Dies war jedoch nur der erste Schritt: Seitdem führen wir die Mitarbeiterumfrage einmal jährlich firmenintern durch. Dazu erhalten unsere Mitarbeitenden ein anonymes standardisiertes Online-Formular per E-Mail, das sie ausfüllen können. Die gesammelten Gesamtergebnisse werden anschließend mit den Bereichs- und Teamleitern besprochen, um gemeinsam relevante Maßnahmen zu erarbeiten. So bleiben wir kontinuierlich an diesem wichtigen Thema dran und gewährleisten eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Maßnahme: Arbeitsplatzevaluierung durch externe Sicherheitsfachkraft

Im Rahmen von Begehungen durch unsere extern bestellte Sicherheits- u. Gesundheitsfachkraft Würtenberger, wird permanent darauf geachtet, dass PROLICHT nicht nur gesetz- und vorschriftenkonforme Arbeitsbedingungen bietet, sondern darüber hinaus attraktive Arbeitsplätze aufbaut. Wir wollen im gegenwärtigen Kapitel auf „Begehungsprotokolle“ verweisen, auch wenn zusätzlich auf zahlreiche weitere „Sicherheits- und Gesundheitsdokumente“ und „Begehungsprotokolle“ zurückgegriffen werden könnte. Dies sind unsere Maßnahmen, um den Arbeitsplatz unserer Mitarbeitenden sicherer zu machen und ihre Gesundheit zu schützen.



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 67: Beispiel Fragebogen Arbeitsbedingungen 2022

PROLICHT
Prolicht GmbH | Gewerbepark 9 | 6091 Neu-Götzens

B 001

ANWENDUNGSBEREICH

Technik

Begehung durchgeführt am: 01.02.2023
Teilnehmer: 

	I.O.	n.I.O.	Bemerkung
Verkehrs- und Fluchtwege, Ausgänge, Türen			
Verkehrswege weisen eine Mindestbreite von 1,0m (ohne Fahrzeugverkehr) auf.	☒	☐	
Nebenverkehrswege sind nicht schmaler als 0,8m (Durchgänge zwischen Möbel, ...).	☒	☐	
Verkehrswege sind ausreichend beleuchtet (30lx).	☒	☐	
Verkehrs- und Fluchtwege sind nicht durch Lagerungen verstellt.	☒	☐	
Auf Verkehrs- und Fluchtwegen befinden sich keine Stolpergefahren (z.B.: herumliegende Kabel) oder Bodenöffnungen.	☒	☐	
Fluchtwege sind gekennzeichnet und von jedem Arbeitsplatz aus ersichtlich.	☒	☐	
Fluchtwege weisen folgende Mindestbreiten auf: 1,0m für höchstens 20 Personen	☒	☐	
1,2m für höchstens 120 Personen	☒	☐	
Türen in Fluchtwegen lassen sich jederzeit rasch und ohne Hilfsmittel (ohne Schlüssel) in Fluchtrichtung öffnen	☒	☐	
Ausgänge und Notausgänge sind frei zugänglich.	☒	☐	
Notausgänge sind gekennzeichnet.	☒	☐	
Ausgänge weisen eine Mindestbreite von 0,8m auf.	☒	☐	
Schwingtüren sind so gestaltet, dass in Augennähe eine ausreichende Durchsicht gewährleistet ist.	☒	☐	
Glastüren und Glasflächen sind mit entsprechender Kennzeichnung (Beklebung innerhalb eines Bereiches von 90 bis 100 cm sowie 150 bis 160 cm) ausgestattet.	☒	☐	
Treppen mit mehr als vier Stufen sind mit mindestens einem seitlichen Handlauf ausgestattet.	☒	☐	

 Dieses Dokument darf ohne Genehmigung weder kopiert noch veröffentlicht werden. Die Verantwortung für die Richtigkeit der Angaben liegt bei dem Geschädigten, der das oben angeführte Unternehmenseigentum besitzt.

2022 Seite 1 von 2



Begehungsprotokoll 05.10.2023

Präventivdienstliche Betreuung gemäß ArbStG

Betreute Arbeitsstätte

Firma: Prolicht GmbH
Straße: Gewerbepark 9
PLZ, Ort: 6091 Götzens

Begehung

Bericht: 05.10.2023
Datum: 05.10.2023
Uhrzeit: 09:00
Protokollführer: 
Teilnehmer: 

1. Begehung der Betriebsstätte

Die nachstehenden Besprechungspunkte, welche mit den MitarbeiterInnen der Fa. Prolicht geführt wurden, geben den vorgefundenen Zustand im Zuge der Betriebsbesichtigung wieder. Später eingetretene Änderungen im Arbeitsablauf, der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe usw. sind daher im Bericht noch nicht berücksichtigt.

Der Bericht hat, wie auch die gesamte Begehung, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen rein beratenden Charakter. Für die Umsetzung der im Bericht enthaltenen Verbesserungsvorschläge sowie der nicht angeführten gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtungen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, verbleibt die Verantwortung beim Arbeitgeber.

2. Verteiler des Protokolls

Führungskreis Support: 
Personalbüro: 

3. Bewertung

Gut (keine Änderung erforderlich)



Schlecht (sofortige Gefahrenbeseitigung erforderlich)



Verbesserung oder Änderung auf Grund der Arbeitssituation durch Fa. Prolicht erforderlich



Verbesserung oder Änderung durch Fa. Wüstenberger erforderlich.



M:\Firma\Projekte_S_003 PROLICHT SKF Betreuung\Begehungberichte\23-Prolicht_Begehungsbericht vom 05.10.2023.xlsx

Abbildung 68: „SIGE Dokument“ 2023

Unser Arbeitsmediziner hat uns zu Schwerpunktthemen wie z.B. Schweißen, Heben und Lärm Plakate erarbeitet, um die Mitarbeitenden für diese Themen noch mehr zu sensibilisieren.



Abbildung 69: Schwerpunktthemen Mitarbeitende

Maßnahme: Firmeninterne Compliance-Richtlinien in Bezug auf besonders schützenswerte Gruppen

Im Allgemeinen legen wir bei PROLICHT einen sehr hohen Fokus und Wert darauf die Vorgaben des Anti-Diskriminierungsgesetzes in allen Aspekten ausnahmslos einzuhalten und von unserer Seite alles Mögliche zu unternehmen, um jegliche unmittelbare oder mittelbare Art von Diskriminierung (aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung) proaktiv zu verhindern oder umgehend vehement abzuwenden. Unsere Gesamtheit und unseres Erfolges am Markt entsteht ganz wesentlich durch unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen, Herangehensweisen und Persönlichkeiten/Identitäten unserer Mitarbeitenden. Dies ist unsere DNA und macht uns aus! Besonders Kinder und Jugendliche sind hier auch entsprechend zu schützen. Den Regelungen des Kinder- und Jugendschutzgesetzes entsprechend, legen wir hier bei der Einstellung besonderes Augenmerk auf z.B. die Überprüfung des jeweiligen Alters von BewerberInnen und die Prüfung der damit verbundenen Zulässigkeit des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses. In den Bewerbungsprozess werden die Eltern intensiv einbezogen und auch im Rahmen eines etwaigen Arbeitsvertrages (z.B. Lehrlinge oder Praktikanten) werden die Arbeitsplätze vor und während der Zusammenarbeit speziell evaluiert, die zuständigen Führungskräfte besonders aufgeklärt (z.B. Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschrift in Bezug auf Arbeitszeiten oder Ausbildungsverträge, usw.) und die Einhaltung aller relevanten Vorschriften durch die Personalabteilung laufend kontrolliert.

Zudem haben wir einen „Whistleblower Meldekanal“, um eine Möglichkeit zu bieten, etwaige Verstöße anonym melden zu können (seit Einführung sind keine Meldungen eingegangen). Genaueres ist im Kapitel „Maßnahme: Whistleblowing Meldekanal“ nachzulesen.

Maßnahme: Schulungsprogramm für unsere Mitarbeitenden

Alle neuen Mitglieder der PROLICHT-Familie bekommen bereits in ihrem ersten Monat ein fundiertes Schulungsprogramm. Dieses Konzept basiert auf einer einwöchigen Grundlagenschulung sowie einer anschließenden dreiwöchigen Spezialisierung in dem Bereich, in dem die neuen Mitarbeitenden künftig ihre Expertise einbringen werden.

Damit garantieren wir eine geführte Onboarding-Phase, nach der unsere neuen Kolleginnen und Kollegen bestens vorbereitet, sicher und selbstständig in ihre neuen Aufgaben starten können. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Einschulung ist zudem ein mehrtägiger Einsatz direkt in der PROLICHT-Produktion. Dies dient nicht nur dem Aufbau von tiefgreifendem Produkt- und Fertigungswissen, sondern auch dem persönlichen Kennenlernen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Begleitend zur praktischen Ausbildung dient unsere im Jahr 2025 intensiv überarbeitete Intranet Plattform „*prolicht.digital*“ als zentraler Informationsknotenpunkt. Unter dem Bereich working@prolicht finden sich alle wichtigen Ressourcen für den Arbeitsalltag – von der Zeiterfassung und den aktuellen KI-Richtlinien über die Brandschutzordnung bis hin zu unseren vielfältigen Benefits und vielem mehr. So stellen wir sicher, dass unsere neuen Talente vom ersten Tag an optimal vernetzt und informiert sind.

Weiters ist zu sagen, dass wir seit 2023 einige Maßnahmen rund um das Thema Mitarbeiterschulung umgesetzt haben. In Zahlen bedeutet das durchschnittlich 15 Schulungsstunden je Mitarbeitende.

Maßnahme: Digitale Lernplattform (Weiterbildung)

2024 sind wir neue Wege im Training (Aus- & Weiterbildung) gegangen und haben die digitale Lernplattform „Masterplan“ integriert. Diese Plattform bietet eine Vielzahl an Lerninhalten, die unsere Mitarbeitenden einerseits frei durchstöbern können, um sich entsprechend ihrer Interessen weiterzubilden. Andererseits haben wir verpflichtende Lernpfade zu essenziellen Themen, wie unter anderem Kommunikation, Cyber-Security und Leadership zusammengestellt, um eine gezielte Weiterbildung sicherzustellen. Mit diesen innovativen Maßnahmen stärken wir kontinuierlich die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

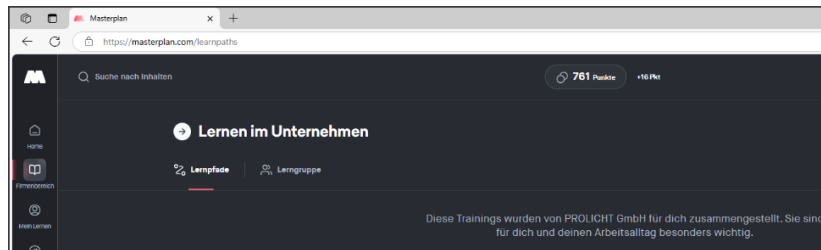


Abbildung 70: Lernplattform MASTERPLAN

Zukünftig ist der Gedanke, eine firmeninterne eigene Lernplattform aufzubauen und diese mit PROLICHT-relevanten Inhalten zu befüllen, um unsere Mitarbeitenden künftig noch gezielter, strukturierter und effizienter Schulen zu können. Ziel ist es, eine zentrale digitale Anlaufstelle zu schaffen, auf der Schulungsunterlagen, Lernmodule, Produktinformationen, Prozessbeschreibungen sowie weitere relevante Inhalte jederzeit abrufbar sind. Dadurch können Mitarbeitende unabhängig von Standort und Zeitpunkt auf einheitliche Informationen zugreifen und ihr Wissen flexibel erweitern.

Maßnahme: interne KI-Schulungen

Im November 2025 hat Prolicht alle Mitarbeitenden im Rahmen einer ca. 2-stündigen KI-Schulung in Gruppen geschult. Ziel war es, ein grundlegendes Verständnis für Künstliche Intelligenz (KI), deren Einsatzmöglichkeiten im Unternehmensalltag sowie den verantwortungsvollen Umgang mit KI-Tools zu vermitteln. Mit dieser Maßnahme stärkt Prolicht gezielt die digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden und fördert einen bewussten und zukunftsorientierten Umgang mit neuen Technologien.



Abbildung 71: Auszug Power Point Präsentation KI-Schulung

KPIs Gute Arbeitsbedingungen & Mitarbeitergesundheit

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

- LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)
- LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)

evaluieren. Es zeigt sich, dass die Anzahl an Arbeitsunfällen bzw. die Schwerequote der verzeichneten Unfälle aufgrund unserer gesetzten Maßnahmen im Beobachtungszeitraum niedriger ist (Stand 2025) und im Vergleich zu 2019 sehr stark abgenommen hat.

KPI LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)

Jahr	Lost Time Injury Severity Rate (LTI)	Ziel LTI 2030	Ist Delta LTI [%]	Arbeitsunfälle	Ziel # Arbeitsunfälle 2030	Ist Delta Arbeitsunfälle [%]	Lost Time Injury Severity Rate (LTI)
2019	0,03	0,00	0,0 %	12,00	0	0,0 %	0,03
2023	0,01	0,00	-61,8 %	4,00	0	-66,7 %	0,01
2024	0,00	0,00	-100,0 %	0,00	0	-100,0 %	0,00
2025	0,01	0,00	-60,6 %	4,00	0	-66,7 %	0,01

Abbildung 72: Lost Time Injury Severity Rate (LTI) I

Jeder Unfall ist einer zu viel. Anhand des Wertes LTI (LOST TIME INJURY SEVERITY RATE) soll die „Arbeitsunfall Schwerequote“ am PROLICHT Headquarter erhoben werden. Nach jedem Unfall wird gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeitenden eine Evaluierung durchgeführt, in deren Rahmen der Vorfall aufgearbeitet und besprochen wird, wie ein ähnlicher Unfall künftig vermeidbar ist. Zusätzlich planen wir im Jahr 2026 einen Gesundheitstag, an dem auch unsere externe Sicherheitsfachkraft anwesend sein wird. Diese wird gemeinsam mit den Mitarbeitenden erneut wichtige Themen der Arbeitssicherheit durchgehen und praxisnah auf Unfallvermeidung eingehen.

KPI LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)

Jahr	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIR)	Ziel LTIR 2030	Ist Delta LTIR [%]	Arbeitsunfälle	Ziel # Arbeitsunfälle 2030	Ist Delta Arbeitsunfälle [%]
2019	513	0,00	0,0 %	12,00	0	0,0 %
2023	178	0,00	-65,3 %	4,00	0	-66,7 %
2024	0	0,00	-100,0 %	0,00	0	-100,0 %
2025	102	0,00	-80,1 %	4,00	0	-66,7 %

Abbildung 73: Lost time Injury frequency rate (LTIR)

Im Geschäftsjahr 2025 verfolgen wir natürlich weiterhin konsequent unser Ziel: Keine Unfälle, keine Ausfälle. Die Ausfallsquote messen wir anhand der Kennzahl Lost Time Injury Frequency Rate (LTIR).

Nachdem wir im vorangegangenen Berichtsjahr einen LTIR-Wert von 0 verzeichnen konnten, lag der Wert im Geschäftsjahr 2025 bei 102. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass bereits einzelne Unfallereignisse bei einer vergleichsweise geringen Anzahl geleisteter Arbeitsstunden rechnerisch einen deutlichen Einfluss auf die LTIR-Kennzahl haben können. Wichtig ist daher neben der Kennzahl auch die Betrachtung der absoluten Unfallzahlen sowie der tatsächlichen Ausfallzeiten.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle weiterhin auf einem niedrigen Niveau lag und durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Sensibilisierung der Mitarbeitenden und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung auf maximal einen Unfall pro Quartal begrenzt werden konnte. Die eingetretenen Vorfälle wurden analysiert und zum Anlass genommen, bestehende Präventionsmaßnahmen weiter zu schärfen.

Auch wenn der LTIR-Wert im Vergleich zum unfallfreien Vorjahr rechnerisch angestiegen ist, zeigt die Entwicklung insgesamt, dass unser Sicherheitsbewusstsein im Unternehmen weiterhin stark verankert ist. Unser Anspruch bleibt unverändert: Arbeitsunfälle und daraus resultierende Ausfallzeiten weiter zu reduzieren und langfristig wieder einen LTIR-Wert von 0 zu erreichen.



Abbildung 74: LTI & LTIR 2024

Fehlzeitreport aufgrund von arbeitsbedingten Geschehnissen

Die Ausfalltage unserer Mitarbeitenden aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten beliefen sich 2024 auf 11,5 Tage bzw. 2025 auf 9,15 Tage.

Maßnahme: Effiziente und transparente Zeiterfassung

PROLICHT nutzt das elektronische Zeiterfassungssystem BMD, um Arbeitszeiten effizient zu erfassen und zu überwachen. Die Mitarbeitenden können ihre Zeiten über Zeiterminals, das Webterminal oder eine App stempeln und jederzeit ihren Stunden- und Urlaubsstand einsehen. Automatische Auswertungen zu AZG-/ARG-Verstößen sowie individuell hinterlegte Bewertungsmodelle gewährleisten eine korrekte Arbeitszeit- und Zuschlagsabrechnung.

Ein integriertes Fehlerprotokoll ermöglicht die tägliche Kontrolle fehlender Stempelzeiten, die von den Mitarbeitern nachgetragen und durch Vorgesetzte freigegeben werden müssen. So stellen wir eine transparente und regelkonforme Arbeitszeitverwaltung sicher.

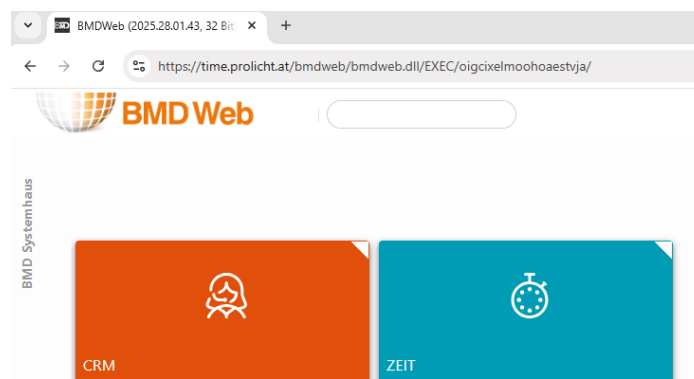


Abbildung 75: Zeiterfassungssystem BMD

3.2 Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende

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

Als innovationsgetriebenes Unternehmen sehen wir in der Ausbildung unserer Mitarbeitenden den Schlüssel darin, uns als Unternehmen nachhaltig konkurrenzfähig am Markt zu behaupten und weiter entwickeln zu können. Als Beispiele sind in der nachstehenden Abbildung „Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen“ Auszüge exemplarisch dargestellt:

- Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson
- Ersthelfer Kurse
- Revit-Schulung
- KI-Schulungen
- Staplerschein

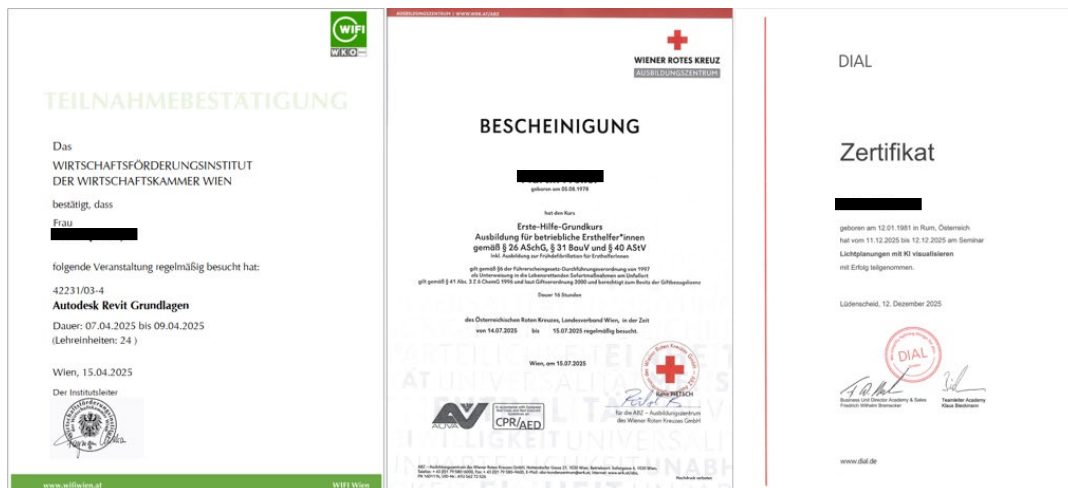


Abbildung 76: Externe Aus- & Weiterbildung PROLICHT 2025

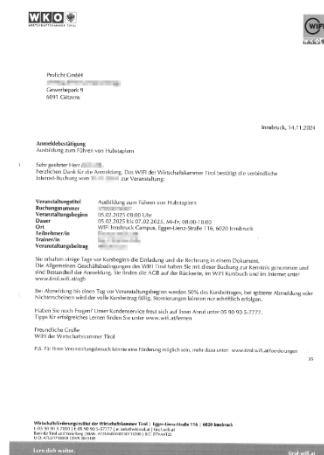


Abbildung 77: Ausbildung Führung von Hubstaplern

Um die Thematik der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden in Zukunft auch besser steuern zu können, werden seit 2022 die aufgebrauchten finanziellen Mittel für Aus- und Weiterbildung beobachtet.

KPIs Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende

Die Ausgaben für externe und interne Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen, werden in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

Aus- & Weiterbildung Mitarbeiter

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030
100,00%	130,3 %	140,0 %
Aus- & Weiterbildung	Aus- & Weiterbildung	
€ 30.609	39.886	€ 42.853
Aus- & Weiterbildung	Aus- & Weiterbildung	

Jahr	Ist Aus- & Weiterbildung [€]	Ist Aus- & Weiterbildung [%]	Ist Delta Aus- & Weiterbildung [%]	Ziel 2030 Aus- & Weiterbildung [€]	Ziel 2030 Aus- & Weiterbildung [%]
2019	30.609	100,0 %	0,0 %	€ 42.853	140,0 %
2023	48.000	156,8 %	56,8 %	€ 42.853	140,0 %
2024	34.482	112,7 %	12,7 %	€ 42.853	140,0 %
2025	39.886	130,3 %	30,3 %	€ 42.853	140,0 %

Abbildung 78: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung I

2025 sind wir weit über unserem Ausgangswert von 2019, aber auch ca. 3.000 Euro von unserem Ziel entfernt. Dies kann damit begründet werden, dass 2025 verstärkt interne Schulungen und Online-Lernplattformen (zB. Masterplan) genutzt wurden. Dadurch konnten Kosten reduziert werden, ohne das Weiterbildungsangebot wesentlich einzuschränken.

Aus- & Weiterbildung Mitarbeiter

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030
100,00%	130,3 %	140,0 %
Aus- & Weiterbildung	Aus- & Weiterbildung	
€ 30.609	39.886	€ 42.853
Aus- & Weiterbildung	Aus- & Weiterbildung	

Jahr	Ist Aus- & Weiterbildung [€]	Ist Aus- & Weiterbildung [%]	Ist Delta Aus- & Weiterbildung [%]	Ziel 2030 Aus- & Weiterbildung [€]	Ziel 2030 Aus- & Weiterbildung [%]
2019	30.609	100,0 %	0,0 %	€ 42.853	140,0 %
2023	48.000	156,8 %	56,8 %	€ 42.853	140,0 %
2024	34.482	112,7 %	12,7 %	€ 42.853	140,0 %
2025	39.886	130,3 %	30,3 %	€ 42.853	140,0 %

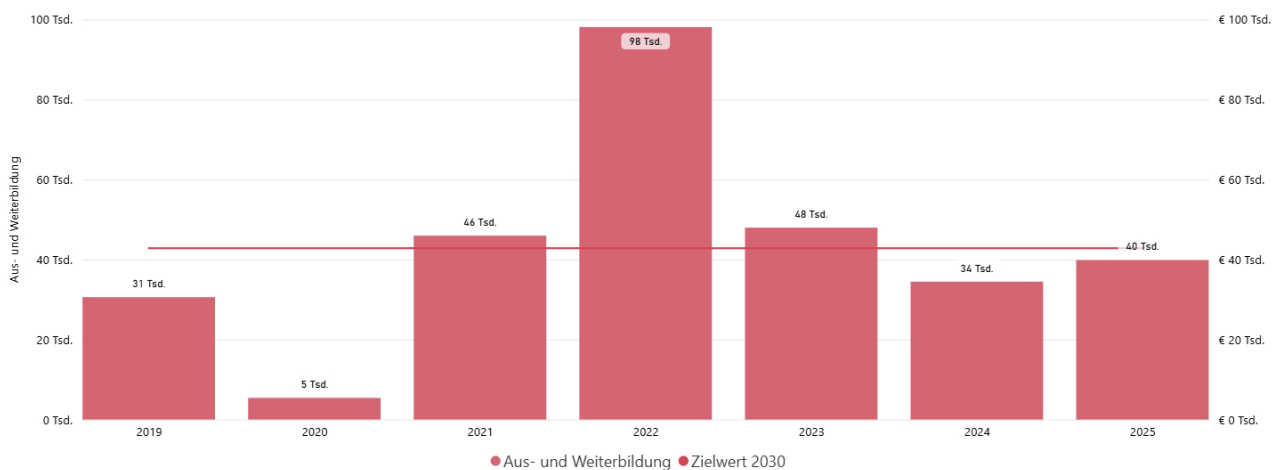


Abbildung 79: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung II

3.3 Geschlechtergleichheit

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

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

Maßnahme: Gender Equality

Mit dem Handlungsfeld Maßnahme „Gender Mainstreaming I“, versuchte PROLICHT die Anzahl weiblicher Kolleginnen zu steigern. 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“¹¹ 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 Nachhaltigkeitszielen 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. Nach wie vor zeigt sich in Österreich, dass angesiedelte Unternehmen viel Boden bis zur Gleichberechtigung wettzumachen haben. Zudem befindet sich Österreich oberhalb des Europäischen Schnittes. So zeigen die Zahlen der „Statistics | Eurostat (europa.eu)“¹², dass der Europaweite Durchschnitt des Gender Pay Gaps 2024 bei 11,1% und der Österreichische Durchschnitt bei 17,6% lag.

Maßnahme: Inklusion@PROLICHT

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 Mitarbeitenden auszubauen. Hier ist es nicht nur wichtig, Menschen mit Beeinträchtigungen eine Chance zu geben und sich am Wirtschaftsleben zu beteiligen, sondern auch die Organisationsstruktur selbst an diese, für viele Unternehmen „neuen“ Gegebenheiten, auszurichten.

Einige Stichworte hierfür sind:

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

¹¹ Payment Gap → LINK <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

¹² Payment Gap → LINK https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

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

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

KPIs Gender Equality

Die folgende Kennzahl zeigt die Entwicklung der Anzahl von weiblichen zu männlichen Mitarbeitenden am Headquarter über die letzten 6 Jahre.

PROLICHT ist dem Produktionssektor zugeordnet und dementsprechend ist die Frauenquote überschaubarer als im Vergleich zu anderen Branchen. Der Anteil erwerbstätiger Frauen am Headquarter betrug im Berichtszeitraum 27,6%.

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

Der Sollwert (Ziel 2030) in der untenstehenden Grafik zu entnehmen, dass das obere Management den Anteil erwerbstätiger Frauen im Unternehmen bis 2030 auf 35% heben möchte.

Die Grafik zeigt, dass diese Quote jährlich etwas angestiegen ist und wir uns erneut im Vorjahresvergleich leicht verbessern konnten.

Frauenquote



Jahr	Ist # Mitarbeiter	Ist # Frauen	Ist Frauenquote [%]	Ist Delta Frauenquote [%]	Zielwert 2030 Frauenquote [%]
2019	232	58	24,9 %	0,0 %	35,0 %
2023	211	56	26,5 %	6,4 %	35,0 %
2024	213	58	27,3 %	9,5 %	35,0 %
2025	202	56	27,6 %	11,0 %	35,0 %

Abbildung 80: Entwicklung Quote weiblicher Mitarbeiter am HQ

Betrachten wir die „Frauenquote in Führungspositionen“ können wir uns an unserer Organisationsstruktur „Probella“ orientieren. Informationen hierzu können dem Kapitel 1.3.3 entnommen werden.

Die Organisationsstruktur lässt sich in 5 Bereichen und insgesamt 23 Teams gliedern. Die Bereichsleitung verteilt sich auf 4 männliche und eine weibliche Kollegin, die Teamleitungen auf 20 männliche und 2 weibliche Teamsprecher. So kommen wir 2025 auf eine Frauenquote im „Oberen Management von 20% (4:1) und einer Frauenquote im Mittleren Management von ca. 9% (20:2).

Gender Pay Gap @ PROLICHT HQ

Vergleichen wir die erhobenen Kennzahlen am PROLICHT HQ mit den Quoten der „Statistics | Eurostat (europa.eu)“¹³, 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 2024 11,1%
- Österreich → Gender Pay Gaps 2024: 17,6%
- PROLICHT → Gender Pay Gaps 2024: 6,19%

Die Vergleichswerte von „Statistics Eurostat“ sind leider nur von 2024 verfügbar, deshalb auch oben angeführt unser Wert von 2024 um es Vergleichbar zu machen.

Nachstehende Tabelle zeigt unseren internen Gender Pay Gap.

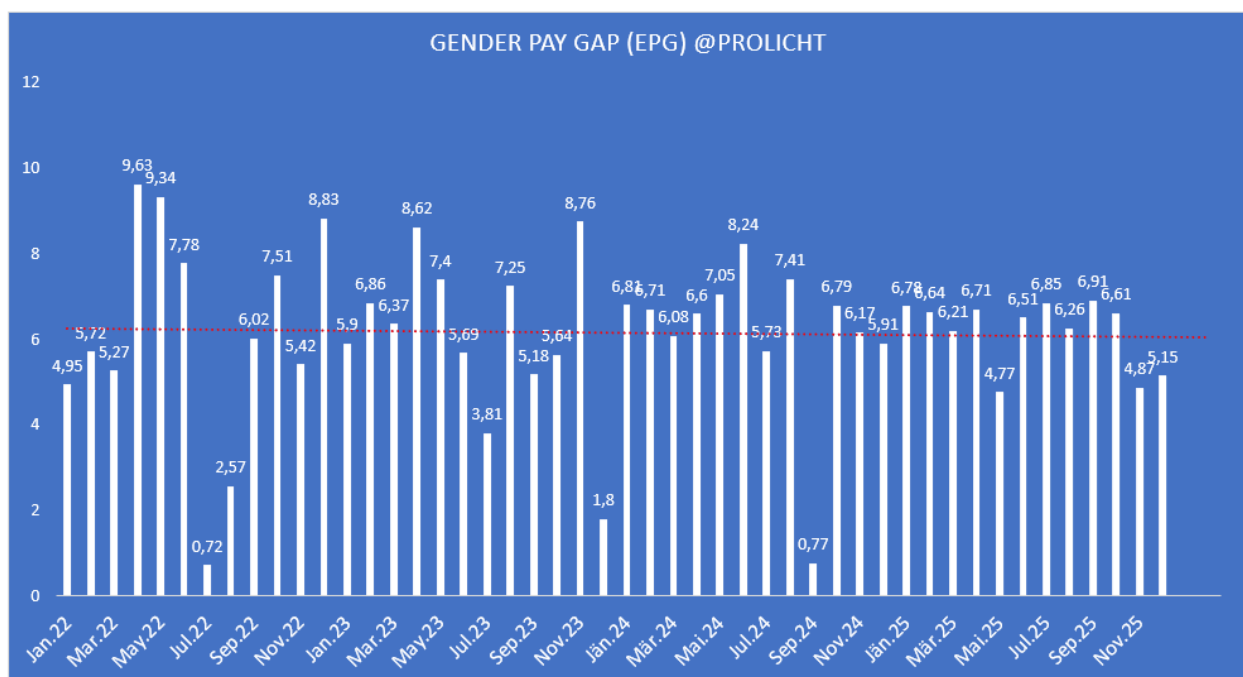


Abbildung 81: Gender-Pay-Gap @ PROLICHT HQ 2025

Das Ziel PROLICHTs ist es, bis 2030 das Gender Pay Gap unter das Niveau von 6% zu bringen. Mit dem Jahresdurchschnittswert 2023 von 6,11% waren wir sehr nahe am Ziel, 2024 belief sich dies auf 6,19%.

¹³ 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

KPIs Inklusion

PROLICHT misst seit 2020 die Inklusionsquote bzw. die Anzahl angestellter Mitarbeitenden mit Behinderung am Headquarter mit dem Ziel, diese weiter auszubauen. Seit 2021 zählen wir 3 Mitarbeitende mit Behinderung zu unserem Stammpersonal. Ziel ist es die Quote (1,4% Stand 2024) von Mitarbeitenden mit körperlicher oder geistiger Einschränkung auf das Niveau der „Beschäftigungspflicht lt. Behinderteneinstellungsgesetz“¹⁴ (bis 2030) anzuheben. Die Quote begünstigter Behinderter in Führungspositionen liegt Stand Dezember 2025 bei 0%.

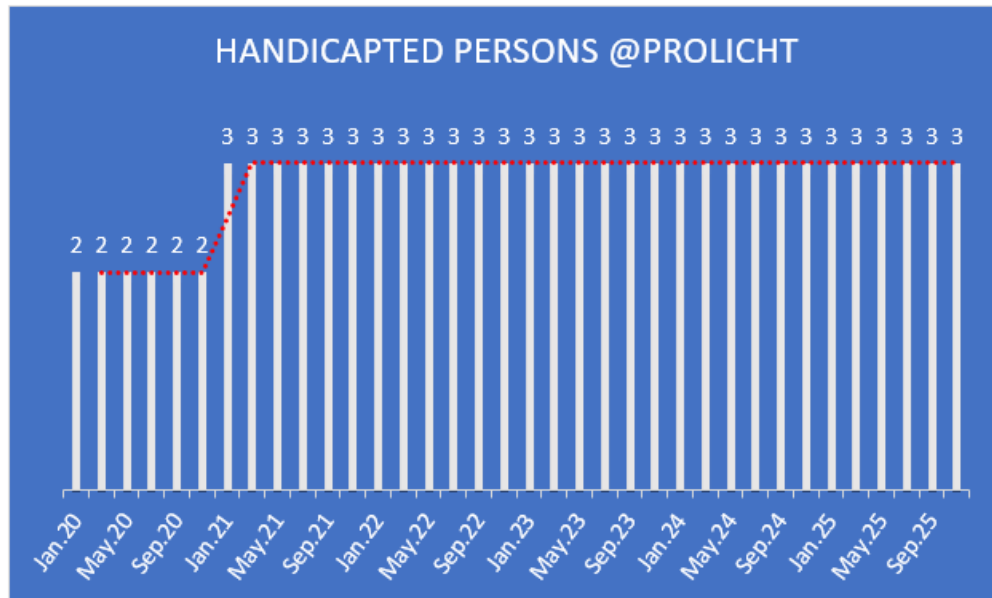


Abbildung 82: Inklusionsquote PROLICHT

3.4 Aufbau langjährige Mitarbeitende

Langjährige Mitarbeiter sind ein essenzieller Erfolgsfaktor für Unternehmen. Sie bringen wertvolles Know-how, Stabilität und Erfahrung mit, die zur kontinuierlichen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs beitragen. Gleichzeitig stellt die Fluktuation – also der Wechsel von Mitarbeitern – eine zentrale Herausforderung für viele Unternehmen dar. Hohe Fluktuationsraten können erhebliche Kosten verursachen, das Arbeitsklima belasten und den Wissensverlust fördern.

So schmerzen personelle Verluste von eingearbeiteten, möglicherweise langjährigen treuen Mitarbeitenden das Unternehmen ungemein. In unserem „HSQE-Papier“¹⁵ haben wir dies bereits vor Jahren erkannt und dezidiert die Wichtigkeit unserer Mitarbeitenden hervorgehoben.

Wir sehen es als unsere Pflicht, den Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen zu fördern. Dieser Verantwortung widmet sich PROLICHT, indem Maßnahmen sowohl in diesem Bericht hier bzw. im Nachhaltigkeitsprogramm verankert wurden.

¹⁴ „Beschäftigungspflicht“ bzw. Inklusionsquote lt. Behinderteneinstellungsgesetz“ Link zur Homepage → <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilnahme-von-Menschen-mit-Behinderungen.html>

¹⁵ „HSEQ-Policy PROLICHT 2021“ Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/unternehmen/sustainability/>

All unsere Maßnahmen rund um unsere Mitarbeitenden zielen darauf ab, eine nachhaltige Bindung zw. Arbeitgeber und Mitarbeitende aufzubauen. Ein Abgang wiegt schwer. Dieser Tatsache sind wir uns bewusst. Mit spezifischen Aktionen verfolgen wir deshalb das Ziel, zum „attraktivsten Arbeitgeber“ des westlichen Mittelgebirges zu werden. Hauptaugenmerk legen wir dabei auf Work-Life-Balance und das Thema Mitarbeitergesundheit.

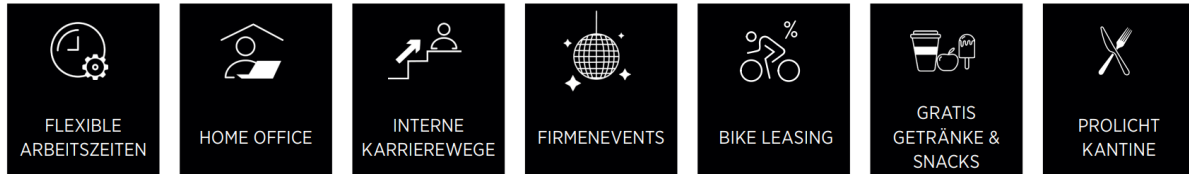


Abbildung 83: Mitarbeiter Benefits

- Homeoffice
- Aktion „An apple a day“
- Aktion “Have a (n)ice day”
- Bike Leasing – Mobilität neu gedacht
- Kleine Aufmerksamkeit zu Feiertagen
- Anschaffung eines Defibrillators
- Kostenlose Augenuntersuchung
- Kostenlose Influenza-Impfaktion
- Überkollektivvertragliche Entlohnung
- Mitarbeiterkantine
- Events und Sportaktivitäten

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

Maßnahme: Homeoffice Vereinbarung

Neben den ökologischen Vorteilen durch reduzierte Pendelwege und damit verbundene CO₂-Einsparungen leistet Homeoffice auch einen wichtigen Beitrag zur Bindung von Mitarbeitenden. Flexible Arbeitsmodelle sind ein fester Bestandteil moderner Arbeitswelten und gewinnen zunehmend an Bedeutung für die Arbeitgeberattraktivität.

Mit der Möglichkeit, in administrativen Bereichen, bis zu zwei Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten, gehen wir auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ein und unterstützen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gleichzeitig tragen flexible Arbeitsmodelle dazu bei, Fluktuation zu reduzieren und langfristig qualifizierte Mitarbeitende im Unternehmen zu halten.

Weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit werden derzeit im oberen Management geprüft.



PROLICHT

Zwischen der

PROLICHT GmbH
 70 Kallang
 6000 Kallang
 A-6000 Kallang

(im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt) und

Arbeitsnehmerin

Vereinbarung über Homeoffice im Sinne des § 10 Abs 1

gefasst:

1. Vereinbarung von Homeoffice ist:

1.1. möglich
 1.2. nicht möglich
 1.3. teilweise und über den Zeitraum
 1.4. nicht möglich
 1.5. aufgrund der Homeoffice
 1.6. möglich und während des Arbeitsjahres
 1.7. nicht möglich
 1.8. Homeoffice ist nicht möglich
 1.9. Homeoffice ist nicht möglich
 1.10. Homeoffice ist nicht möglich

2. Datum

Arbeitsgeber Arbeitsnehmer

Abbildung 84: Homeoffice Vereinbarung

Maßnahme: Aktion „an apple a day“

Nicht nur die Gesundheit unserer Mitarbeitenden wird durch diese Aktion gefördert, es wird auch darauf geachtet, dass die Äpfel, die wir seit 2022 täglich dem gesamten Personalstamm am Headquarter Götzens zukommen lassen, aus regionalen Anbaugebieten kommen. Unser langjähriger regionaler Lieferant „Niederwieser“¹⁶ versorgt uns mit frischem Obst und bereitet zudem auch das Kantinenessen zu. 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 Mitarbeitenden sehr gut angenommen wird.



Abbildung 85: Lieferant Niederwieser (Kantinenessen & Obst)

¹⁶ Lieferant „AN APPLE A DAY“ Link zur Homepage → <https://www.niederwieser.tirol/obst-gemuese-innsbruck/>

Maßnahme: Aktion „Have a (n)ice day“

Seit 2022 bieten wir unseren Mitarbeitenden in den Sommermonaten eine zusätzliche Wertschätzung im Arbeitsalltag: In den Monaten Juli und August steht in unserer Kantine eine Eistruhe bereit, um sich kostenlos Eis zu nehmen. Die Aktion wird von den Mitarbeitenden sehr positiv angenommen und trägt insbesondere an warmen Tagen zu einer angenehmen Pausengestaltung bei.



Abbildung 86: Mitarbeiterbindung "Have a (n)ice day"

Maßnahme: Kostenlose Influenza-Impfaktion

Wie bereits im Vorjahr bot PROLICHT auch 2025 wieder in Zusammenarbeit mit unserem Betriebsmediziner Dr. Stefan Pellegrini (Praxis P4) eine kostenlose Influenza-Impfung für alle Mitarbeitenden in Götzens an. Der diesjährige Impftermin fand im November 2025 statt. Mit diesem freiwilligen Angebot trägt PROLICHT dazu bei, das Ansteckungsrisiko zu reduzieren und schwere Krankheitsverläufe zu vermeiden – ein weiterer Beitrag zur Fürsorge und zum Wohlbefinden unseres Teams.

Maßnahme: kostenlose Augenuntersuchung

Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir unseren Mitarbeitenden im Jahr 2025 kostenlose Augenuntersuchungen angeboten. Diese wurden im Juli sowie September 2025 durch unseren Arbeitsmediziner Dr. Stefan Pellegrini durchgeführt.

Das Angebot wurde von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Aufgrund der großen Nachfrage ist bereits ein weiterer Untersuchungstermin für das Frühjahr 2026 vorgesehen.

Mit dieser Maßnahme fördern wir aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, unterstützen die frühzeitige Erkennung möglicher Sehbeeinträchtigungen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Prävention arbeitsbedingter Belastungen – insbesondere bei Tätigkeiten mit Bildschirmarbeit.

Maßnahme: Bike Leasing – Mobilität neu gedacht

Seit Juni 2024 haben alle PROLICHT-Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fahrräder – ob Mountainbike, E-Bike oder Rennrad – zu attraktiven Konditionen zu leasen. Dieses Angebot unterstützt eine flexible, gesunde und umweltfreundliche Mobilität und trägt zur Reduzierung von CO₂-Emissionen bei. Eine Infoveranstaltung mit Bike Leasing und regionalen Händlern bot umfassende Beratung zu Ablauf, Nutzung und Sicherheit. Seit Beginn der Aktion haben bereits 17 Personen ein Fahrrad über Bikeleasing bezogen. Mit dieser Maßnahme stärkt PROLICHT nicht nur seine Arbeitgeberattraktivität, sondern leistet auch einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeiterbindung und ökologischen Verantwortung.



Zeit umzusetzen

PROLICHT

Diensträder leasen mit dem Bikeleasing-Service – wir freuen uns, dass das jetzt auch bei uns möglich ist.

Wir möchten mit diesem Angebot gesunde, nachhaltige Mobilität in unserem Unternehmen fördern, denn darin steuern wir mit dem Bikeleasing-Service per Gehaltsaufwand finanziell besonders attraktiv.

Bikeleasing-Vorteile:

- Dienstwagenersatz ohne Markenbindung
- 100% Privatnutzung
- Steuervorteil durch Gehaltsaufwand
- Fest verbundenes Fahrradzubehör kann mitgekauft werden

Die monatlichen Leasingraten werden direkt mit dem Bruttolohn verrechnet. Damit die Steuervorteile optimal nutzbar sind, sollte der Kalkulationsbogen beachtet werden. Dieser darf nach Ablauf der Leasingrate nicht unterschrieben werden.

Kontakt

Elisabeth Dengg
0676 / 618 16 05
elis.dengg@prolicht.at

Berechtigte Arbeitnehmer

Wer ist berechtigt?

Arbeitnehmer

- in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
- die bis zum Monatsende nach mindestens 6 Monaten arbeiten

Wer ist nicht berechtigt?

Arbeitnehmer

- in Leihverhältnissen oder Vertretungen

Was kann geleast werden?

- 1 Fahrrad oder E-Bike (bis 25 km/h) pro Arbeitnehmer
- Preisspanne: € 649 bis € 15.000

Nach erfolgreicher Arbeitnehmer und erst nach Ablauf der Probezeit befristet.

Bikeleasing-Portal

Über das Bikeleasing-Portal kann das komplette Dienstwagen-Leasing digital verwaltet werden.

- Einfache Verwaltung von Dienstreise und Leasingvertrag
- Händleruche, Servicezeiten-Übersicht, Kontakte u. u. m.
- Unkomplizierte Meldung von Fahrradschäden, Verlust oder Verschleiß
- Erreichung des Statusverfalls mit dem Leasinggeber
- Nutzung auch mobil über Smartphone-Browser möglich

Bikeleasing-Partnerhändler

Die Bikeleasing-Partnerhändler vor Ort bieten persönliche Beratung, zuverlässigen Service – und natürlich jede Menge Traumfahrräder. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Diensträder im ausgewählten Onlinehandel zu bestellen.

Jetzt durchstarten

BIKELEASING.AT

Bikeleasing-Service GmbH & Co. KG
Grabenweg 68 - 6020 Wetzlar
+49 912 / 219 02 + 100 - info@bikeleasing.at
www.bikeleasing.at

Abbildung 87: Übersicht Flyer BIKELEASING

Maßnahme: Kleine Aufmerksamkeiten zu Feiertagen

Zu den nationalen Feiertagen überrascht PROLICHT seine Mitarbeitenden mit saisonalen Köstlichkeiten wie Schoko-Osterhasen und gekochten Eiern zu Ostern, Schoko-Nikoläusen und Mandarinen zum Nikolaus und Krapfen zu Fasching – eine geschätzte Tradition, die Wertschätzung und Teamgeist stärkt.



Abbildung 88: Schokolade Ostern/ Nikolaus

Maßnahme: Anschaffung eines Defibrillators

Seit 2023 verfügt PROLICHT über einen Defibrillator (AED der Marke ZOLL), der im Eingangsbereich des Bürogebäudes Gewerbepark 6 platziert ist. Die umliegenden Firmen wurden informiert und das Gerät ist im Rettungsnetzwerk vermerkt, um im Notfall schnell verfügbar zu sein. Zudem wurden alle Teamleiter und Ersthelfer in der korrekten Anwendung geschult, um im Ernstfall rasch und sicher reagieren zu können.



Abbildung 89: Defibrillator & -schulung

Maßnahme: Mitarbeiterkantine

„PROKANTI“ ist seit Ende 2022 die Kantine unserer Mitarbeitenden. Hier gibt es die Möglichkeit, ein vollwertiges und hochwertiges warmes Essen zu sehr günstigen Konditionen zu genießen. Die Speisen werden uns 2x wöchentlich frisch - in einer Kooperation mit „kostbar.tirol“ (Niederweiser)¹⁷ - zur Verfügung gestellt. Täglich können unsere Mitarbeitende hier aus bis zu 12 unterschiedlichen Speisen auswählen. Fleischgerichte waren auch 2025 wieder beliebter als Vegetarische Gerichte (um 1.225 Mahlzeiten). Heuer wurden 14.079 Mahlzeiten konsumiert, wobei zusätzlich die von zu Hause mitgebrachten Speisen unserer Mitarbeitenden nicht hinzugezählt werden. Die Kantine bietet Platz für bis zu über 80 Mitarbeitende gleichzeitig auf 2 Räumlichkeiten verteilt.



Abbildung 90: PROLICHT Kantine – PROKANTI

¹⁷ „Lieferant f. Speisen der Kantine PROLICHT“ Link zur Homepage → <https://kostbar.tirol/>

KPIs Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen

Um die Bedeutung langjähriger Mitarbeiter für ein Unternehmen messbar zu machen, werden verschiedene Kennzahlen (KPIs) herangezogen. Diese helfen unter anderem Mitarbeiterbindungen zu analysieren, Fluktuationsrisiken zu erkennen und gezielte Maßnahmen zur Personalentwicklung bzw. Strategien zur Mitarbeiterbindung abzuleiten.

Um diese Entwicklung messbar zu machen haben wir die folgende Auswertung ins Leben gerufen.

All jene Mitarbeitende, die durchgehend (mind.) 4 Jahre und mehr im Arbeitsverhältnis mit PROLICHT stehen werden hier berücksichtigt (exkl. Leasingmitarbeitende). Die Auswertung zeigt einen positiven Trend, der bis 2030 auf 60% (Zielwert) ansteigen soll.

Jahr	Ist # MA	Ist # MA > 4 J.	Ist-Quote MA > 4 J. [%]	Zielquote 2030 MA > 4 J. [%]
2019	232	73	31,4 %	60,0 %
2023	212	107	50,6 %	60,0 %
2024	213	117	55,0 %	60,0 %
2025	202	111	55,0 %	60,0 %

Abbildung 91: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter I

Im Jahr 2025 waren am Headquarter PROLICHT im Durchschnitt 202 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren 111 Mitarbeitende länger als 4 Dienstjahre beschäftigt und somit für diese Kennzahl relevant. Dadurch erreichten wir 2025 erneut eine Rate von 55%, was einer Verbesserung von 23,6% im Vergleich zu 2019 entspricht. Vom eigentlichen Ziel 2030 „Quote von 60%“ sind wir 5% entfernt.

Aufbau langjährigen Mitarbeiterbeziehung*

Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2025	Zielwert 2030
31,4 % Ist-Quote	50,6 % Ist-Quote	60,0 %
73 langjährige Mitarbeiter	107 langjährige Mitarbeiter	

Jahr	Ist # MA	Ist # MA > 4 J.	Ist-Quote MA > 4 J. [%]	Zielquote 2030 MA > 4 J. [%]
2019	232	73	31,4 %	60,0 %
2023	212	107	50,6 %	60,0 %
2024	213	117	55,0 %	60,0 %
2025	202	111	55,0 %	60,0 %

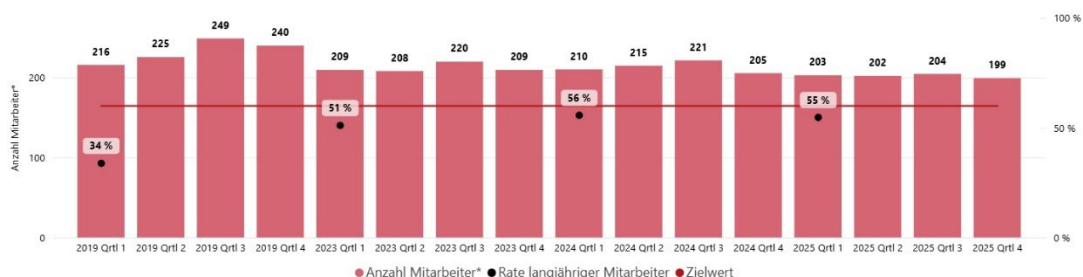


Abbildung 92: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter II

3.5 Sportaktivitäten und Veranstaltungen

Wenn wir uns in den Wintermonaten nach der Arbeit unter Kollegen noch privat in der „Axamer Lizum“ bzw. am Parkplatz der „Muttereralm Bahn“ zum Skitourengehen oder Rodeln treffen, in den Sommermonaten in der Abendsonne die Laufschuhe angezogen werden, oder aber ab Mai bis Ende September kurz vor Arbeitsbeginn bereits alle drei (E-)Bike-Radständer PROLICHTs mit den privaten Fahrrädern unserer Mitarbeitenden vollgestellt sind, dann zeigen diese Beispiele deutlich, dass unser Personalstamm eine ausgewogene Altersstruktur mit einem Durchschnittsalter von 40 Jahren aufweist (Stand: Dezember 2025) und zum anderen vor allem sehr sportbegeistert ist.



Abbildung 93: E-Bike Radständer@PROLICHT

Auch abseits des aktiven Sports fördern wir den Teamgeist und die Begeisterung für Bewegung – so stehen unseren Mitarbeitenden Jahreskarten für Fußballspiele in der Prolicht Arena zur Verfügung, die jederzeit am Empfang abgeholt werden können. So zählt jede Sportaktivität, die wir von Seiten PROLICHTs anbieten auf die Sportbegeisterung unserer Mitarbeitenden ein.



Abbildung 94: PROLICHT Arena

Im Jahr 2025 konnten wir unseren Mitarbeitenden nicht nur Freikarten für Spiele in der PROLICHT Arena in Götzens zur Verfügung stellen, sondern auch kostenlose Eintrittskarten für ein ÖFB-Cup-Spiel am 27.07.2025 zwischen Rapid Wien und Wacker Innsbruck im Tivolistadion Innsbruck.

Damit haben wir unser Angebot an gemeinsamen Sporterlebnissen erweitert und einen weiteren Beitrag zur Förderung von Teamgeist, Zusammenhalt und Mitarbeiterzufriedenheit geleistet.

Im Rahmen unserer diesjährigen Weihnachtsfeier im „congresspark igls“ stand der Abend unter dem Motto „Casino Royal“. Professionell aufgebaute Casino-Tische sorgten, neben dem mehrgängigen Abendessen, für ein besonderes Ambiente und boten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, klassische Casino-Spiele kennenzulernen und auszuprobieren. Den feierlichen Abschluss bildete die Verlosung eines Hauptpreises unter allen Teilnehmenden.

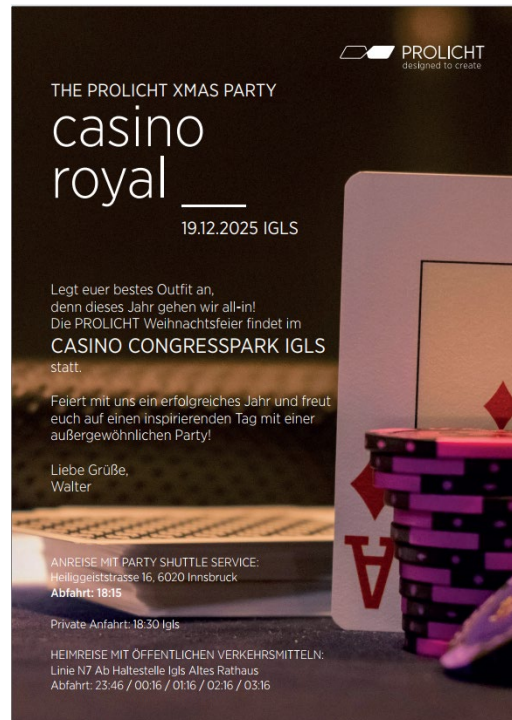


Abbildung 95: Einladung für die Weihnachtsfeier 2025

Teilnahme am Tiroler Firmenlauf

2025 war PROLICHT wieder sportlich unterwegs und nahm bereits zum dritten Mal in Folge am Tiroler Firmenlauf in Innsbruck teil. Im Zuge der Anpassung unseres Firmenslogans erhielten alle Teilnehmenden ein neues Laufshirt mit dem Spruch „pushing the boundaries of your own mind“ auf dem Rücken. Außerdem bekamen auch in diesem Jahr alle teilnehmenden Personen eine Goodybag.



Abbildung 96: Firmenlauf Shirts 2025

4. Nachhaltigkeitsprogramm Governance

4.1 Unternehmenskultur und -ethik

Die Unternehmenskultur bildet das Rückgrat eines erfolgreichen Unternehmens und hat bedeutenden Einfluss auf dessen Nachhaltigkeit. Durch unsere verschiedenen Dokumente (u.a. Ethical Due Diligence Verfahren, Ethik- und Verhaltenskodex, HSEQ-Policy, etc.) stärken wir die Unternehmenskultur.

Transparente Kommunikation ist eines der wichtigsten Handlungsfelder, um das Vertrauen der Stakeholder zu gewinnen und zu halten.

Bei PROLICHT ist ein „Whistleblower Meldekanal“ vorhanden, bei dem jeder anonym bleiben kann und es wurde so konzipiert, dass nur berechtigte Personen („Whistleblower Beauftragte“) den Zugang zu der Meldung haben. Es entsteht kein rechtlicher oder Arbeitstechnischer Schaden nach einer Meldung. Bis inkl. Ende 2025 hatten wir keine Vorfälle auf dem „Whistleblower Meldekanal“.

Die Beziehung zu Lieferanten ist für das unternehmerische Handeln sehr entscheidend, da er einerseits die Effizienz der Lieferkette beeinflusst, aber auch starke Auswirkung auf die Nachhaltigkeit und Erfolg eines Unternehmens hat. Wir haben durch das Ethical Due Diligence verfahren einen Weg geschaffen dies transparenter zu gestalten. Durch unser Risikomanagement können wir die Lieferantenbeziehungen verwalten und sicherstellen, dass Lieferanten den gleichen Nachhaltigkeitsgedanken und -praktiken (ethische Praktiken, soziale Verantwortung, etc.) verfolgen.

Jegliche ethischen Verstöße versuchen wir bestmöglich zu vermeiden (z.B. Schulungen, versch. Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung, Lieferantenbewertung, Ethical Due Diligence Verfahren), da diese die soziale und wirtschaftliche Stabilität gefährden und nicht unserer Firmenkultur entsprechen und nicht geduldet werden.

Interne Prüfungen und Audits, aber auch unser Whistleblower Verfahren bietet eine weitere Möglichkeit, jegliche Verstöße zu melden bzw. darauf aufmerksam zu machen - auch weil solche Verstöße das Vertrauen der Stakeholder einschließlich Kunden, Behörden, etc. ernsthaft gefährden können.

Maßnahme: Schulung zu definierten Ethikthemen

Unsere Mitarbeitenden werden laufend zu definierten Schwerpunktthemen aus dem PROLICHT Ethik- und Verhaltenskodex geschult, sensibilisiert. Dies wird als KPI-Kennzahl festgehalten.

Maßnahme: Whistleblowing Meldekanal

Das österreichische „HinweisgeberInnenschutzgesetz“ (HSchG) verpflichtet Unternehmen zur Einrichtung interner Meldekanäle, damit Hinweisgeber vertraulich an diese (Verdachtsmomente über) Verstöße melden können. Diese Hinweisgeber werden durch das HSchG besonders geschützt. Somit bietet der Whistleblowing Meldekanal, welcher seit Q2/2021 bei PROLICHT besteht, die Möglichkeit, Verstöße im Unternehmen zu melden.

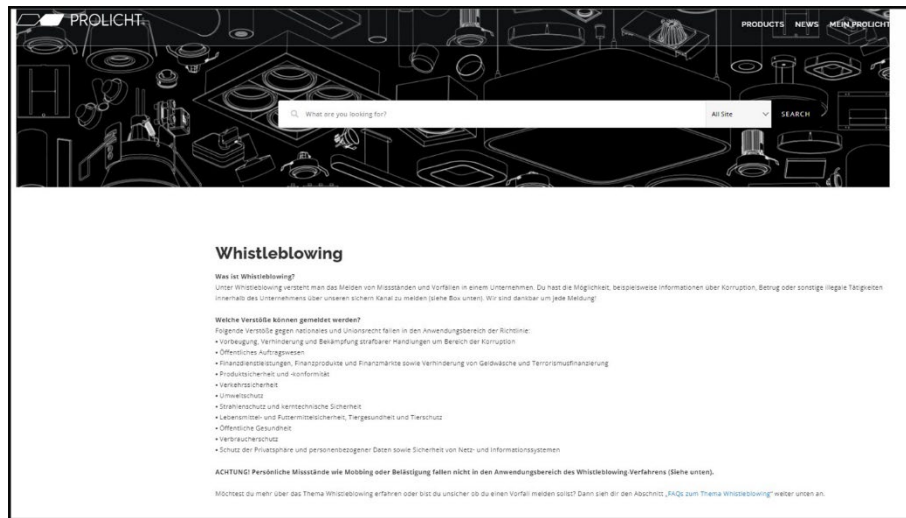


Abbildung 97: PROLICHT Whistleblower Meldekanal

Maßnahme: Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen

PROLICHT verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Betrug, Korruption, Geldwäsche, sowie wettbewerbsschädigenden Praktiken, die auf unlauteren Wettbewerb abzielen. Wir halten uns bei unseren Geschäftstätigkeiten an alle anwendbaren Gesetze und verbindlichen Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Die Führungskräfte auf allen Ebenen informieren sich über den relevanten gesetzlichen und regulatorischen Rahmen und geben die erforderlichen Anweisungen weiter. Unsere Mitarbeitende sind dafür verantwortlich, dass sie die gesetzlichen Erfordernisse in ihrem Arbeitsbereich verstehen und befolgen. Sollten nationale und internationale Vorschriften von unseren internen Vorgaben abweichen, wenden wir, soweit möglich und sinnvoll, den strengeren Maßstab an.

Weiters überprüfen wir bestehende und neue Lieferantendurch das PROLICHT Due Diligence Verfahren, welches unter dem Kapitel Nachhaltige Beschaffung detaillierter nachzulesen ist.

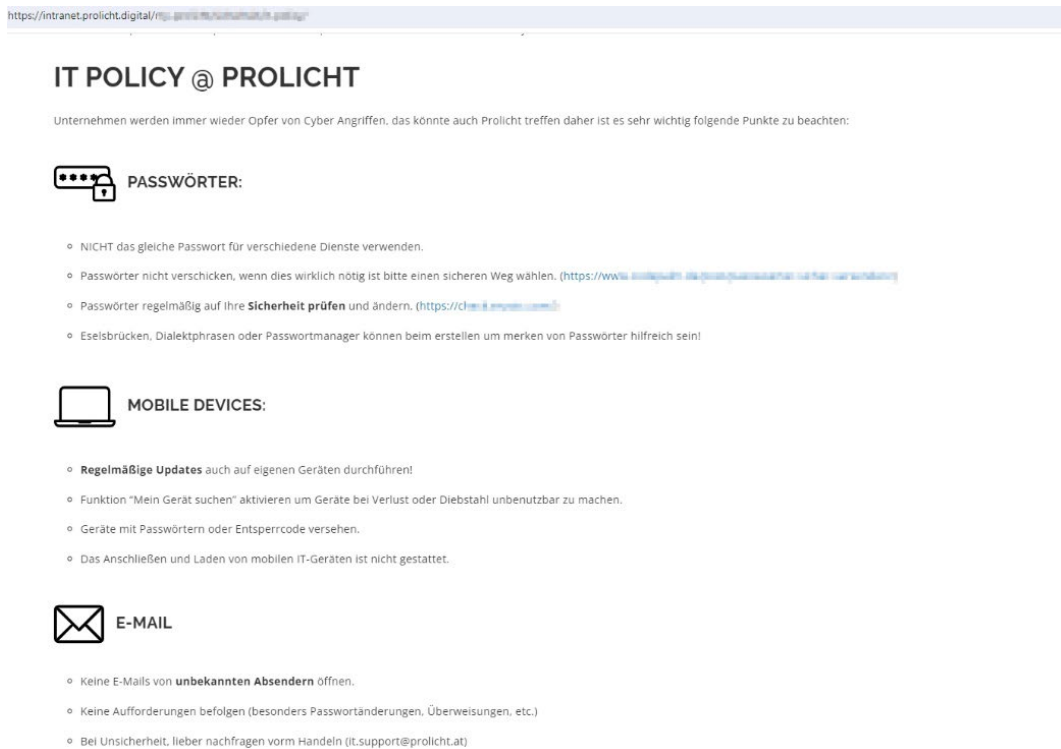
Seit 2023 das Them Korruption und Bestechlichkeit erstmalig im Führungskreis von PROLICHT auf breiter Ebene zur Diskussion stand, wurde ein Mix an dezidierten Instrumenten (Mitarbeiterbefragungen, Stakeholder Interviews, Datenanalyse usw.) zur Risikobewertung für Korruption und Bestechung geplant, gestartet bzw. umgesetzt.

Maßnahme: Daten- und Informationssicherheit inkl. Risikobewertung

PROLICHT betreibt größte Sorgfaltspflicht in Bezug auf personenbezogene Daten (z.B.: mit dem Dokument „PROLICHT Vertraulichkeitserklärung“), auch zum Schutz sensibler Unternehmensdaten, aber auch zum Schutz unserer Mitarbeitenden. Das Thema „Cyber-Security“ hat bei PROLICHT einen hohen Stellenwert und deshalb wurde eine eigene „Cyber-Versicherung“ abgeschlossen. Des Weiteren dürfen nur autorisierte Personen auf unseren Social-Media-Kanälen nach „außen“ kommunizieren und dies nur nach bestimmten Richtlinien, welche in einem internen Dokument niedergehalten sind.

Im Führungskreis wurde auch dieses Thema breit diskutiert und ein Mix an Instrumenten zur Risikobewertung für Daten- und Informationssicherheit (Analysen zu Cyber-Security Standortbestimmung, Expertenanalysen, diverse Maßnahmen zur Optimierung der Security u.a. 2-Faktor-Authentifizierung, Cyber-Versicherung, Auswertung diverser Protokolle, u.v.m.) geschaffen.

Nachstehende Abbildung zeigt die im „Intranet“ bereitgestellten Hinweise, wie man hinsichtlich Cyber-Awareness umgeht:



<https://intranet.prolicht.digital/https://intranet.prolicht.digital/>

IT POLICY @ PROLICHT

Unternehmen werden immer wieder Opfer von Cyber Angriffen, das könnte auch Prolicht treffen daher ist es sehr wichtig folgende Punkte zu beachten:

PASSWÖRTER:

- NICHT das gleiche Passwort für verschiedene Dienste verwenden.
- Passwörter nicht verschicken, wenn dies wirklich nötig ist bitte einen sicheren Weg wählen. (<https://www.prolicht.at/https://www.prolicht.at/>)
- Passwörter regelmäßig auf Ihre **Sicherheit prüfen** und ändern. (<https://check.prolicht.at/>)
- Eselsbrücken, Dialektphrasen oder Passwortmanager können beim erstellen um merken von Passwörter hilfreich sein!

MOBILE DEVICES:

- **Regelmäßige Updates** auch auf eigenen Geräten durchführen!
- Funktion "Mein Gerät suchen" aktivieren um Geräte bei Verlust oder Diebstahl unbenutzbar zu machen.
- Geräte mit Passwörtern oder Entsperrcode versehen.
- Das Anschließen und Laden von mobilen IT-Geräten ist nicht gestattet.

E-MAIL

- Keine E-Mails von **unbekannten Absendern** öffnen.
- Keine Aufforderungen befolgen (besonders Passwortänderungen, Überweisungen, etc.)
- Bei Unsicherheit, lieber nachfragen vorm Handeln (it.support@prolicht.at)

Abbildung 98: PROLICHT IT-Policy

KPIs Schulungen zu definierten Ethikthemen

Die nachstehenden Grafiken zeigen unsere verschiedensten Schulungen und Ziele zu definierten Ethikthemen (u.a. Schulung Ethik Awareness, Schulungen Whistleblower Awareness, usw.)

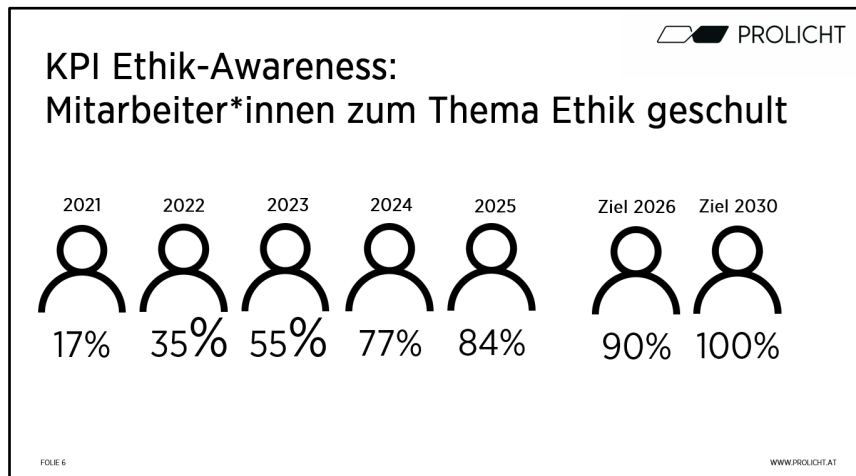


Abbildung 99: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Ethik

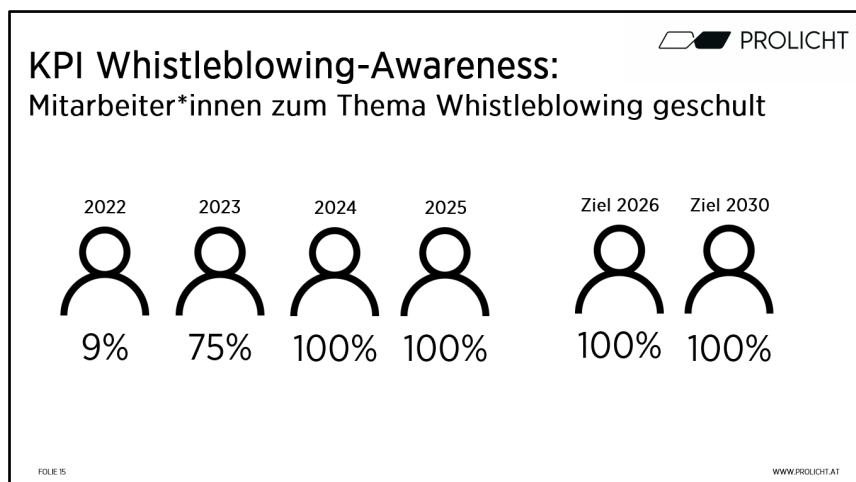


Abbildung 100: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Whistleblowing

KPIs Whistleblowing Meldekanal

Unten angeführte Abbildung zeigt, dass bisher keine Whistleblowing-Vorfälle eingegangen sind.

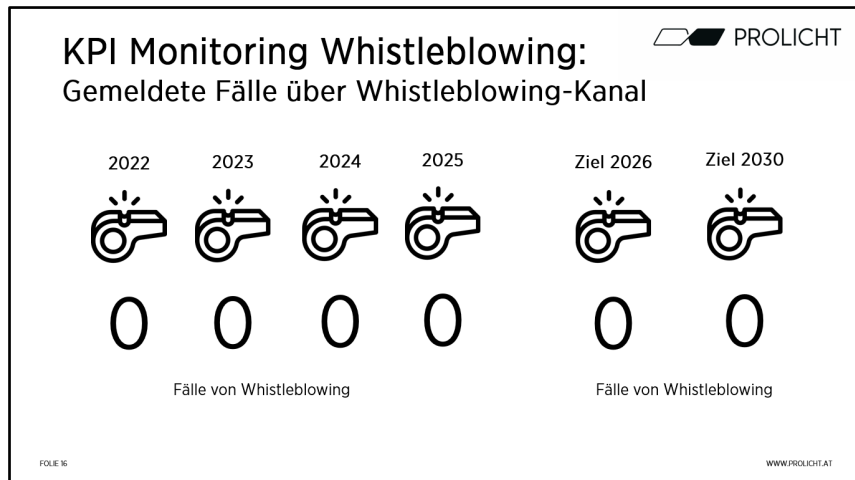


Abbildung 101: KPI Anzahl Meldungen über Whistleblowing-Kanal

KPIs Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen

Die folgende Abbildung zeigt, dass bisher keine Korruptionsfälle eingegangen sind.

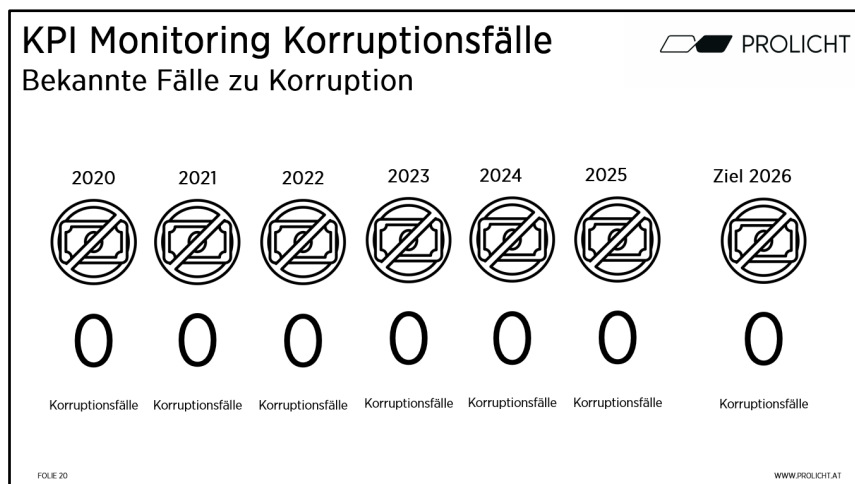


Abbildung 102: KPI Anzahl Korruptionsfälle

KPIs Monitoring Datensicherheit

Die nachstehende Abbildung zeigt, dass es bisher keine Fälle von Lücken zur Information- und Datensicherheit gegeben hat.

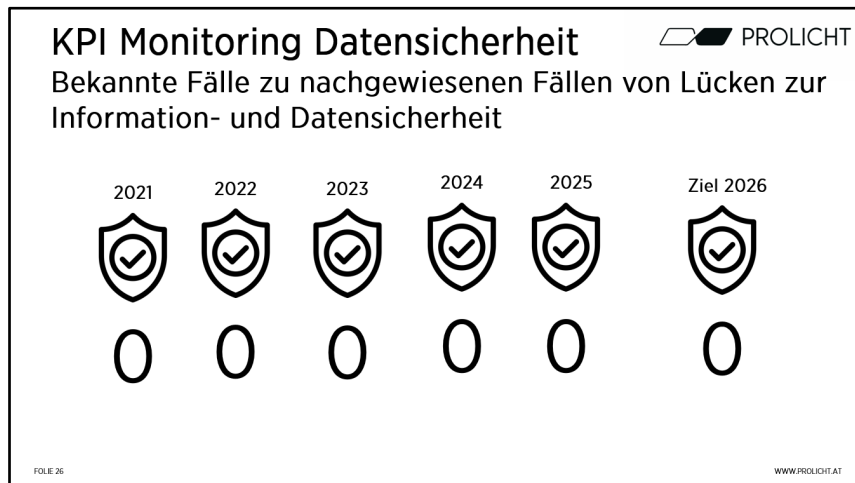


Abbildung 103: KPI Datensicherheit

4.2 Nachhaltige Beschaffung

Für PROLICHT steht nachhaltige Beschaffung im Mittelpunkt seiner Unternehmensstrategie, die auf nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln ausgerichtet ist. Das Unternehmen strebt danach, seine Geschäftstätigkeiten im Einklang mit Menschen und Umwelt zu führen. Innerbetrieblich werden Standards für Arbeitsbedingungen, Ressourcennutzung und Produktionsprozesse festgelegt und umgesetzt, um sicherzustellen, dass diese entsprechenden Nachhaltigkeitsstandards entsprechen. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern legt PROLICHT großen Wert auf deren Nachhaltigkeitspraktiken und bevorzugt Partner, die ähnliche Werte teilen. Die Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact dient dem Unternehmen als Leitfaden für die Förderung ethischer und nachhaltiger Geschäftspraktiken in der gesamten Lieferkette.

Maßnahme: Supplier Code of Conduct

PROLICHT erwartet von seinen Zulieferern, dass sie beispielhaftes Verhalten in den Bereichen

- Arbeitsstandards und soziale Verantwortung
- Umweltvorschriften und Umweltschutz
- Geschäftliche Integrität

zeigen. Für die einzelnen Bereiche gelten dabei folgende Themen und Kriterien als wesentlich:

Arbeitssicherheit und soziale Verantwortung:

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von illegaler, heimlicher und nicht angemeldeter Beschäftigung
- Verbot von Belästigung und Missbrauch
- Verbote von Diskriminierung
- Arbeitszeiten und Entlohnung
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit

Umweltvorschriften und Umweltschutz:

- Anwendung eines Umweltmanagementsystems
- Ordnungsgemäße Abfallentsorgung
- Beseitigung und Vermeidung von Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung
- Nutzung erneuerbare Energien und Verringerung des Wasser- und Energieverbrauchs
- Verringerung von Treibhausgasemissionen
- Sicherstellung der Qualifizierung der Mitarbeitenden

Anforderungen an die geschäftliche Integrität:

- Gesetzliche Anforderungen
- Verbot aller Formen von Korruption
- Vermeidung von Interessenskonflikten
- Verbot von Geldwäscherei
- Respektierung des Wettbewerbs
- Vertraulichkeit
- Schutz personenbezogener Daten
- Handelsbeschränkungen und internationale Sanktionen
- Geschenke und Einladungen
- Schutz von Vermögenswerten
- Transparenz der Information

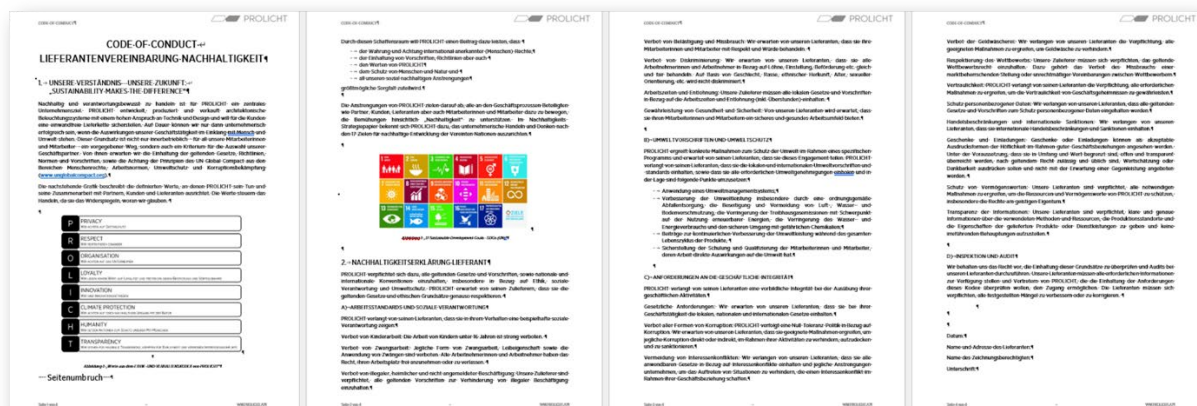


Abbildung 104: PROLICHT Code of Conduct / Lieferantenvereinbarung

Maßnahme: Due Diligence Bewertung von Lieferanten

PROLICHT implementiert eine Due Diligence Bewertung für Lieferanten, um sicherzustellen, dass alle Partner in der Lieferkette den Standards in Bezug auf Ethik, Rechtmäßigkeit und Nachhaltigkeit entsprechen. Diese Maßnahme soll sicherstellen, dass PROLICHT mit vertrauenswürdigen und ethisch einwandfreien Lieferanten zusammenarbeitet und die Risiken im Zusammenhang mit Lieferantenbeziehungen minimiert werden.

ETHICAL DUE DILIGENCE VERFAHREN		 PROLICHT	
ETHICAL DUE DILIGENCE VERFAHREN			
INHALTSVERZEICHNIS:			
VORWORT			2
1 DUE DILIGENCE VERFAHREN BEI PROLICHT			2
1.1 IDENTIFIKATION DES LIEFERANTEN.....			2
1.2 INTERNE ÜBERPRÜFUNG DES LIEFERANTEN.....			2
1.3 RISIKOBEWERTUNG.....			3
1.3.1 RED FLAGS.....			4
2 LIEFERANTENSELBST AUSKUNFT			4
3 INTERNE LIEFERANTEN CHECKLISTE.....			4
4 ANHANG			4

Abbildung 105: PROLICHT Auszug "Ethical Due Diligence Verfahren"

ETHIK- UND VERHALTENSKODEX	
Hat Ihr Unternehmen einen Ethik- bzw. Verhaltenskodex vorliegen, und können Sie diesen mit uns teilen?	☐ Ja ☐ Nein
Werden neue Mitarbeiter auf den Ethik- bzw. Verhaltenskodex geschult? Wenn ja, gibt es Unterlagen dazu?	☐ Ja ☐ Nein
Gab es in Ihrem Unternehmen Ermittlungen, Anklagen oder Verurteilungen wegen krimineller, korrupter, unethischer oder ungesetzlicher Handlungen? (Auch ernsthafte Vorwürfe einer NGO)	☐ Ja ☐ Nein
Wenn die letzte Frage mit „Ja“ beantwortet wurde, geben Sie hier bitte Informationen zu dem/den Vorfall/Vorfällen bekannt. Art des Vorfalls: ☐ Betrug ☐ Geldwäsche ☐ Korruption ☐ Bestechung ☐ Steuerhinterziehung ☐ Kartellbildung	Erklärung:

Abbildung 106: Ausschnitt Ethik- und Verhaltenskodex

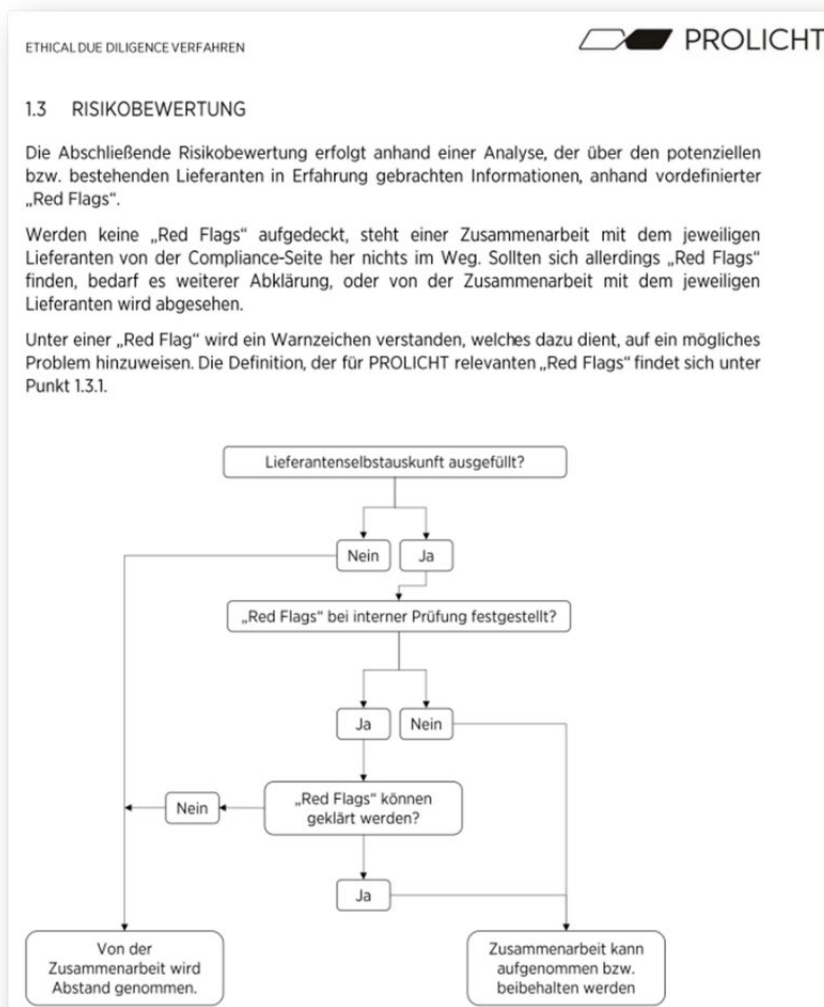


Abbildung 107: PROLICHT Ethical Due Diligence Verfahren – Risikobewertung

Maßnahme: CSR-Bewertung von Lieferanten

Die Zielsetzung von PROLICHT beinhaltet mehrere wichtige Punkte zur Förderung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette. Ein zentraler Aspekt ist die kontinuierliche Verbesserung der Kriterien zur Bewertung unserer Top-20-Lieferanten. So wurde im Jahr 2023 bei den Top-20-Lieferanten anhand der vorhandenen Informationen eine CSR-Bewertung durchgeführt und in die Lieferantenbewertung miteinbezogen. Diese Bewertung wurde an die Lieferanten kommuniziert mit dem Hinweis, uns weitere Informationen zu deren CSR-Bemühungen zur Verfügung zu stellen, um so auch ihre nachhaltigen Praktiken gezielt zu fördern. Darüber hinaus ist es unser Ziel, das Thema Nachhaltigkeit als Standard in unseren Lieferantengesprächen zu etablieren, neben den traditionellen Themen wie Preis und Lieferung. Durch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Gespräche möchten wir sicherstellen, dass unsere Lieferanten die Bedeutung von Nachhaltigkeit ebenso ernst nehmen wie wir. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der laufenden Kommunikation mit unseren Lieferanten in Bezug auf CSR, um ihre Bemühungen zu verstärken. Wir werden aktiv CSR-Informationen sammeln und den Dialog mit unseren Lieferanten aufrechterhalten, um gemeinsam ihre Nachhaltigkeitsanstrengungen zu unterstützen und voranzutreiben.

Maßnahme: CSR-Audits von Lieferanten

PROLICHT möchte die Anzahl von CSR-Audits als Maßnahme für eine nachhaltige Beschaffung steigern. Diese Audits bewerten die Leistung der Lieferanten in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Ethik und Menschenrechte. PROLICHT betont dadurch sein Engagement für eine nachhaltige Lieferkette und gibt Einblick in seine Bemühungen, soziale und ökologische Auswirkungen zu minimieren.

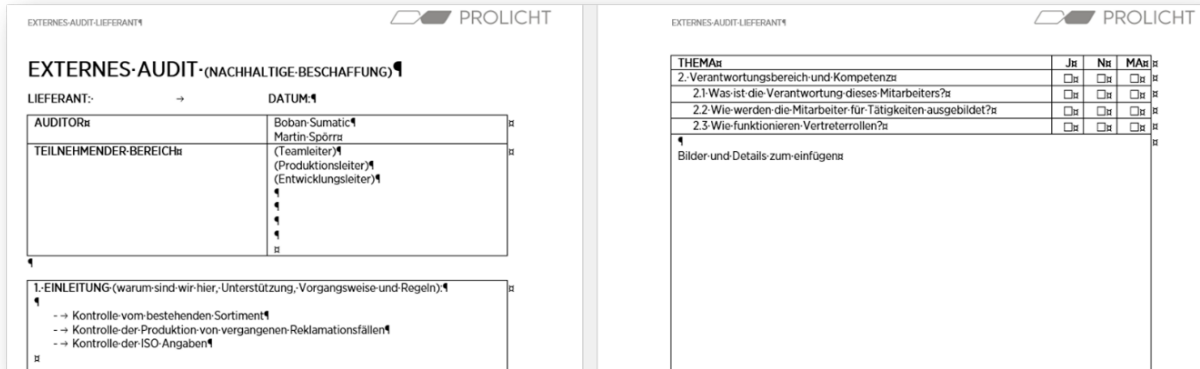


Abbildung 108: Unterlagen Audit I

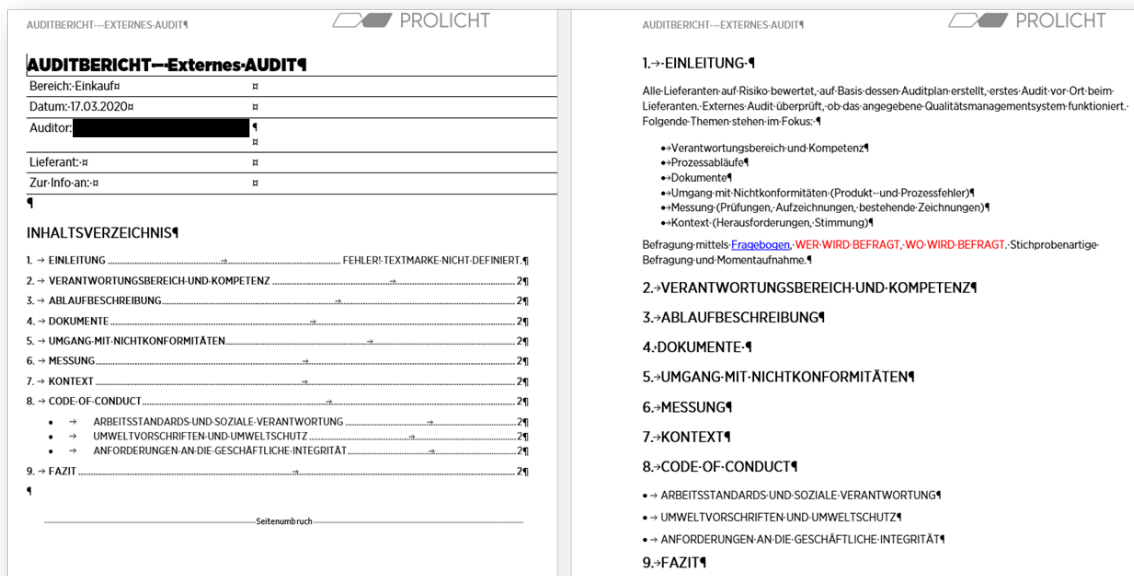


Abbildung 109: Unterlagen Audit II

Maßnahme: CSR-Klauseln in Lieferantenverträge bzw. in den Einkaufsbedingungen

PROLICHT implementiert CSR-Klauseln in Lieferantenverträge und Einkaufsbedingungen, um sicherzustellen, dass alle Geschäftspartner den Standards in Bezug auf soziale und ökologische Verantwortung entsprechen.



Abbildung 110: Auszug CSR-Klausel I



Abbildung 111: Auszug CSR-Klausel II

Maßnahme: Schulungen zum Thema Nachhaltige Beschaffung

PROLICHT führt Schulungen zum Thema nachhaltige Beschaffung für seine Mitarbeitenden durch, um ihr Bewusstsein für die Bedeutung nachhaltiger Praktiken in der Beschaffung zu stärken. Diese Schulungen sollen die Mitarbeitenden mit den neuesten Erkenntnissen und Best Practices vertraut machen, um sicherzustellen, dass ihre Entscheidungen im Einkaufsprozess die Ziele des Unternehmens in Bezug auf CSR unterstützen. Folgende Ziele der Beschaffungslogik wurden definiert:

- In der richtigen Ausführung
- In der richtigen Menge
- In der richtigen Qualität
- Am richtigen Ort
- Zur richtigen Zeit
- Zu den richtigen Kosten
- Nachhaltigkeit (Ökologie, Ökonomie, Soziales)

Maßnahme: Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten

PROLICHT führt eine soziale Bewertung seiner Lieferanten ein, die verschiedene Initiativen wie die Gender Initiative, ein Lieferanten-Diversitätsprogramm und eine Inklusionsinitiative umfasst. Diese Maßnahme zielt darauf ab, sicherzustellen, dass soziale Standards und die Förderung von Vielfalt und Inklusion entlang der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Durch diese Initiativen strebt PROLICHT eine faire und inklusive Arbeitsumgebung für alle Beteiligten entlang der Lieferkette an.

Gender Initiative

Im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft werden Angaben zur Frauenquote erfasst.

VON SUPPORTED BY PROLICHT ANGEBOT: EXTERNE AUDITIERUNG KONFORM MIT NACHHALTIGKEITSGESAMTHEITEN UND VERBUNDENHEITEN MIT PROLICHT LIEFERANTEN
 PROI

LIEFERANTENSELBSTAUSKUNFT

PROLICHT GmbH | Gewerbepark 9 | 6091 Götzers

INFORMATIONEN ZU IHREM UNTERNEHMEN

Firmenbezeichnung	
Straße	
PLZ, Ort	
Land	
Telefon	
Fax	
Website	
Rechtsform	
Unternehmenssprache	
Umsatz des vergangenen Jahres in EURO	
Anzahl Mitarbeiter	
Anzahl Frauen	
Anzahl Männer	
Anzahl Diverse	
Fertigungsstandorte	

Abbildung 112: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft

Inklusion Initiative

Im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft werden Angaben in Bezug auf Inklusion erfasst.

LIEFERANTENSELBSTAUSKUNFT

INFORMATIONEN ZU IHREM UNTERNEHMEN

Firmenbezeichnung	
Straße	
PLZ, Ort	
Land	
Telefon	
Fax	
Website	
Rechtsform	
Unternehmenssprache	
Umsatz des vergangenen Jahres in EURO	
Anzahl Mitarbeiter	
Anzahl Frauen	
Anzahl Männer	
Anzahl Diverse	
Anzahl Mitarbeiter mit Behinderung	
Fertigungsstandorte	
Bei Konzernzugehörigkeit	

Abbildung 113: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft – Angabe zu Inklusion

KPIs Nachhaltige Beschaffung

Kennzahl	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Ziel2026	Ziel 2030
Anzahl an aktiven Lieferanten mit CSR Bewertungen	0	10	20	16	20	20	30	50
Anzahl durchgeführte CSR Audits vor Ort bei Lieferanten je Jahr	1	2	3	2	3	4	7	20
Anzahl von Lieferanten untersch. Code of Conduct	0	15	20	21	26	62	75	90
Anzahl Verträge von Liefer. untersch. mit Verpfl. zur nachh. Beschaffung	0	15	17	18	20	21	25	30
Anzahl an intern. Schulungen zum Thema Nachhaltige Beschaffung	0	1	1	1	1	1	1	1
Anzahl durchgeführter Analysen mittels "Lieferantenselbstauskunft"	0	0	15	18	21	26	30	50
Anzahl erhobene Frauenquote bei Lieferanten	0	0	0	3	21	26	30	50
Lieferanten Umsatz in Tsd. EURO bei diversitären Lieferanten	240	140	60	66	72	65	80	300
Anzahl erhobener Inklusionsquoten bei Lieferanten	0	0	0	3	15	14	20	90

Abbildung 114: KPI Nachhaltige Beschaffung

KPIs Code of Conduct

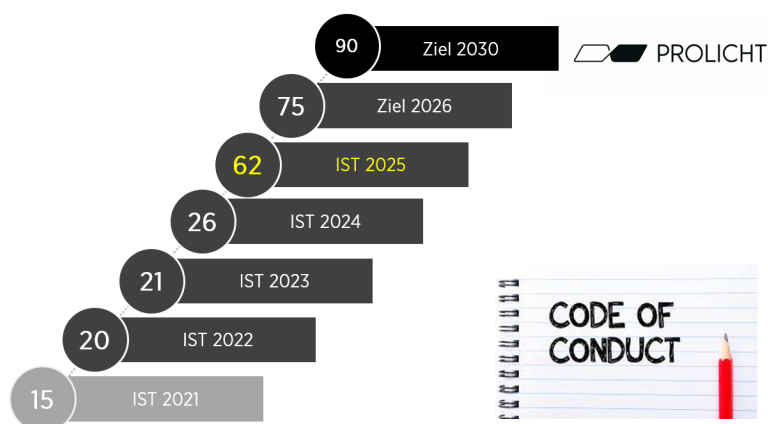


Abbildung 115: Anzahl der Lieferanten, die den "Supplier Code of Conduct" unterzeichnet haben

KPIs Due Diligence Bewertung von Lieferanten

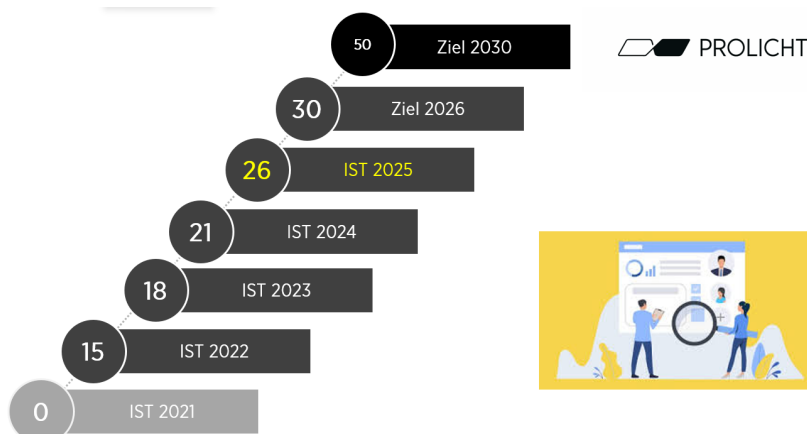


Abbildung 116: Anzahl der Due Diligence Bewertungen bei Lieferanten

KPIs CSR-Bewertungen von Lieferanten

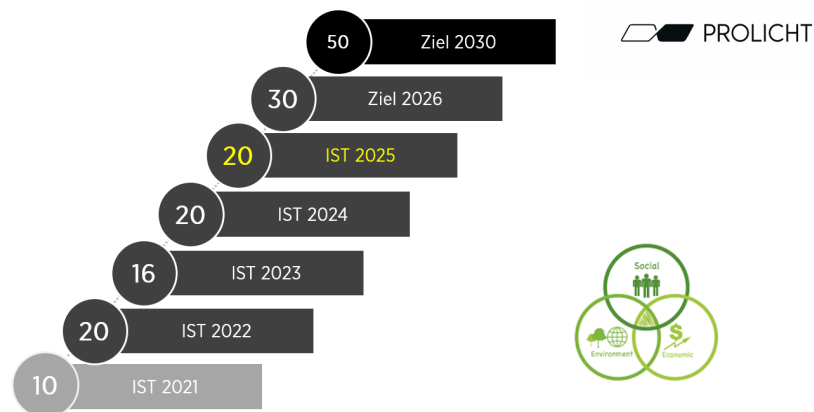


Abbildung 117: Anzahl der Lieferanten, für die eine CSR-Bewertung durchgeführt wurde

Folgende Grafik verdeutlicht die Ergebnisse der 2023 durchgeführten CSR-Bewertung bei den Top 20 Lieferanten:

Lieferant	Ranking Umsätze	2021		2022		2023		Differenz	Durchschnittsbewertung	Bewertung seit Start	2022		2023
		Bewertung	Punkte	Bewertung	Punkte	Bewertung	Punkte				Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeit	
1	B		67	B	55	B	70	15	75	AABBBB	C	C	
2	C		34	C	29	C	38	7	44	BBBCCC	D	D	
3	C		50	C	41	C	48	7	54	ACBCCC	D	D	
4	C		49	C	39	C	49	10	57	BBBCCC	C	C	
5	C		35	C	33	C	46	13	44	BCBCCC	D	D	
6	B		53	C	47	B	54	7	57	BBBBCB	D	D	
7	C		34	C	43	B	51	8	53	BBBCCB	C	C	
8	C		50	C	47	B	55	8	59	ABBBCC	C	C	
9	-	-	-	C	42	B	54	12	48	----CB	D	D	
10	-	-	-	C	43	C	41	-2	42	----CC	D	D	
11	D		20	D	22	C	30	8	37	ACADDC	D	D	
12	A		87	C	48	C	49	1	75	AAAAAC	D	D	
13	-	-	-	A	90	A	99	9	95	----AA	D	D	
14	C		26	D	0	C	39	39	38	BBCCDC	D	D	
15	-	-	-	C	38	C	47	9	43	----CC	D	D	
16	A		76	B	74	A	80	6	87	AABABA	C	C	
17	C		39	C	35	C	44	9	45	BBCCCC	D	D	
18	-	-	-	C	44	B	51	7	48	----CB	D	D	
19	C		42	C	47	C	42	-5	50	BBCCCC	D	D	
20	-	-	-	B	52	C	43	-9	48	----BC	D	D	

Abbildung 118: Lieferantenbewertung

Die CSR-Bewertung von Lieferanten hat eine Vielzahl von Erkenntnissen zutage gebracht. Dabei variierten die Qualität und die Verfügbarkeit von Informationen erheblich. Einige Lieferanten verfügen über externe Zertifikate wie EcoVadis oder ISO, die ihre Nachhaltigkeitsbemühungen dokumentieren, während andere nur begrenzte oder gar keine Informationen bereitstellen.

KPIs CSR-Audits von Lieferanten

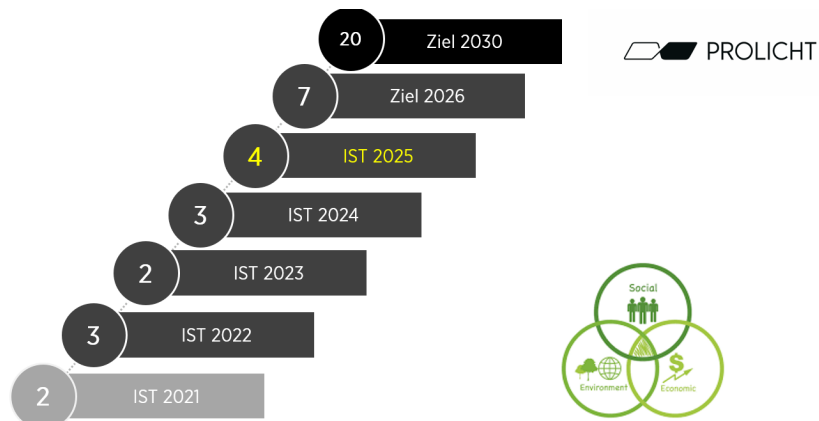


Abbildung 119: Anzahl der vor Ort durchgeführten Audits bei Lieferanten

KPIs CSR-Klauseln

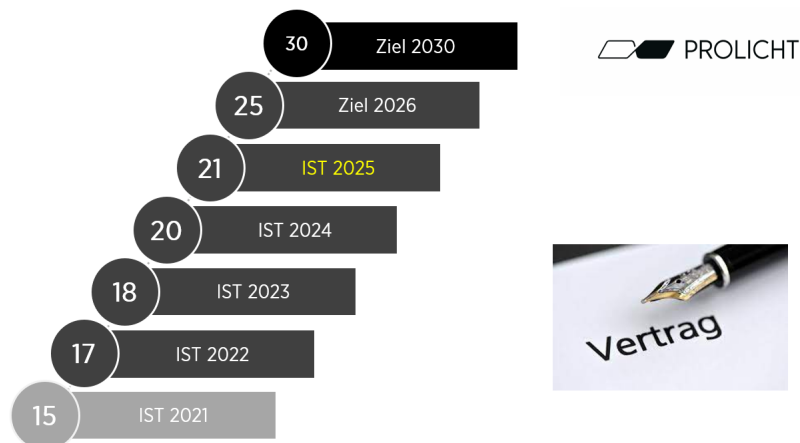


Abbildung 120: Gezielte Verträge mit Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen

KPIs Schulungen Nachhaltige Beschaffung

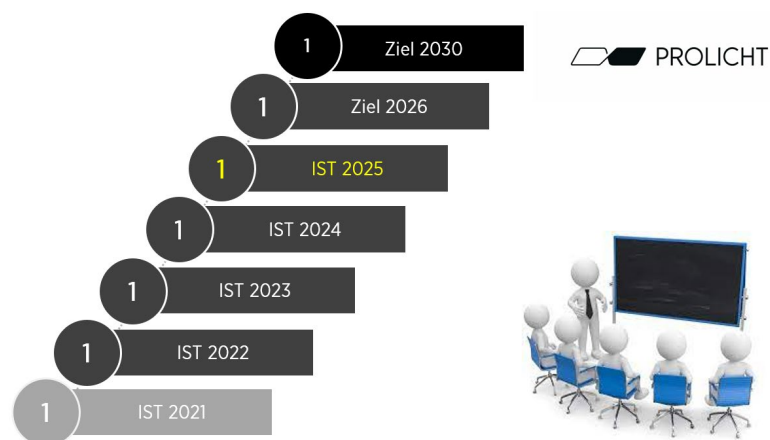


Abbildung 121: Anzahl Schulungen unserer mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Beschaffung

KPIs Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten

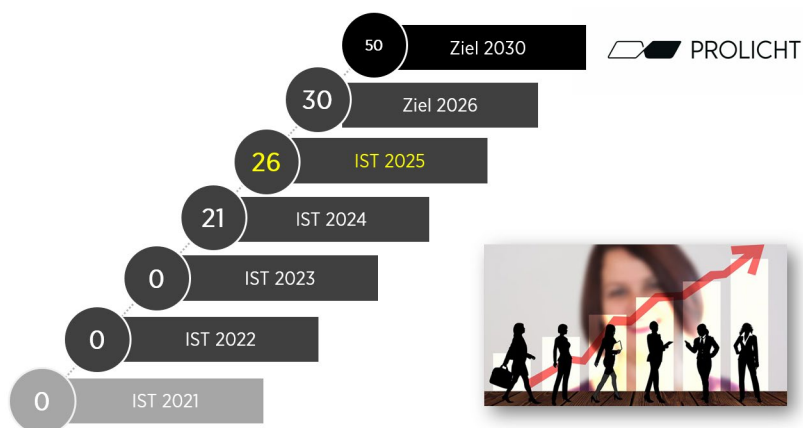


Abbildung 122: Anzahl vorliegender Lieferantenselbstauskünfte, die die Frauenquote anzeigen

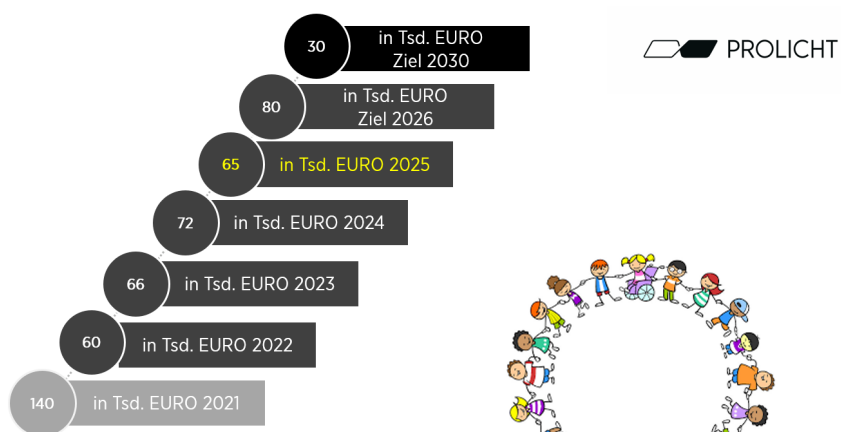


Abbildung 123: Umsatz mit Lieferanten, die Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen

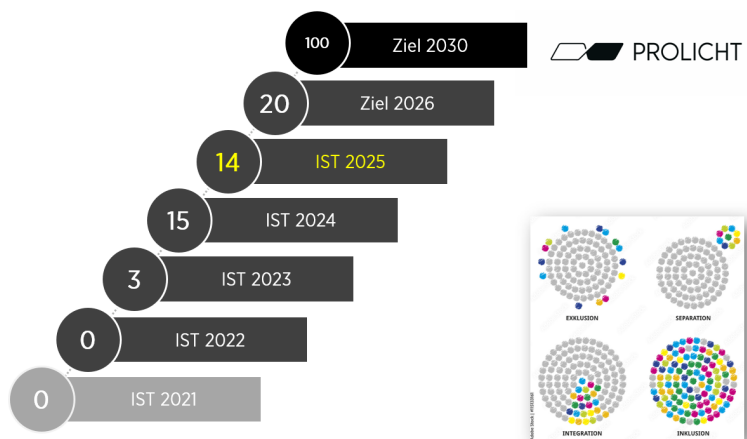


Abbildung 124: Anzahl Lieferantenselbstauskünfte, die den %-Satz von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung anzeigen

Anhang

4.3 Ansprechpartner bei PROLICHT

Ihre AnsprechpartnerInnen für Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagementsystem bei PROLICHT sind:

Johannes Weiser – Teamleiter Nachhaltigkeit & Qualität

Tel.: +43 5234 33 499 4205

Mail: johannes.weiser@prolicht.at

Mag. (FH) Eva-Maria Dengg – Leitung HR & Support

Tel.: +43 5234 33 499 4001

Mail: eva.dengg@prolicht.at

Mag. Manfred Waldauf - Kaufmännischer Geschäftsführer (CFO)

Tel.: +43 5234 33 499 3001

Mail: manfred.waldauf@prolicht.at

Anschrift:

Prolicht

Gewerbepark 9

A-6091 Götzens

<http://www.prolicht.at>

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

4.4 Gültigkeitserklärung TÜV Austria

Die Berichte werden jährlich bei den externen IMS-Audits (ISO 9001:2015 und ISO 14001:2019) vorgelegt. Im Zuge des Audits werden diese Berichte dann bei der Prüfung der Erfüllung der Forderungen aus den Normen berücksichtigt. Die Anforderungen an die Dokumentation (Kapitel 7.5 und Folgende aus den ISO-Normen) sind hierdurch zusätzlich gewährleistet.

4.5 ESRS-Index

In der folgenden Tabelle möchten wir in dieser Berichtsperiode eine erste Orientierung über die Inhalte unseres Berichtes und die Zuordnung zu den Angabepflichten im ESRS geben. Diese wird in den kommenden Berichtsjahren weiter ausgebaut und die inhaltlichen Angaben entsprechend den Anforderungen der ESRS ergänzt und vervollständigt.

ESRS	Berichtselement	Seite
ESRS 2	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	14
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	9
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	7, 8, 25
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	18
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	
IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	18
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	19
MDR-P	Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	
MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	35, 55, 76
MDR-M	Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	35, 55, 76
MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben	
ESRS E	Umweltinformationen	
E1	Klimawandel	
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	
E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	35
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	35
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	28
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	37
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	42
E1-7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften	
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	
E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	
E2	Umweltverschmutzung	
E2-1	Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	47
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	28
E2-4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	
E2-5	Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	47

E2-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	
E3	Wasser- und Meeresressourcen	
E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	48
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	28
E3-4	Wasserverbrauch	50
E3-5	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	50
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	50
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	28
E5-4	Ressourcenzuflüsse	
E5-5	Ressourcenabflüsse	
E5-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
ESRS S	Sozialinformationen	
S1	Eigene Belegschaft	
S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	55
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	
S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	77
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	29
S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	
S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	
S1-9	Diversitätsparameter	
S1-10	Angemessene Entlohnung	64
S1-11	Sozialschutz	
S1-12	Menschen mit Behinderungen	67
S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	63
S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	60
S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	65
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	
ESRS G	Governance-Informationen	
G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik	76
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	81
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	77
G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	80
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	
G1-6	Zahlungspraktiken	

4.6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Standorte PROLICHT	7
Abbildung 2: Probella Darstellung 2025	11
Abbildung 3: Ökologische Meilensteine PROLICHT	12
Abbildung 4: Nachhaltigkeitsstrategie PROLICHT.....	13
Abbildung 5: "17 Sustainable Development Goals (UN)"	13
Abbildung 6: Qualitäts-, HSE- & Energiepolitik PROLICHT	14
Abbildung 7: CSRD vs. Omnibus Anpassung.....	14
Abbildung 8: Lageplan PROLICHT (1).....	16
Abbildung 9: Lageplan PROLICHT (2).....	16
Abbildung 10: United Nations Human Rights	17
Abbildung 11: Normen und Werte zu Arbeits- und Menschenrecht PROLICHT.....	17
Abbildung 12: Umsatz Lieferanten Land (2025)	18
Abbildung 13: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024	19
Abbildung 14: Umweltaspekte & Auswirkungen Vergleich 2020 & 2022	20
Abbildung 15: Zusammenfassung Liste an relevanten Themen	23
Abbildung 16: ESG Darstellung.....	23
Abbildung 17: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_I	24
Abbildung 18: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_II	25
Abbildung 19: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_III	25
Abbildung 20: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2025.....	26
Abbildung 21: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2025.....	26
Abbildung 22: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2025	27
Abbildung 23: Nachhaltigkeitsprogramm 2026.....	28
Abbildung 24: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2026.....	28
Abbildung 25: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2026.....	29
Abbildung 26: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2026	29
Abbildung 27: Integriertes Managementsystem	31
Abbildung 28: Umweltmanagementsystem PROLICHT.....	31
Abbildung 29: Verantwortliche Personen (Umwelt).....	32
Abbildung 30: Verantwortliche Personen (Gesamt)	32
Abbildung 31: Kommunikation Umweltschutz & Nachhaltigkeit.....	33
Abbildung 32: ISO-Zertifikat 9001 & 14001	33
Abbildung 33: EcoVadis Gold (Juni 2025)	33
Abbildung 34: Logo Sedex Member.....	34
Abbildung 35: Logo IntegrityNext	34
Abbildung 36: PROLICHT Teilnahme im Global Compact Netzwerk Austria	34
Abbildung 37: Photovoltaikanlage GWP 6	35
Abbildung 38: PV Anlage GWP 6 - Satellit	36
Abbildung 39: Fuhrpark PROLICHT AT.....	36
Abbildung 40: Ladestationen E-Autos @ PROLICHT HQ	37
Abbildung 41: Energieverbrauch CO2-neutral (MWh/hmi)	37
Abbildung 42: Stromverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in MWh	38
Abbildung 43: Stromkennzeichnung der TIWAG	38
Abbildung 44: Energie aus Eigenproduktion (Photovoltaik) in MWh	39
Abbildung 45: CO2-Ausstoß - Scope 1 HQ in t.....	40
Abbildung 46: CO2-Ausstoß - Scope 1 HQ in kg/hmi	40

Abbildung 47: Reduzierung CO ₂ -Ausstoß Fuhrpark.....	41
Abbildung 48: CO ₂ -Einparung - Fuhrpark (HQ) in kg/hmi	41
Abbildung 49: THGs entlang gesamter Wertschöpfungskette nach GHG	43
Abbildung 50: Scope 1 Verbrauch 2025	44
Abbildung 51: Scope 2 Verbrauch 2025	44
Abbildung 52: Scope 3 Verbrauch 2025	45
Abbildung 53: Scope 3 Matrix.....	45
Abbildung 54: CO ₂ Flugreisen (2025).....	46
Abbildung 55: Gesamtübersicht Scope 1 bis 3	47
Abbildung 56: PROLICHT Gefahrstoffmanagement 2023	47
Abbildung 57: Aufkleber „Save Water“	48
Abbildung 58: Wasserverbrauch.....	49
Abbildung 59: Bericht Wassermanagement	49
Abbildung 60: Wasserverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in m ³	50
Abbildung 61: Stellenausschreibung Umweltmanagement 2025	51
Abbildung 62: Raumakustik OIDO FlexCo	52
Abbildung 63: Abfallerzeugung.....	53
Abbildung 64: Abfallaufkommen gesamt pro Jahr (HQ) in t	53
Abbildung 65: Abfallaufkommen HQ in kg/hmi.....	53
Abbildung 66: Umweltrechtliche Anforderungen.....	54
Abbildung 67: Beispiel Fragebogen Arbeitsbedingungen 2022	56
Abbildung 68: „SIGE Dokument“ 2023.....	57
Abbildung 69: Schwerpunktthemen Mitarbeitende	57
Abbildung 70: Lernplattform MASTERPLAN.....	59
Abbildung 71: Auszug Power Point Präsentation KI-Schulung.....	59
Abbildung 72: Lost Time Injury Severity Rate (LTI) I	60
Abbildung 73: Lost time Injury frequency rate (LTIR)	60
Abbildung 74: LTI & LTIR 2024.....	61
Abbildung 75: Zeiterfassungssystem BMD	61
Abbildung 76: Externe Aus- & Weiterbildung PROLICHT 2025	62
Abbildung 77: Ausbildung Führung von Hubstaplern	62
Abbildung 78: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung I	63
Abbildung 79: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung II.....	63
Abbildung 80: Entwicklung Quote weiblicher Mitarbeiter am HQ	65
Abbildung 81: Gender-Pay-Gap @ PROLICHT HQ 2025	66
Abbildung 82: Inklusionsquote PROLICHT	67
Abbildung 83: Mitarbeiter Benefits	68
Abbildung 84: Homeoffice Vereinbarung	69
Abbildung 85: Lieferant Niederwieser (Kantinenessen & Obst).....	69
Abbildung 86: Mitarbeiterbindung "Have a (n)ice day"	70
Abbildung 87: Übersicht Flyer BIKELEASING	71
Abbildung 88: Schokolade Ostern/ Nikolo	71
Abbildung 89: Defibrillator &-schulung.....	72
Abbildung 90: PROLICHT Kantine – PROKANTI	72
Abbildung 91: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter I	73
Abbildung 92: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter II.....	73
Abbildung 93: E-Bike Radstände@PROLICHT	74
Abbildung 94: PROLICHT Arena.....	74

Abbildung 95: Einladung für die Weihnachtsfeier 2025	75
Abbildung 96: Firmenlauf Shirts 2025	75
Abbildung 97: PROLICHT Whistleblower Meldekanal	77
Abbildung 98: PROLICHT IT-Policy	78
Abbildung 99: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Ethik.....	79
Abbildung 100: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Whistleblowing.....	79
Abbildung 101: KPI Anzahl Meldungen über Whistleblowing-Kanal	80
Abbildung 102: KPI Anzahl Korruptionsfälle	80
Abbildung 103: KPI Datensicherheit	81
Abbildung 104: PROLICHT Code of Conduct / Lieferantenvereinbarung	82
Abbildung 105: PROLICHT Auszug "Ethical Due Diligence Verfahren"	83
Abbildung 106: Ausschnitt Ethik- und Verhaltenskodex	83
Abbildung 107: PROLICHT Ethical Due Diligence Verfahren – Risikobewertung	84
Abbildung 108: Unterlagen Audit I	85
Abbildung 109: Unterlagen Audit II	85
Abbildung 110: Auszug CSR-Klausel I	86
Abbildung 111: Auszug CSR-Klausel II	86
Abbildung 112: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft	87
Abbildung 113: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft – Angabe zu Inklusion.....	87
Abbildung 114: KPI Nachhaltige Beschaffung	88
Abbildung 115: Anzahl der Lieferanten, die den "Supplier Code of Conduct" unterzeichnet haben	88
Abbildung 116: Anzahl der Due Diligence Bewertungen bei Lieferanten	88
Abbildung 117: Anzahl der Lieferanten, für die eine CSR-Bewertung durchgeführt wurde.....	89
Abbildung 118: Lieferantenbewertung	89
Abbildung 119: Anzahl der vor Ort durchgeführten Audits bei Lieferanten	90
Abbildung 120: Gezielte Verträge mit Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen	90
Abbildung 121: Anzahl Schulungen unserer mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Beschaffung.....	90
Abbildung 122: Anzahl vorliegender Lieferantenselbstauskünfte, die die Frauenquote anzeigen.....	91
Abbildung 123: Umsatz mit Lieferanten, die Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen... ..	91
Abbildung 124: Anzahl Lieferantenselbstauskünfte, die %-Satz von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung anzeigen.....	91