



PROLICHT GmbH, Gewerbepark 9, 6091 Götzens

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

Erstellt von:	Johannes Weiser
Genehmigt von:	Mag. Ing. Walter Norz
Datum der Version:	07.02.2025
Unterschrift:	Walter Norz

Walter Norz

(CEO / Bereichsleitung
Vermarktung)

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.....	11
1.4.1	Ökologische Meilensteine PROLICHT im Überblick.....	11
1.4.2	17 Sustainable Development Goals	12
1.4.3	Umweltpolitik @ PROLICHT	13
1.4.4	Berichtswesen @ PROLICHT.....	14
1.4.4.1	Umfang des Berichts	14
1.4.4.2	Stakeholder und Wesentlichkeitsanalyse	17
1.4.5	Nachhaltigkeitsstrategie: PROLICHT Sustainability Goals 2030.....	26
1.4.5.1	Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt	27
1.4.5.2	Nachhaltigkeitsprogramm Sozial.....	27
1.4.5.3	Nachhaltigkeitsprogramm Governance	29
1.4.6	Ausblick Nachhaltigkeitsprogramm ESG	30
	Umwelt	30
	Sozial	31
	Governance.....	31
1.4.7	Nachhaltigkeitsmanagementsystem und verantwortliche Personen.....	32
1.4.8	Kommunikation, Ratings und Auszeichnungen	34
1.4.8.1	Kommunikationskanäle	34
1.4.8.2	Zertifizierung nach ISO 14001 & ISO 9001	35
1.4.8.3	EcoVadis	35
1.4.8.4	Sedex.....	35
1.4.8.5	Integrity Next.....	36
1.4.8.6	UN Global Compact	36
2.	Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt.....	37

2.1	Klima und Energie	37
	Maßnahme Handlungsfeld Energieverbrauch	37
	Maßnahme Handlungsfeld Erweiterung Photovoltaikanlage	37
	Maßnahmen Handlungsfeld CO2-Emissionen	37
	Homeoffice Vereinbarung	38
	Elektromobilität	38
	KPIs Energieverbrauch	39
	KPIs Stromverbrauch gesamt (HQ)	39
	KPIs Anteil erneuerbare Energien – Eigenproduktion	40
	KPIs CO2-Einsparungen	41
	CO2 Bericht	45
	Abkürzungsverzeichnis.....	45
	Hintergrund und allgemeine Informationen.....	46
	Vorgehen und Standards	46
	CO2-Daten 2024.....	47
	Scope 1	47
	Scope 2.....	48
	Scope 3.....	48
	KPIs Scope 3 - Flugreisen	50
	KPIs Scope 3 – CO2 Bilanz Druckerpapier-Verbrauch Büromaterial	50
	Scope Gesamtübersicht 2023	51
2.2	Umweltverschmutzung:	51
	Gefahrstoffmanagement	51
2.3	Wasserressourcen	52
	Maßnahmen Handlungsfeld Wasserverbrauch	52
	Sensibilisierung Mitarbeitenden Wasserverbrauch.....	53
	KPIs Wasserverbrauch	53
2.4	Kreislaufwirtschaft.....	55
	Maßnahmen Handlungsfeld Abfallaufkommen	55
	Maßnahme Einstellung Mitarbeiter (m/w/d) Umweltmanagement.....	56
	Maßnahme Nachhaltige Kooperation	56
	KPIs Abfallaufkommen	57
2.5	Umweltrechtliche Anforderungen	58
3.	Nachhaltigkeitsprogramm Sozial.....	59
3.1	Gute Arbeitsbedingungen.....	60
	Maßnahme: Erhebung & Gestaltung von Arbeitsbedingungen.....	60

Maßnahme: Arbeitsplatzevaluierung durch externe Sicherheitsfachkraft	60
Maßnahme: Firmeninterne Compliance-Richtlinien in Bezug auf besonders schützenswerte Gruppen	62
Maßnahme: Schulungsprogramm für unsere Mitarbeitende	63
Maßnahme: Digitale Lernplattform (Weiterbildung).....	63
KPIs Gute Arbeitsbedingungen & Mitarbeitergesundheit.....	64
KPIs LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI).....	64
LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR).....	64
Fehlzeitreport aufgrund von arbeitsbedingten Geschehnissen.....	65
Maßnahme: Effiziente und transparente Zeiterfassung.....	65
3.2 Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende II	66
KPIs Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende	66
3.3 Geschlechtergleichheit	68
Maßnahme: Gender Equality.....	68
Maßnahme: Inklusion@PROLICHT.....	69
KPIs Gender Equality	70
Gender Pay Gap @ PROLICHT HQ	71
KPIs Inklusion.....	72
3.4 Aufbau langjährige Mitarbeitende	73
Maßnahme: Homeoffice Vereinbarung	74
Maßnahme: Aktion „an apple a day“	75
Maßnahme: Aktion „Have a (n)ice day“.....	75
Maßnahme: Kostenlose Influenza-Impfaktion.....	76
Maßnahme: Mitarbeiter Kantine	77
KPIs Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen	78
3.5 Sportaktivitäten und Veranstaltungen	79
4. Nachhaltigkeitsprogramm Governance	81
4.1 Unternehmenskultur und -ethik.....	81
Maßnahme: Schulung zu definierten Ethikthemen	82
Maßnahme: Whistleblowing Meldekanal	82
Maßnahme: Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen	82
Maßnahme: Daten- und Informationssicherheit inkl. Risikobewertung.....	83
KPIs Schulungen zu definierten Ethikthemen	84
KPIs Whistleblowing Meldekanal.....	85
KPIs Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen.....	85
KPIs Monitoring Datensicherheit	85

4.2	Nachhaltige Beschaffung	86
	Maßnahme: Supplier Code of Conduct	86
	Maßnahme: Due Diligence Bewertung von Lieferanten.....	87
	Maßnahme: CSR-Bewertung von Lieferanten.....	89
	Maßnahme: CSR-Audits von Lieferanten	89
	Maßnahme: CSR-Klauseln in Lieferantenverträge bzw. in den Einkaufsbedingungen	90
	Maßnahme: Schulungen zum Thema Nachhaltige Beschaffung.....	91
	Maßnahme: Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten	91
	Gender Initiative	91
	Inklusion Initiative.....	92
	KPIs Nachhaltige Beschaffung	92
	KPIs Code of Conduct	93
	KPIs Due Diligence Bewertung von Lieferanten	93
	KPIs CSR-Bewertungen von Lieferanten.....	93
	KPIs CSR-Audits von Lieferanten	94
	KPIs CSR-Klauseln	95
	KPIs Schulungen Nachhaltige Beschaffung	95
	KPIs Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten	95
5.	Anhang	97
5.1	Ansprechpartner bei PROLICHT.....	97
5.2	Gültigkeitserklärung TÜV Austria.....	97
5.3	ESRS-Index	98
5.4	Abbildungsverzeichnis	100

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

Als Hersteller hochwertiger Leuchten tragen wir eine besondere Verantwortung: Unsere Produkte gestalten Räume, schaffen Atmosphäre und begleiten Menschen über viele Jahre hinweg. Umso wichtiger ist es, dass wir dabei ökologische und soziale Aspekte konsequent mitdenken.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht geben wir Einblick in unsere Strategie, Maßnahmen und Fortschritte auf dem Weg zu einem verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Unternehmen. Von der ressourcenschonenden Materialauswahl über energieeffiziente Produktentwicklung bis hin zu fairen Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette – wir stellen uns den Herausforderungen und setzen konkrete Schritte, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.

Licht bedeutet für uns nicht nur Funktion und Design, sondern auch Verantwortung. Deshalb investieren wir kontinuierlich in Innovationen, die sowohl ästhetisch als auch nachhaltig überzeugen.

Die vergangenen Jahre waren geprägt von wichtigen Weichenstellungen: Wir haben neue Maßnahmen zur Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks eingeführt, Initiativen für mehr Ressourceneffizienz gestartet und unser Engagement im sozialen Bereich intensiviert. Diese Schritte sind Teil einer langfristigen Strategie, die Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur verankert.

Unser Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Partnern und Stakeholdern, die diesen Weg mit uns gehen. Ihre Unterstützung, ihr Engagement und ihre Ideen treiben uns täglich an, noch besser zu werden.

Wir laden Sie ein, unseren Bericht als Einladung zum Dialog zu verstehen. Er ist Ausdruck unseres Anspruchs, Transparenz zu schaffen und kontinuierlich besser zu werden.

Dieser Bericht dokumentiert unsere bisherigen Erfolge, aber auch die Herausforderungen, denen wir uns stellen.

Lassen Sie uns gemeinsam Verantwortung übernehmen und aktiv zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Walter Norz

(CEO / Bereichsleitung
Vermarktung)

Götzens, am 16.02.2024

1.2 PROLICHT GmbH

1.2.1 Kurzportrait PROLICHT

Im Detail wurde der Geltungsbereich PROLICHTs bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2021 beschrieben. Kurz wollen wir auch im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht 2024 darauf eingehen. Sollten die Ausführungen im gegenwärtigen Bericht noch Fragen zur Organisation offenlassen, wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechpartner unter Kapitel 5.1.

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 2024 beschäftigte das Tiroler Unternehmen rund 240 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 der PROLICHT GmbH.

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

1.2.2 Standorte von PROLICHT

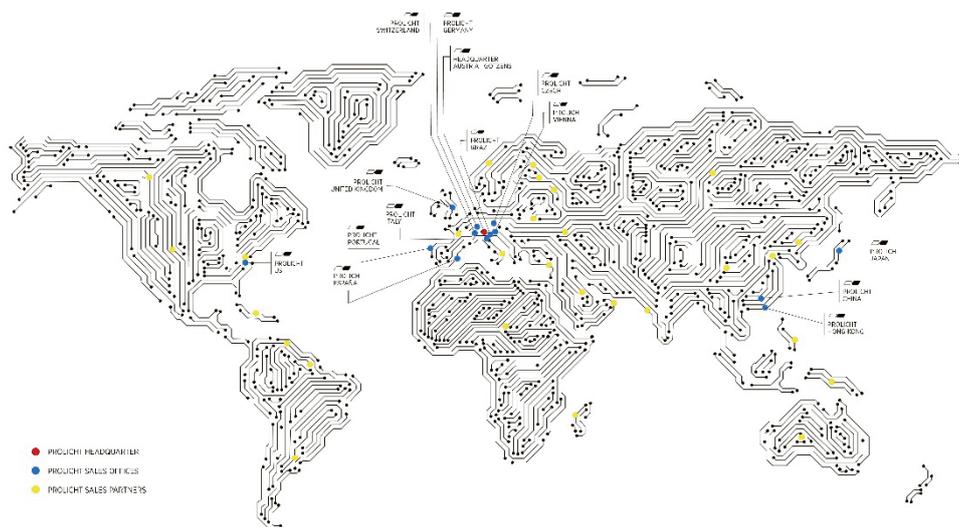


Abbildung 1: Standorte PROLICHT

Die oben angeführte Grafik veranschaulicht die PROLICHT Standorte (Stand 2024). 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.

1.3.1 Entwicklung zum Produktionsbetrieb

Seit 2006 befindet sich das Headquarter PROLICHT am Standort in Götzens (in Tirol). Die Fertigung, das Assembling und der Vertrieb von Lichtsystemen, Strahlern, Einzelleuchten und Flächenleuchten wurde erfolgreich etabliert.

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 (5Tage)
- „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 2013 wurde die Neuorganisation der Firma PROLICHT GmbH 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)
- 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)

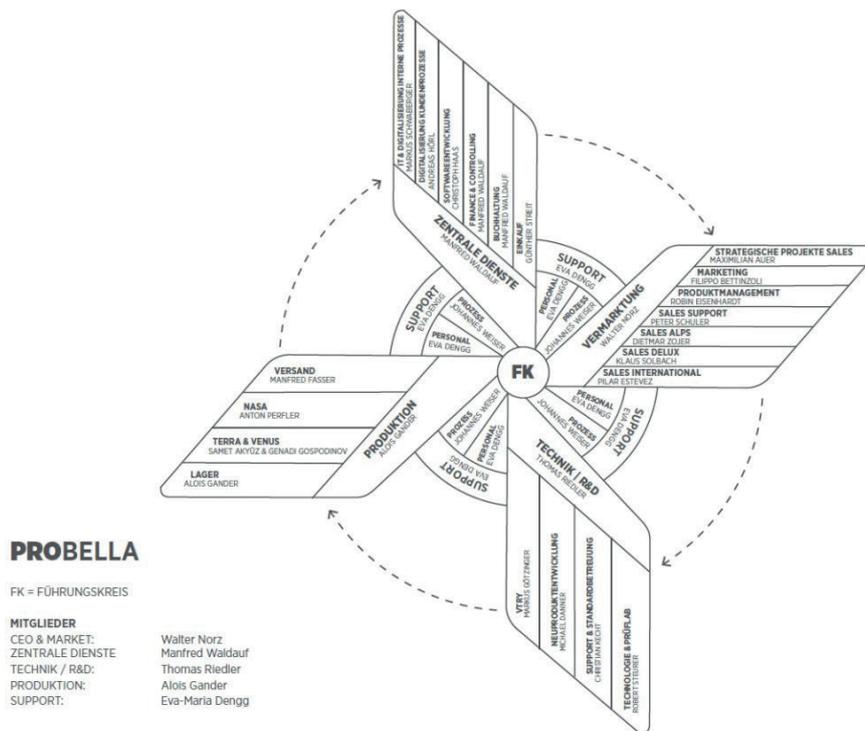
¹ „HSEQ-Policy PROLICHT“, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

- 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 5 bereichsleitenden Mitgliedern trifft sich wöchentlich, um operative bzw. strategische Entscheidungen zu treffen. Jedes Quartal findet ein Informationsaustausch mit den jeweiligen Teamleitern statt, damit diese Entscheidungen zu den jeweiligen Teammitgliedern in deren wöchentlichen Jour-Fix Terminen weitergetragen werden können. Die Projektorganisation funktioniert in Absprache mit den einzelnen Teams, wobei der Führungskreis die Projektsteuerung innehält. Die jeweiligen Bereichsleiter (oberes Management) und Teamleiter (mittleres Management) sind die ersten Ansprechpartner für Fragen und Anliegen der Kollegen. Sie bringen wichtige Themen in den Führungskreis mit ein.

Das Ziel dieser Umstellung war es, die Basis für die Zukunft und ein erfolgreiches Wachstum zu legen, die Zusammenarbeit effizienter zu organisieren, Transparenz, Klarheit und Orientierung zu schaffen, Verantwortlichkeiten klarzustellen, Unternehmensprozesse zu strukturieren und optimale Bedingungen für eigenverantwortliches Arbeiten zu schaffen.



Stand: 11 | 24

Abbildung 2: Probella

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, HQI, 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 PET-Fasern (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
ab 2024	Qualitätsoffensive (Organisation auf OKR Basis)	Reduktion des Aufkommens und der Kosten rund um Kundenreklamationen, dadurch Reduktion von Ressourcenbedarf aufgrund Verhinderung Mehrfachproduktion

Abbildung 3: Ökologische Meilensteine PROLICHT

1.4.2 17 Sustainable Development Goals

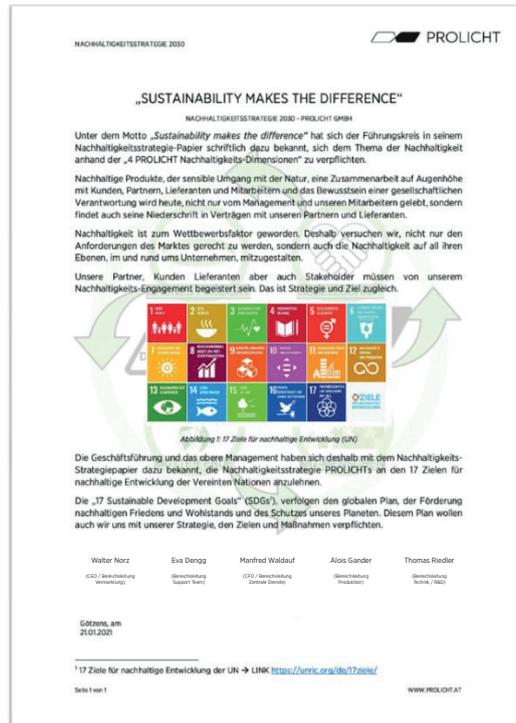


Abbildung 4: Nachhaltigkeitsstrategie PROLICHT

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.

2016 haben wir diese Bekenntnis zu ökologischen und sozialen Werten erstmalig im PROLICHT Strategiepapier als Umweltleitlinien aufgenommen.



Abbildung 6: Leitlinien Umweltpolitik - Strategiepapier 2016

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.

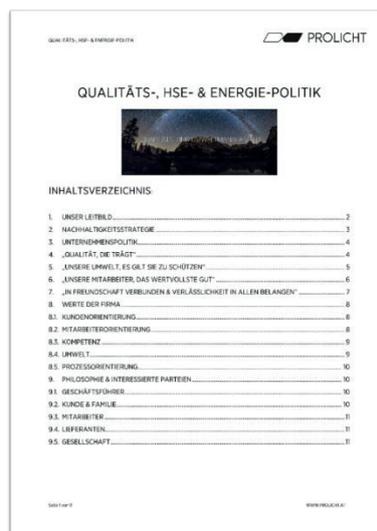


Abbildung 7: Qualitäts-, HSE- & Energiepolitik PROLICHT

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

1.4.4 Berichtswesen @ PROLICHT

Der hier niedergehaltene Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2024. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2023 erschien im März 2024. Seit 2023 soll sich der Nachhaltigkeitsbericht stärker an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientieren. 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.

Ein Ziel in unserem Dokument „Sustainability Goals 2030“ ist es, unseren „Sustainability Report“ bis 2025 – mit Hilfe eines ortsansässigen Consulting Unternehmens – ESRS konform aufzubauen, da Unternehmen die 2 von 3 nachstehenden Kriterien erfüllen, nach diesem ESRS-Standard laut CSRD-Richtlinie berichtspflichtig sind (Stand Oktober 2023⁵).

- > 250 Mitarbeitende
- > 50 Mio. EUR Umsatzerlöse (statt 40 Mio. EUR)
- > 25 Mio. EUR Bilanzsumme (statt 20 Mio. EUR)

Obwohl wir auch 2024 die o.a. Kriterien nicht erreichen, berichten wir weiterhin in dieser ESRS Struktur um in einer Vorreiterrolle zu sein und unsere Ziele so früh wie möglich zu erreichen. Die verschiedenen ESRS-Themen sollen in zukünftige Berichten sukzessive erweitert und vervollständigt werden.

Bis zum Geschäftsjahr 2023 gab es für jeden ESG Bereich einen eigenen (u.a.) Bericht, diese wurden in die hier gelesenen Nachhaltigkeitsbericht zusammengefasst.

- SUSTAINABILITY REPORT (Environment)
- LABOR-& HUMAN RIGHTS REPORT (Social)
- ETHIK BERICHT (Governance)

Details sind dem Jahres-Bericht 2023 zu entnehmen.

Neben diesen hier niedergeschriebenen Nachhaltigkeitsbericht gibt es auch noch Grundsatzklärungen/ Normen/ Strategiepapiere, welche ebenfalls auf die ESG-Bereiche eingehen, jedoch nicht jährlich zu erneuern sind.

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 2023 wurde auf Basis einer „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ erstellt und für das Berichtsjahr 2024 nicht angepasst, jedoch wird diese Analyse im Geschäftsjahr 2025 erneut durchgeführt.

Mehr zu den Erkenntnissen der Wesentlichkeitsanalyse sind im Kapitel 1.4.4.2 zu finden.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32023L2775&qid=1707139750997>

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 und auch die Maßnahmen für das Programm 2025 umfassen ausschließlich

- die **Liegenschaften am PROLICHT Headquarter**
- die **Produkte, die PROLICHT produziert und vertreibt**
- das **Geschäftsjahr 2024** (KPI-Entwicklungen im Zeitraum 2019 -2024)

Zu erwähnen ist, dass im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) Unternehmen ab einer gewissen Größe verpflichtet sind, alle Unternehmensstandorte laut Firmenstruktur in ihrer CSRD Berichtserstattung aufzunehmen. Siehe dazu einen Auszug aus dem „Amtsblatt der Europäischen Union“:

[...] Die bereitgestellten Nachhaltigkeitsinformationen sollten zudem kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume abdecken und Informationen zur gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens, einschließlich – sofern zweckmäßig – seiner eigenen Tätigkeiten, seiner Produkte und Dienstleistungen, seiner Geschäftsbeziehungen und seiner Lieferketten, enthalten. Informationen zur gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens würden sowohl Informationen zu dessen Wertschöpfungskette in der Union als auch Informationen in Bezug auf Drittländer umfassen, sofern die Wertschöpfungskette des Unternehmens über die Grenzen der Union hinausgeht. Für die ersten drei Jahre der Anwendung der von den Mitgliedstaaten gemäß dieser Änderungsrichtlinie angenommenen Maßnahmen und für den Fall, dass nicht alle erforderlichen Informationen über seine Wertschöpfungskette verfügbar sind, sollte das Unternehmen erläutern, welche Anstrengungen unternommen wurden, um die Informationen über seine Wertschöpfungskette zu erhalten, begründen, warum diese Informationen nicht eingeholt werden konnten, und seine Pläne darlegen, um künftig die entsprechenden Informationen einzuholen. [...]»⁶

Aus diesem Grund hat sich PROLICHT im Bericht „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ die Umsetzung dieser Maßnahme als Ziel vorgenommen. Der gegenwärtige Bericht beschränkt sich auf die wichtigsten Funktionseinheiten der PROLICHT GmbH, sprich dem „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)

⁶ Quelle: „Amtsblatt der Europäischen Union“, „RICHTLINIE (EU) 2022/2464 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen“

Siehe Auszug aus Punkt 33, Link zur Homepage →

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464&from=DE>

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)

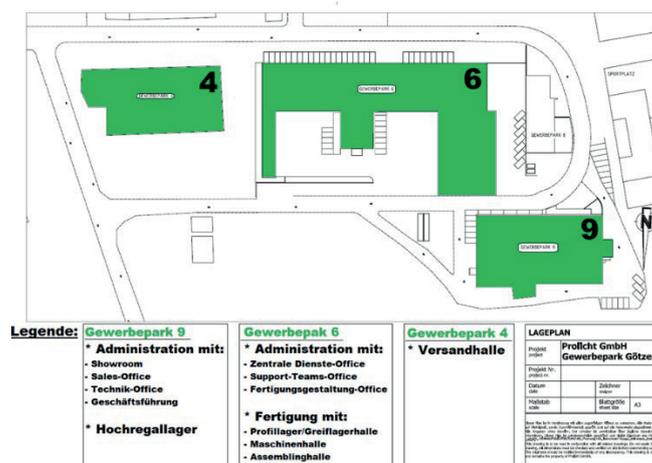


Abbildung 9: Lageplan PROLICHT (2)

1.4.4.2 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. Unsere Kernkompetenz „GIVE ME 5“ bedeutet unter anderem Geschwindigkeit, Begegnungsqualität und Verlässlichkeit in allen Belangen. Produkte entstehen im Dialog mit dem Kunden.

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.

PROLICHT hat 2021 erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierbei wurden Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz für das Unternehmen und der Beeinflussbarkeit bewertet. Entsprechend der Vorbereitung und den Anforderungen der CSRD wurde die Wesentlichkeitsbewertung für den Bericht über 2022 erstmals in Anlehnung an die doppelte Wesentlichkeit entwickelt. Das bedeutet, dass sowohl die Auswirkungen der Umwelt auf das Unternehmen als auch die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt untersucht und durch die finanzielle Berücksichtigung dieser Auswirkungen ergänzt werden. Unterschiedliche Stakeholder wurden einbezogen, um die Relevanz der Themen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verstehen.

Die Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht es, die für PROLICHT und seine Stakeholder wesentlichen Themen zu identifizieren und mit den Berichtsinhalten zu verknüpfen und damit auch die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsprioritäten und -ziele für das Unternehmen zu setzen, um sich im Bereich der Nachhaltigkeit zu verbessern und weiterzuentwickeln.

In zukünftigen Berichten soll die Wesentlichkeitsanalyse noch stärker an die Anforderungen der CSRD angelehnt und weitere Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette einbezogen werden. Zudem sollen einzelne Aspekte tiefer anhand von Zahlen überprüft werden, insbesondere die Angaben für Zulieferer. Aus diesem Grund planen wir diese Analyse 2025 erneut zu erheben. Darüber hinaus soll in zukünftigen Berichten für jeden Aspekt bewertet werden, ob die Auswirkungen im Unternehmen oder in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette auftreten, ob das Thema möglich oder tatsächlich vorhanden, die Auswirkung positiv oder negativ, wie hoch die Eintrittswahrscheinlichkeit, wie schlimm bzw. förderlich die Auswirkung (das Ausmaß) und wie groß die Auswirkung ist, d.h. wie viele Menschen betroffen sind. Bei negativen Auswirkungen soll außerdem bewertet werden, ob die Auswirkung behoben werden kann. Wir werden versuchen diese Vorgaben so rasch als möglich umzusetzen.

Die 2024 aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix wurde in einem dreistufigen Prozess entwickelt. Im ersten Schritt wurden potenziell wesentliche ESG-Themen (Environmental, Social and Governance) analysiert und definiert. Diese Themen wurden dann nach ESG-Kriterien gruppiert und zusammengefasst. In der zweiten Phase sollten die potenziell wesentlichen Themen mit Hilfe externer und interner Stakeholder weiter priorisiert werden. Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt und weltweit an verschiedene Stakeholdergruppen versandt. Das von den Stakeholdern erhaltene Feedback zur Relevanz der verschiedenen Themen wurden in der finalen Wesentlichkeitsmatrix berücksichtigt, um in der dritten Phase des Prozesses ein Themenranking erstellen zu können. Zusätzlich wurde für jedes der potenziell wesentlichen Themen eine kurze Beschreibung der Auswirkungen, Risiken und Chancen formuliert. Für zukünftige Berichte ist geplant, weitere Stakeholder in den Prozess der Wesentlichkeitsbewertung einzubeziehen und zu befragen und die gesamte Wertschöpfungskette zu analysieren. Die Einschätzungen basieren weitgehend auf den Erfahrungen der Verantwortlichen in den verschiedenen Abteilungen, auf Diskussionen in der Gruppe und auf Rückmeldungen von Stakeholdern.

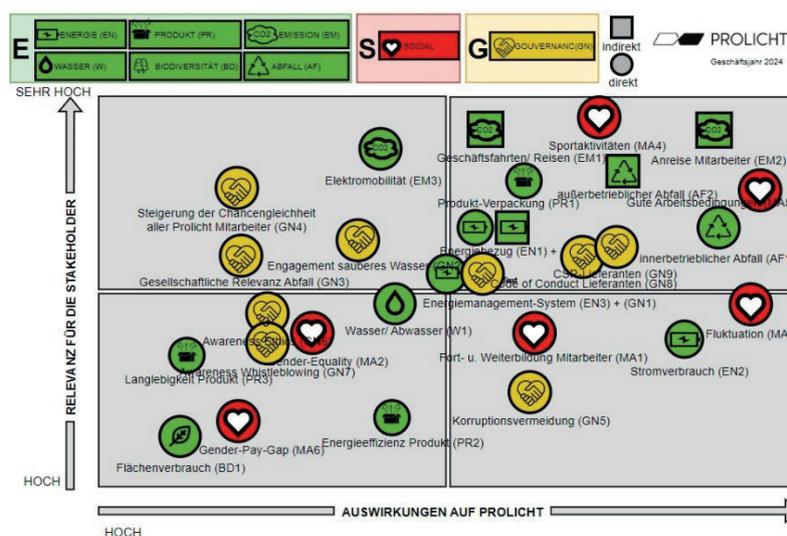


Abbildung 10: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024

Um den Anforderungen der CSRD gerecht zu werden, soll die Wesentlichkeitsbewertung in Zukunft weiter ausgebaut werden und insbesondere die Bewertungsdimensionen der Impact- und Financial-Materiality stärker in die Analyse einfließen. Wie oben erwähnt werden wir 2025 erneut eine „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ erstellen.

In vergangenen Berichtsperioden haben wir interne Stakeholderbefragung unserer Mitarbeitenden durchgeführt, aber auch auf externen Stakeholder (sprich Lieferanten und Kunden (Top 10 je Region)) ausgeweitet, welche via mehrsprachigen Onlinefragebogen durchgeführt wurde.

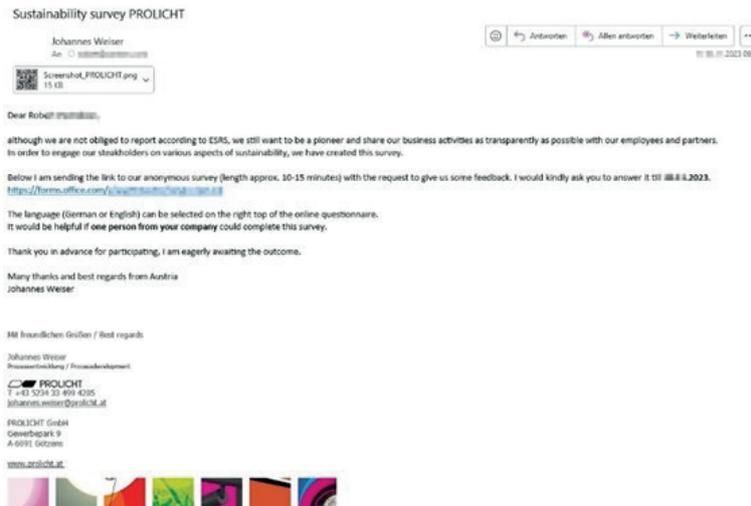


Abbildung 11: Mail an Stakeholder (Lieferanten) für Onlineumfrage 2023

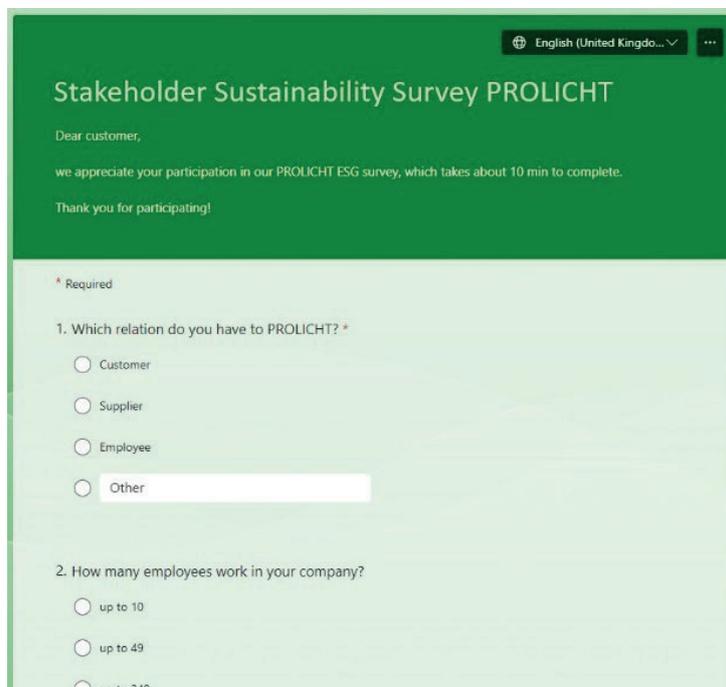


Abbildung 12: Stakeholderbefragung Lieferanten (Top 10 je Gebiet)

Leider war die Anteilnahme dieser Umfrage zu gering, um aussagekräftige Rückschlüsse ziehen zu können. Aus diesem Grund wurden im Dezember 2024 unsere Newsletterkunden in diesen Prozess eingebunden, diese Ergebnisse werden 2025 in der jeweiligen Priorisierung berücksichtigt.

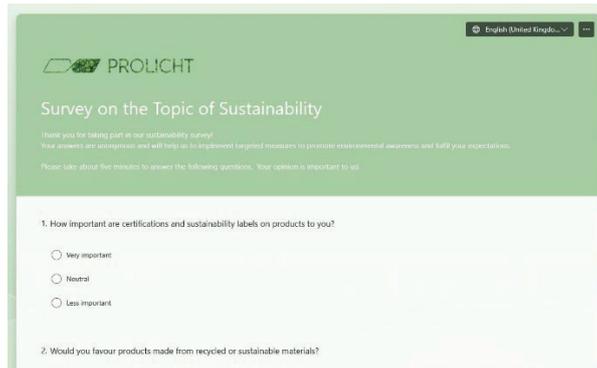


Abbildung 13: Stakeholderbefragung Newsletterkunden

Zusätzlich hat PROLICHT seit 2020 eine Gegenkontrolle der Gewichtung von Schwerpunktthemen anhand der „Umwelt-Aspekte-Matrix“ vorgenommen. 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).

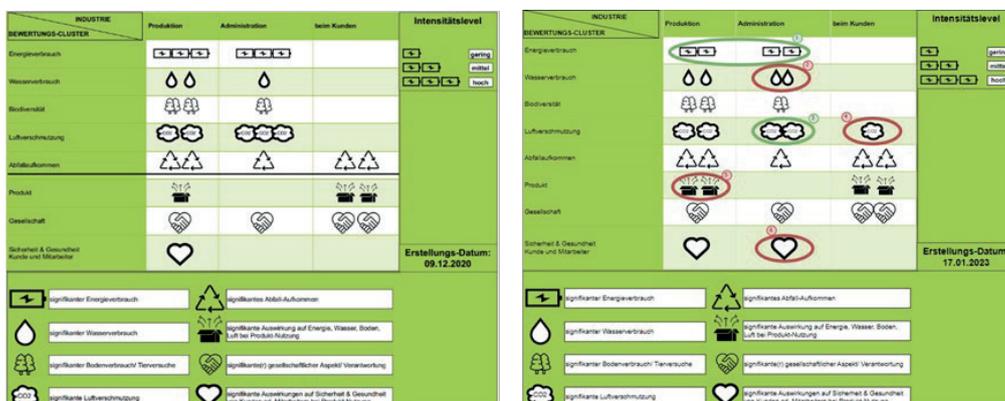


Abbildung 14: Umweltaspekte & Auswirkungen Vergleich 2020 & 2022

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 Headquartiers. 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 erfolgt nämlich die Aktualisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, 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“ zuzuordnenden. 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.

Auch 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.

- „E“ → 
- „S“ → 
- „G“ → 

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.



Abbildung 16: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_I

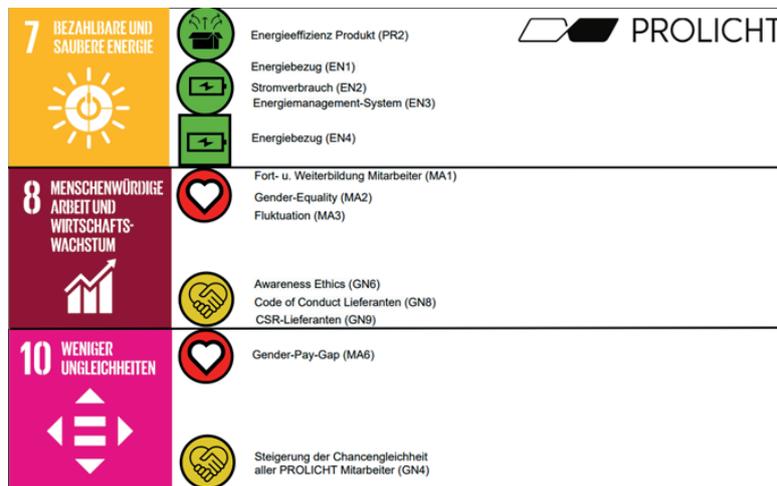


Abbildung 17: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_II

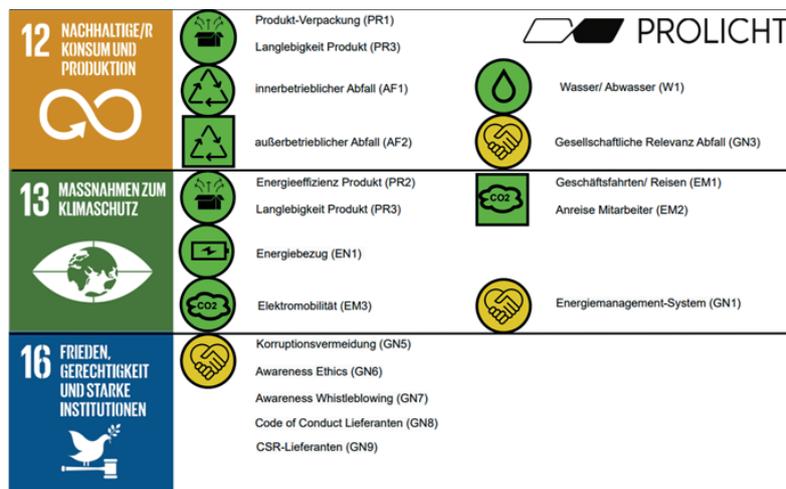


Abbildung 18: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_III

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 Nachhaltigkeitsprogramme und anhand der international standardisierten ESG-Kriterien zugeordnet. Eine Liste der relevanten Themen ist im Kapitel 1.4.4.2 enthalten.

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

Die folgende Darstellung gibt die Ziele und Maßnahmen wieder, zu deren Umsetzung sich PROLICHT bis Ende 2024 bekannt hatte.

LEGENDE		PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030					PROLICHT						
Maßnahmen für aktuelles Umweltprogramm		Maßnahmen mit Fokus auf SUSTAINABILITY GOALS 2030											
ZUSAMMENGESETZTE KATEGORIE	NACHHALTIGKEITSBEREICH (UNTERBEREICH)	ASPEKT DER NACHHALTIGKEIT	UNTERBEREICH (KATEGORIE)	BEREICH (UNTERBEREICH)	NACHHALTIGKEITSZIEL	BEWERTUNGSKRITERIUM	MAßNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AKTIV	AUSFÜHRER	STATUS	LINE ZU KPI	LINE ZU DATENBAU
E	ENVIRONMENTAL	WASSER	Wasser	Wasser	2023-2024	Reduzierung Wasserverbrauch in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des Wasserverbrauchs in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL001
					2023-2024	Reduzierung des Wasserverbrauchs in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des Wasserverbrauchs in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL001
	ENVIRONMENTAL	LUFT	Luft	Luft	2023-2024	Reduzierung des CO2-Fußabdrucks in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des CO2-Fußabdrucks in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL002
					2023-2024	Reduzierung des CO2-Fußabdrucks in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des CO2-Fußabdrucks in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL002
ENVIRONMENTAL	ABFALL	Abfall	Abfall	Abfall	2023-2024	Reduzierung des Abfallaufwands in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des Abfallaufwands in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL003
					2023-2024	Reduzierung des Abfallaufwands in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des Abfallaufwands in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL003
ENVIRONMENTAL	PRODUKT	Produkt	Produkt	Produkt	2023-2024	Reduzierung des Energieaufwands in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des Energieaufwands in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL004
					2023-2024	Reduzierung des Energieaufwands in der Produktion bis Ende 2024	ISO 14001:2015	Reduzierung des Energieaufwands in der Produktion und der Dienstleistung des Produkts selbst um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL004
S	SOCIAL	MENSCH	Mensch	Mensch	2023-2024	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit	ISO 26000	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL005
					2023-2024	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit	ISO 26000	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL005
	GOVERNANCE	LEISTUNG	Leistung	Leistung	2023-2024	Erhöhung der Kundenzufriedenheit	ISO 26000	Erhöhung der Kundenzufriedenheit um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL006
					2023-2024	Erhöhung der Kundenzufriedenheit	ISO 26000	Erhöhung der Kundenzufriedenheit um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL006
GOVERNANCE	QUALITÄT	Qualität	Qualität	Qualität	2023-2024	Erhöhung der Produktqualität	ISO 26000	Erhöhung der Produktqualität um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL007
					2023-2024	Erhöhung der Produktqualität	ISO 26000	Erhöhung der Produktqualität um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL007
GOVERNANCE	ANNAHMEN	Annehmen	Annehmen	Annehmen	2023-2024	Erhöhung der Innovationskraft	ISO 26000	Erhöhung der Innovationskraft um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL008
					2023-2024	Erhöhung der Innovationskraft	ISO 26000	Erhöhung der Innovationskraft um max. 20%	FÜHRUNGSKREIS	Dr. J. Riedler	In Arbeit	W	PROL008

Walter Norz (CEO / Bereichsleitung Vermarktung) Eva Dengg (Bereichsleitung Support Team) Manfred Waldauf (CFO / Bereichsleitung Zentrale Dienste) Alois Gander (Bereichsleitung Produktion) Thomas Riedler (Bereichsleitung Technik / R&D)

Abbildung 19: Nachhaltigkeitsprogramm 2023

1.4.5.1 Nachhaltigkeitsprogramm Umwelt

Im gegenwärtigen Kapitel wird nun näher auf die umgesetzten Maßnahmen der vergangenen Berichtsperiode 2024 und zu Handlungsfeldern des ESG-Kriteriums „Umwelt“ eingegangen. Am Ende wollen wir uns aber auch auf das Programm 2025 konzentrieren und aufzeigen, welche Maßnahmen im kommenden Nachhaltigkeitsprogramm zum Thema „Umwelt“ definiert wurden.

ENVIRONMENT 2024:

Unter dem Kriterium „Umwelt“ hatte sich PROLICHT im vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm (bis Ende 2024) 5 Ziele gesetzt:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT
E	ENVIRONMENTAL	WASSER	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Etablierung Wassermanagementsystemen in HQ PROLICHT bis Ende 2024	Anzahl KPIs Wasser	Etablierung eines Wassermanagements-Systems und der Überprüfbarkeit des Systems anhand von mind. 2 KPIs	TEAM BMS	Dec 24
	ENVIRONMENTAL	LUFT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Reduzierung CO2-Ausstoßes durch Reduzierung des Gas-Verbrauchs um 25% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	% CO2 durch Gas-Verbrauch im ProlicHT HQ	Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-Verbrauchs in HQ	FÜHRUNGSBEREICH	Dec 26
	ENVIRONMENTAL	ABFALL	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2021-2024	Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle) um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr	Aufbau eines zusätzlichen Mitarbeiter (Umweltfachkraft) zum Abfallsauftrag/ Umweltschutz/ Überfallsauftrag	FÜHRUNGSBEREICH	Dec 24
	ENVIRONMENTAL	ABFALL	Kunden	2023-2024	Gezielte Handlungsfelder für Reduzierung des Abfallaufkommens beim Kunden um 10 t pro Jahr im Vergleich zu 2019	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr beim Kunden	Optimierung Abfälle "Produkt-Entsorgung" um weltweit geteiltes, innovatives Rollen und Vorschriften zu unterstützen	FÜHRUNGSBEREICH	Dec 30
	ENVIRONMENTAL	PRODUKT	Kunden	2023-2024	Gezielte Handlungsfelder für Reduzierung des Abfallaufkommens beim Kunden (diverse Abfälle) um 10 t pro Jahr im Vergleich zu 2019, Umsetzungszeitraum	Tonnen diverse Abfälle pro Jahr	Analyse der Verpackung-Situation bei PROLICHT Verkaufproduktion bzw. Sendungsverpackungen und Abklärung von Handlungsfeldern zur Reduzierung von Produktverpackungen bzw. Sendungsverpackungen/ Abfällen v. s. von Kaufverpackungen (Verzicht auf Kunststoffverpackung bei Versand)	TEAM BMS	Dec 30

Abbildung 20: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2024

- Etablierung eines Wassermanagementsystems
- Reduzierung CO2-Ausstoßes durch Reduzierung des Gas-Verbrauchs um 25% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019
- 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. I
- Gezielte Handlungsfelder für Reduzierung des Abfallaufkommens beim Kunden (diverse Abfälle) um 10 t pro Jahr im Vergleich zu 2019. Umsetzungszeitraum

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 2024:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT
S	SOCIAL	MENSCH	Produktion HQ, Administration HQ	2022-2024	Steigerung der Mitarbeitergesundheit II	Anzahl Arbeitsunfälle/ Jahr (LTI)	Anzahl Arbeitsunfälle Mitarbeiter reduzieren (Ziel LTI 05 bis inkl 2030)	FÜHRUNGSBEREICH	Dec 24
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2021-2024	Steigerung der Mitarbeitergesundheit II	Anzahl Ausfall-Tage durch Arbeitsunfälle (LTIR)	Reduzierung der Krankentage aufgrund von Arbeitsunfällen pro Mitarbeiter im Vergleich zu 2023 um 10% bis 2030 reduzieren	FÜHRUNGSBEREICH	Dec 24

Abbildung 21: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2023

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:

- Steigerung der Mitarbeitergesundheit II (Anzahl Arbeitsunfälle/ Jahr (LTI))
- Steigerung der Mitarbeitergesundheit II (Anzahl Ausfall-Tage durch Arbeitsunfälle (LTIR))

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 22: 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:

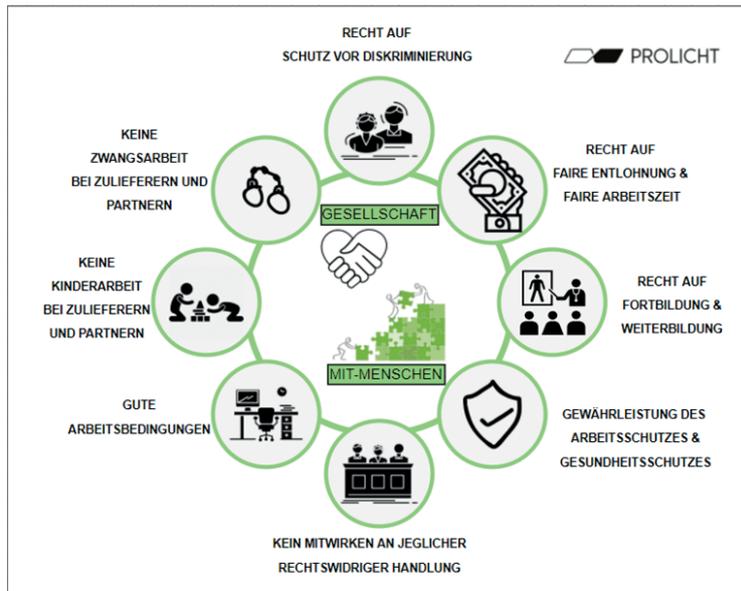


Abbildung 23: Normen und Werte zu Arbeits- und Menschenrecht PROLICHT

1.4.5.3 Nachhaltigkeitsprogramm Governance

Unter dem Kriterium „Unternehmensführung“ (Governance) hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm 7 Ziele gesetzt:

GOVERNANCE 2024:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHLE	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT
G	GOVERNANCE	GESELLSCHAFT	LIEFERANT	2020-2024	Audit Lieferanten „Due Diligence“ (Ethik & nachhaltige Beschaffung)	Anzahl Due Diligence Vorfragen	Prüfung 15 unserer Lieferanten 2022, 16 im Jahr 2023, 25 bis 2024 , 30 bis 2030 durch das PROLICHT Due Diligence-Vorfälle	FÜHRUNGSKREIS	Dec 24
	GOVERNANCE		LIEFERANT	2020-2024	Diversität bei Lieferanten stärken	1 Umsatz bei diversitären Lieferanten	Steigerung des Umsatzes bei diversitären Lieferanten, 150 Tsd. 1 Umsatz bis 2024, 500 Tsd. 1 Umsatz bis 2030	FÜHRUNGSKREIS	Dec 24
	GOVERNANCE		LIEFERANT	2020-2024	Frauenquote bei Lieferanten stärken	Anzahl Lieferanten Frauenquote	Erhöhung der Frauenquote bei Lieferanten, 3 in 2020, 20 Lieferanten bis 2024, 100 Lieferanten bis 2030	FÜHRUNGSKREIS	Dec 24
	GOVERNANCE		LIEFERANT	2020-2024	Inklusion bei Lieferanten stärken	1 Umsatz bei diversitären Lieferanten	Anzahl erhabener Inklusionsquoten beim Lieferanten: 3 in 2023, 20 Lieferanten bis 2024, 100 Lieferanten bis 2030	FÜHRUNGSKREIS	Dec 24
	GOVERNANCE		Administration HR	2020-2024	Training PROLICHT Mitarbeitenden zu „Bekämpfung von Korruption“	Anzahl MA-Trainings/Jahr	Training PROLICHT Mitarbeitenden zu „Bekämpfung von Korruption“ 5 in 2023, 20 Mitarbeitenden bis 2024, 100 bis 2030	FÜHRUNGSKREIS	Dec 24
	GOVERNANCE		Administration HR	2020-2024	Training PROLICHT Mitarbeitenden zu „Cyberkriminalität“	Anzahl MA-Trainings/Jahr	Training PROLICHT Mitarbeitenden zu „Informationsicherheit“, 3% in 2020, 80% in 2023 und 100% bis 2024, 100 % der Mitarbeitenden in 2030	FÜHRUNGSKREIS	Dec 24

Abbildung 24: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2024

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
- Training von PROLICHT Mitarbeitenden zum Thema „Bekämpfung von Korruption“
- Training von PROLICHT Mitarbeitenden zum Thema „Cyber-Kriminalität“

1.4.6 Ausblick Nachhaltigkeitsprogramm ESG

Anhand der Wesentlichkeitsanalyse werden für alle drei ESG Bereiche verschiedene Themenschwerpunkte für die kommende Berichtsperiode identifiziert und priorisiert. 2025 wird das Nachhaltigkeitsprogramm mit einem Consulting Unternehmen neu erstellt.

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

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHLE	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUßER
E	ENVIRONMENTAL	ENERGIE	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2023-2026	Erlangung des Zertifikats nach ISO 9001 bis Ende 2024	Zertifizierung	Zertifizierung Energiemanagementsystem erarbeiten	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	WASSER	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Etablierung Wassermanagementsystem am HQ PROLICHT bis Ende 2024	Anzahl KPIs Wasser	Etablierung eines Wassermanagementsystems und der Überprüfbarkeit des Systems anhand von mind. 5 KPIs	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	LUFT	PROLICHT Global	2023-2030	Reduzierung CO2-Bilanz bis zur Erreichung der Klimaziele durch Reduzierung des Energieverbrauchs	Scope 2 - Energieverbrauch	Erlangung CO2-Bilanz bis zur Erreichung der Klimaziele durch Reduzierung des Energieverbrauchs	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL		Produktion HQ, Administration HQ	2023-2030	Erlangung Lebenszyklus-Fußabdruck am PROLICHT HQ	Scope 2 - Lebenszyklus	Erlangung Lebenszyklus-Fußabdruck am PROLICHT HQ	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2030	Erlangung CO2-Bilanz mit E-Bus (Fuhrpark)	Scope 2 - Antriebe Mitarbeiter HQ	Erlangung CO2-Bilanz mit E-Bus (Fuhrpark)	TEAM R&S	Dez 24	
	ENVIRONMENTAL	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2030	Erlangung CO2-Bilanz mit E-Bus (Fuhrpark)	Scope 2 - Antriebe Mitarbeiter HQ	Erlangung CO2-Bilanz mit E-Bus (Fuhrpark)	TEAM R&S	Dez 24	
	ENVIRONMENTAL	ABFALL	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2030	Reduzierung des durchschnittlichen Papierverbrauchs pro Mitarbeiter am HQ, um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	Tonnen dieses Abfalls pro Jahr	Reduzierung des durchschnittlichen Papierverbrauchs pro Mitarbeiter am HQ	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2030	Reduzierung des durchschnittlichen Wasser-Verbrauchs pro Mitarbeiter um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	Tonnen dieses Abfalls pro Jahr	Reduzierung des durchschnittlichen Wasser-Verbrauchs pro Mitarbeiter um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	TEAM R&S	Dez 24	
	SOCIAL	MENSCH	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Entwicklung der Mitarbeitergespräche	Anzahl Mitarbeitergespräche	Entwicklung der Mitarbeitergespräche	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Entwicklung der Mitarbeitergespräche	Anzahl Mitarbeitergespräche	Entwicklung der Mitarbeitergespräche	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
G	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE	LIETIERANT	Produktion HQ, Administration HQ	2023-2024	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	Anzahl Due Diligence Lieferanten	Erreichung der Lieferanten "Due Diligence" (DAB), in nachhaltiger Wirtschaft	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24

Walter Norz (CEO / Bereichsleitung Vermarktung) Eva Dengg (Bereichsleitung Support Team) Manfred Waldauf (CFO / Bereichsleitung Zentrale Dienste) Alois Gander (Bereichsleitung Produktion) Thomas Riedler (Bereichsleitung Technik / R&D)

Abbildung 25: Nachhaltigkeitsprogramm 2024

Umwelt

Unter dem Kriterium „UMWELT“ hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm fünf Ziele gesetzt:



ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHLE	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUßER
E	ENVIRONMENTAL	ENERGIE	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2023-2026	Erlangung des Zertifikats nach ISO 50001 bis Ende 2026	Zertifizierung	Zertifizierung Energiemanagementsystem erarbeiten	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL	WASSER	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. 5 KPIs	TEAM R&S	Dez 24
	ENVIRONMENTAL		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	Reduzierung des durchschnittlichen Wasserverbrauchs (L) pro Mitarbeiter-Stunde (hmi) am HQ, um 15% bis 2030 im Vergleich zu 2019 II	TEAM R&S	Dez 30
	ENVIRONMENTAL	ABFALL	Produktion HQ, Administration HQ, Kunden	2023-2025	Reduzierung des Abfallaufkommens (innerbetriebliche Abfälle) um 30% bis Ende 2030 im Vergleich zu 2019	Tonnen dieses Abfalls pro Jahr	Aufbau eines zusätzlichen Mitarbeiter (Umweltbeauftragter) zum Abfallbeauftragten Umweltmanager/ Umweltbeauftragten	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	ENVIRONMENTAL		Kunden	2023-2025	Gezielte Handlungsfelder für Reduzierung des Abfallaufkommens beim Kunden um 10% pro Jahr im Vergleich zu 2019	Tonnen dieses Abfalls pro Jahr beim Kunden	Optimierung Absatz- "Produkt-Entsorgung" um nachhaltig gehaltenen internen/externen Kunden und Vorlieferanten zu unterstützen	FÜHRUNGSKREIS	Dez 30

Abbildung 26: 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% pro Jahr im Vergleich zu 2019

Die Berichterstattung hierzu wird in der kommenden Berichtsperiode stattfinden.

Sozial

Unter dem Kriterium „SOZIAL“ hat sich PROLICHT für das kommende Nachhaltigkeitsprogramm fünf Ziele gesetzt:

SOCIAL 2025:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNG S-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHLE	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT
S	SOCIAL	MENSCH	Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Vielfalt & Inklusion	Richtlinien vorhanden, 50 % der Führungskräfte diversifiziert	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		Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Mental Health & psychische Gesundheit	Beratungsangebot aktiv, Teambuilding-Schulung	Aufbau eines anonymen psychologischen Beratungsangebots und Schulungen für Führungskräfte	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25
	SOCIAL		Produktion HQ, Administration HQ	2024-2025	Regelmäßige freiwillige Gesundheitschecks	Angebot verfügbar, 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	Einrichtung und Erhaltung der Plattform und mindestens halbjährlich Kommunikation darüber	Einführung einer digitalen Benefit-Plattform oder eines regelmäßigen „Benefit-Newsletters“ zur besseren Information über bestehende Angebote	FÜHRUNGSKREIS	Dez 25

Abbildung 27: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2024

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

- 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.

Governance

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

GOVERNANCE 2025:

ZUORDNUNG ESG	NACHHALTIGKEITS-DIMENSION	ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNG S-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHLE	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	AUDIT
G	GOVERNANCE	GESELLSCHAFT	LEFERNANT	2020-2025	Audit Lieferanten "Due Diligence" (Ethik, & nachhaltige Beschaffung)	Audit Due Diligence "Verfahren"	Prüfung 50 Lieferanten 2020, 90 bis Juli 2022, 99 bis 2024, 10 bis 2025 nach der PROLICHT Due Diligence Verfahren	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE		LEFERNANT	2020-2025	Diversität bei Lieferanten stärken	Umsatz bei diversifizierten Lieferanten	Erhöhung der Umsatzs bei diversifizierten Lieferanten, 2021 hat 100% der Lieferanten bis 2024, 500 und 100% bis 2025	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE		LEFERNANT	2020-2025	Frauenquote bei Lieferanten stärken	Umsatz bei diversifizierten Lieferanten	Erhöhung der Umsatzs bei diversifizierten Lieferanten, bis 2023, 20 Lieferanten bis 2024, 100 Lieferanten bis 2025	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24
	GOVERNANCE		PROLICHT Global	2020-2026	Inklusion aller PROLICHT Standorte in den Nachhaltigkeitsbericht (ESRS)	ESRS Standard	PROLICHT wird bis 2026 alle Standorte in seine Berichterstattung nach ESRS integrieren haben.	TECHNIS	Dez 26
GOVERNANCE	Produktion HQ, Administration HQ		2024-2026	Erhebung der Zertifikate nach ISO 50001	Zertifikat	Zertifizierung Energieeffizienzanalyse abschließen	FÜHRUNGSKREIS	Dez 24	

Abbildung 28: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2024

Die o.a. Abbildung beschreibt die Maßnahmen, die vom „Oberem 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.

1.4.7 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 FK 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)

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

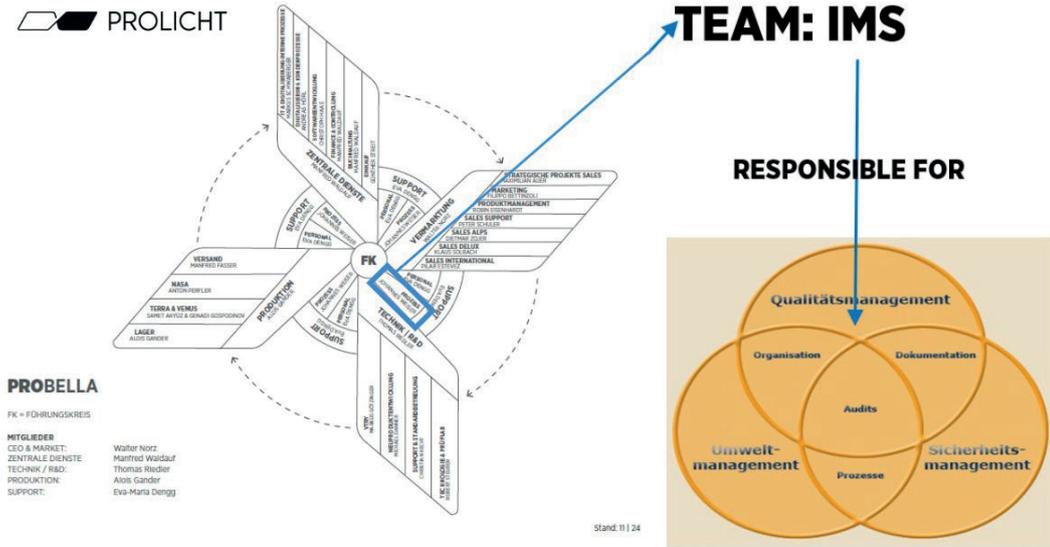


Abbildung 29: Integriertes Managementsystem

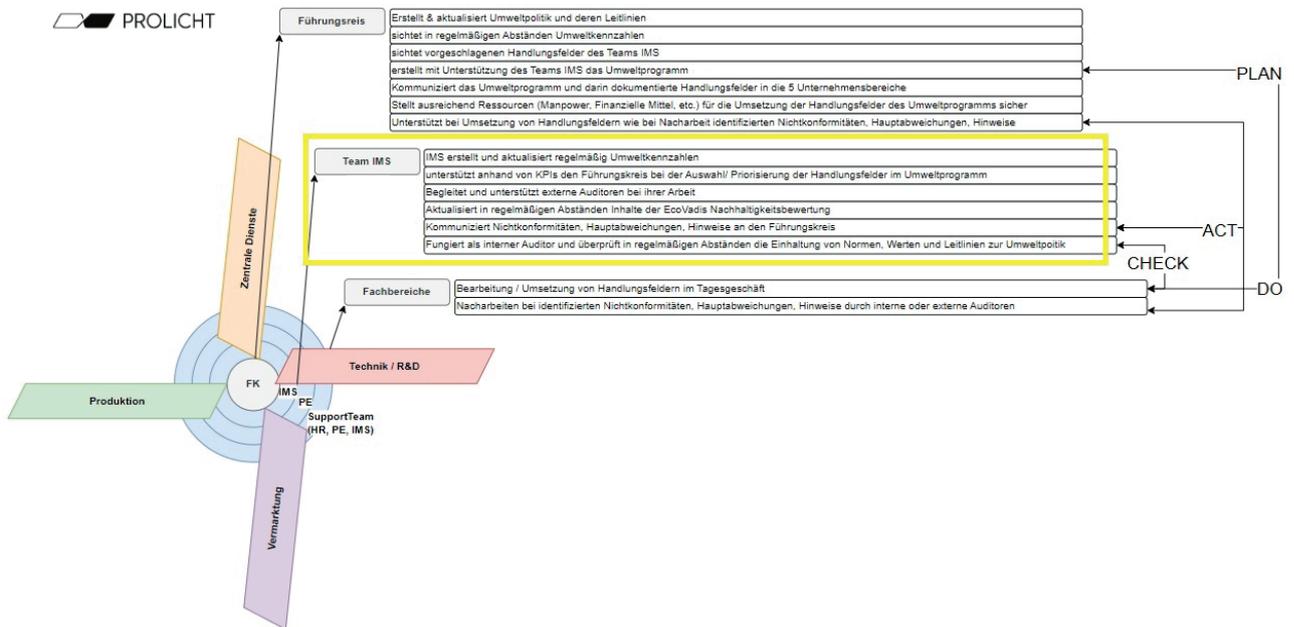


Abbildung 30: Umweltmanagementsystem PROLICHT

VERANTWORTLICHE PERSONEN		
BEREICH	FUNKTION	NAME
UMWELTMANAGEMENT	Umweltbeauftragter	PE/IZ Manual
ABFALLBEAUFTRAGTER	Abfallbeauftragter	PE/IZ Manual
	Abfallbeauftragter	PE/IZ Manual

Abbildung 31: 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/ 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 Auditor dazu verpflichtet, die Umsetzungen zu prüfen und bei Nichtkonformitäten dem FK Bericht zu erstatten, um Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Darüber hinaus sind folgende Verantwortungsbereiche im Unternehmen definiert:

VERANTWORTLICHE PERSONEN		
BEREICH	FUNKTION	NAME
BRANDSCHUTZ	Brandschutzbeauftragter	GLADDEG Antonia
	Brandschutzbeauftragter	PAPE Michael
LEHRLINGSBETREUUNG	Lehrlingsbeauftragter	ROSE Walter
	Lehrlingsbeauftragter	DIEMIG Eva
ERSTE HILFE	Ersthelfer	PAPE Herbert
	Ersthelfer	ROSE Walter
	Ersthelfer	DIEMIG Eva
	Ersthelfer	ROSE Barbara
	Ersthelfer	KUNT Martin
	Ersthelfer	REICHER Thomas
	Ersthelfer	REICHER Anton
	Ersthelfer	GLADDEG Florian
	Ersthelfer	SCHWABDORFER Markus
	Ersthelfer	GULLMANNER Bianca
ARBEITSMEDIZIN	Arbeitsmediziner	PELLERINI Stefan
ARBEITNEHMERSCHUTZ	Sicherheitsfachkraft	WURTEMBERGER Roland
	Sicherheitsfachkraft	WURTEMBERGER Tamara
	Sicherheitsvertrauensperson	RUDIG Robert
	Sicherheitsvertrauensperson	DIEMIG Eva
DATENSCHUTZ	Datenschutzverantwortlicher	WILDGUT Manfred
QUALITÄTSMANAGEMENT	Qualitätsbeauftragter	DIEMIG Hansel
UMWELTMANAGEMENT	Umweltbeauftragter	DIEMIG Hansel
ABFALLBEAUFTRAGTER	Abfallbeauftragter	DIEMIG Hansel
	Abfallbeauftragter	DIEMIG Hansel
IT SICHERHEIT	Leitung IT	SCHWABDORFER Markus
GESCHÄFTSFÜHRUNG	Prokurist	WILDGUT Manfred
	CEO	ROSE Walter
RECHTSSCHUTZ	Jurist	REICHER Stefan
ZERTIFIZIERUNG	CCC	REICHER Robert
	UL	STUBERH Robert

Abbildung 32: 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 „EcoVadis“ aber auch die Zertifizierung nach ISO 14001 (siehe folgende Abbildung).

			
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 33: 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 34: 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 Unternehmen⁷.

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.



valid through **Mai 2025**

Abbildung 35: EcoVadis Gold (May 2024)

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 36: Logo Sedex Member

⁷ „EcoVadis“ Link zur Homepage → <https://ecovadis.com/de/>

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 37: Logo Integrity Next

PROLICHT nutzen 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 38: PROLICHT Teilnahme im Global Compact Netzwerk Austria

Das Ziel der weltumspannenden Bewegung aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft: Die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Das zentrale Element des UN Global Compact sind die 10 universellen Prinzipien und die Unterstützung der 17 Ziele Nachhaltiger Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs).

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 E-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 Erweiterung 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. 2023 erzeugten wir damit ca. 240.000 kWh, wovon ca. 130.000 kWh in das Netz eingespeist wurden.

Der damit insgesamt verbundene grüne Fußabdruck, schlägt sich in einer Einsparung von ca. 160 Tonnen an CO₂-Emissionen nieder.



Abbildung 39: Photovoltaikanlage 2022 vs. 2021

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 in der Corona-Zeit (2019) eingeführte Homeoffice Möglichkeit zahlt auf die Reduktion von Co2 Emmissionen ein, da diese Mitarbeitenden an diesen Tag(en) keine Pendlerwege haben. Unsere 119 Administrationsmitarbeitenden haben 2024 durchschnittlich 118 Tage im Homeoffice verbracht. Man muss hier darauf hinweisen, dass Mitarbeitende aus der Produktion aktuell nicht von der Homeoffice-Vereinbarung Gebrauch machen können.



Abbildung 40: Homeoffice-Vereinbarung

Elektromobilität

Die ersten 6 Elektrofahrzeuge standen mit Dezember 2022 vor dem Haupteingang des PROLICHT Headquarters und werden seitdem anstelle der 6 KFZ mit Verbrennungsmotor genutzt. Die Kennzahlen weisen aufgrund der verspäteten Lieferung dementsprechend kaum einen Impact auf die Reduzierung von CO2 durch den Wechsel des Fuhrparks aus. Anhand der folgenden Grafik (Stand 2024) ist zu erkennen, wie umfangreich der bisherige Umstieg auf Elektromobilität umgesetzt werden konnte.

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

Abbildung 41: Fuhrpark PROLICHT (Global)

Der komplette Austausch der KFZ, die mit einem Verbrennungsmotor betrieben werden, ist noch vor 2030 geplant.

Zu erwähnen ist des Weiteren, dass v.a. unser Außendienst, aber auch Personen wie Mitarbeitende des Kundenservices als erste auf Elektroautos der Marke Tesla umgestellt wurden. V.a. diese Mitarbeitende legten im Rahmen ihres Funktionsbereichs die meisten Kilometer pro Jahr zurück. Somit ist mit dieser Priorisierung der Umstellung auf E-Autos garantiert, dass den Mitarbeitenden mit dem größten CO2-Fußabdruck schnell eine umweltschonendere Fortbewegung ermöglicht wird. Zusätzlich haben wir es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, direkt am Headquarter an den 3 Ladesäulen für 6 Elektrofahrzeuge, mit dem Strom aus der eigenen Photovoltaikanlage, die Autos zu laden.



Abbildung 42: 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 1,78 KWh/hmi (2024), im Vergleich zu 2,36 KWh/hmi (2019), was einer Verbesserung von ca. 25% gegenüber dem Ausgangsjahr 2019 entspricht.



Abbildung 43: Energieverbrauch CO2-neutral (MWh/hmi)

Anhand der o.a. Abbildung ist zu erkennen, dass wir beide Zielwerte (kWh/ hmi als auch MWh) für 2030 schon 2024 erreicht haben.

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 den PROLICHT Headquarter zurückzuführen ist. Siehe hierzu die folgenden Kennzahlen, die eine Reduktion des Gesamtstromverbrauchs von knapp 33% im Jahr 2024 zum Vergleichsjahr 2019 erkennen lässt.



Abbildung 44: Stromverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in MWh

Die genaue Aufteilung der Stromkennzeichnung, können der folgenden Grafik entnommen werden. Auch heuer haben wir bei der Auswahl des Stromlieferanten darauf geachtet, dass dieser ausschließlich CO2-neutral hergestellten Strom an unser Headquarter liefert.

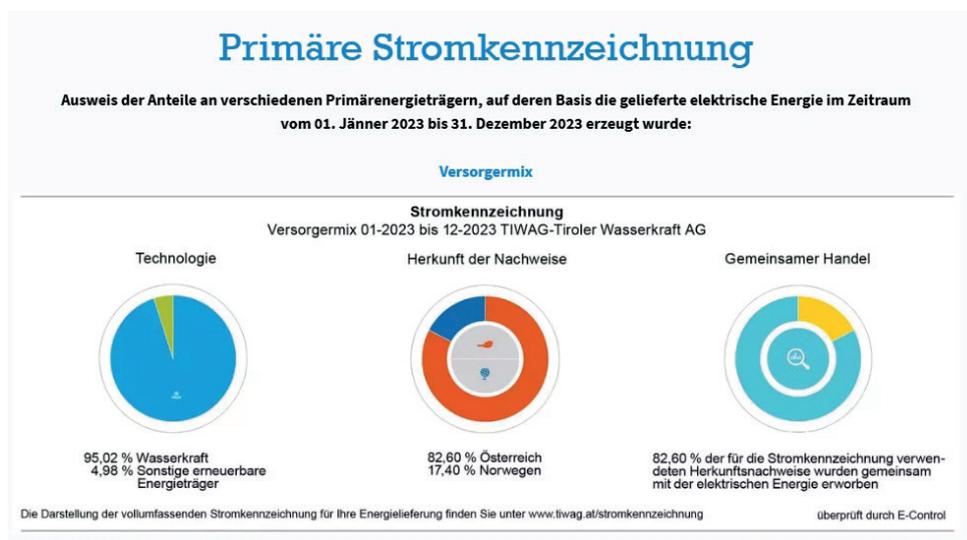


Abbildung 45: Stromkennzeichnung der TIWAG⁸

Somit ist der gesamte Stromverbrauch am Headquarter als CO2-neutral zu werten.

KPIs Anteil erneuerbare Energien – Eigenproduktion

Betrachten wir den Gesamtstromverbrauch, so erkennen wir, dass 2/3 des Stromverbrauchs auch 2024 von externen Stromlieferanten zugekauft wurde.

Die nächste Kennzahl beschreibt den Anteil der „erneuerbaren Energien“, den wir aus Eigenproduktion (Photovoltaikanlage) stellen. Aktuell können wir auf die Zahlen aus dem Jahr 2024 nur teilweise zurückgreifen, da unser Webportal eine fehlerhafte Auswertung lieferte. Grund dafür ist eine unterbrochene Internetverbindung in den Sommermonaten (Sonne am stärksten, somit höchste Werte für Photovoltaikanlage), somit macht eine Hochrechnung keinen Sinn.

⁸ 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>

Energie aus Eigenproduktion

Photovoltaik

Ausgangswert 2019 0,0 %
aktueller Wert 2024 15,7 %
Zielwert 2030 20,00 %

0 MWh | **178** MWh | **164** MWh

Jahr	Verbrauch absolut [MWh]	Ziel 2030 PV [MWh]	Eigenprod. PV [MWh]	Ist PV [%]	Verbrauch PV [MWh]	Export PV [MWh]
2019	820	164	0	0,0 %	0	0
2020	833	164	0	0,0 %	0	0
2021	743	164	2	0,3 %	2	0
2022	705	164	229	32,5 %	178	51
2023	707	164	376	53,1 %	241	134
2024	552	164	87	15,7 %	127	-40

BACK TO OVER...

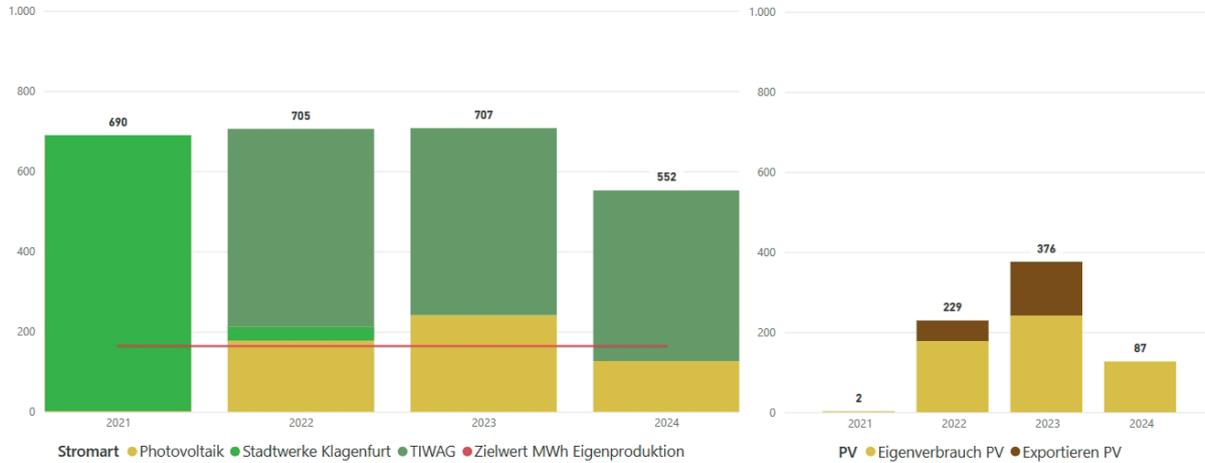


Abbildung 46: Energie aus Eigenproduktion (Photovoltaik) in MWh

Die Gesamtmenge des Stroms aus Eigenproduktion (erneuerbare Energie) belief sich 2023 auf 376 MWh. Davon wurden ca. 241 MWh dem Eigenverbrauch zugeführt und 134 MWh ins Netz eingespeist. Bei einem Gesamtverbrauch von ca. 707 MWh entspricht der Anteil von Strom aus Eigenproduktion im Jahr 2023 somit 53%, sprich annähernd ein Drittel des Gesamtstromverbrauchs am Headquarter kann durch Strom aus Eigenproduktion gedeckt werden. 2024 kann man von sehr ähnlichen Werten ausgehen, wenn nicht sogar etwas besseren Werten, da die Sommertage weit besser – für diese Auswertung – waren.

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 konnte 2024 um knapp 48% im Vergleich zu 2019 reduziert werden. Das Jahr davor wurde sehr viel mit Öl geheizt (Anschaffung eines Kessels, da der Gaspreis sehr hoch war), dies ist der Grund, weshalb dieser Wert nochmals geringer war.

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 %
2019	979	0,0 %	215	0,0 %	0,62	0,0 %
2023	323	-67,0 %	71	-67,0 %	0,23	-62,2 %
2024	511	-47,8 %	112	-47,8 %	0,36	-41,5 %

BACK TO OVER...

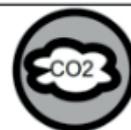


Abbildung 47: CO2-Ausstoß - Scope 1 HQ in t

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.

Da der Rückgang des absoluten CO₂-Ausstoßes durch die markante Reduzierung des Gesamtgasverbrauchs 2024 erneut so signifikant war, können wir ebenfalls belegen, dass der CO₂-Ausstoß pro/ Mitarbeiter unter das anvisierte Ziel für 2030 gefallen ist.

Gasverbrauch - CO ₂ Ausstoß				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jahr</th> <th>Gas Verbrauch [MWh]</th> <th>Gas Reduktion [MWh] in %</th> <th>CO₂ durch Gas V. [t]</th> <th>Delta CO₂ durch Gas V. [t] in %</th> <th>CO₂ durch Gas V. [kg/hmi]</th> <th>Delta CO₂ durch Gas V. [kg/hmi] in %</th> <th>BACK TO OVER...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>979</td> <td>0,0 %</td> <td>215</td> <td>0,0 %</td> <td>0,62</td> <td>0,0 %</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>323</td> <td>-67,0 %</td> <td>71</td> <td>-67,0 %</td> <td>0,23</td> <td>-62,2 %</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>511</td> <td>-47,8 %</td> <td>112</td> <td>-47,8 %</td> <td>0,36</td> <td>-41,5 %</td> </tr> </tbody> </table>						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 %	BACK TO OVER...	2019	979	0,0 %	215	0,0 %	0,62	0,0 %		2023	323	-67,0 %	71	-67,0 %	0,23	-62,2 %	2024	511	-47,8 %	112	-47,8 %	0,36	-41,5 %
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 %	BACK TO OVER...																																
2019	979	0,0 %	215	0,0 %	0,62	0,0 %																																	
2023	323	-67,0 %	71	-67,0 %	0,23	-62,2 %																																	
2024	511	-47,8 %	112	-47,8 %	0,36	-41,5 %																																	
Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2024	Zielwert 2030																																					
0,62 kg/hmi	0,36 kg/hmi	0,47 kg/hmi	-41,5 %	-25,00 %																																			
215 t	112 t	161 t	-47,8 %	-25,00 %																																			

Abbildung 48: CO₂-Ausstoß - Scope 1 HQ in kg/hmi

Im Vergleich zu 2019 können wir eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes/ Mitarbeiterstunde [kg/hmi] von ca.42 % verzeichnen.

Die beiden nachstehenden Handlungsfelder „Co₂-Einsparung Homeoffice“ und „Co₂-Einsparung Digitale Kommunikation“ waren gesteckten Handlungsfelder, zu denen wir im Anschluss berichten wollen → als Ziel hat sich PROLICHT eine jährliche CO₂-Einsparung durch Homeoffice von ca. 50 Tonnen, verursacht durch die Pendlerwege seiner Mitarbeitenden, gesetzt. (Siehe hierzu „Umweltbericht 2022“⁹)

Die Maßnahme: Homeoffice Vereinbarung ermöglicht es, den Mitarbeitenden aus der Administration bis zu 2 Tage die Woche, von zuhause aus zu arbeiten. Die Mitarbeitenden entscheiden dabei, in Absprache mit deren Team(leitern), über die genaue Ausgestaltung und um die notwendige Infrastruktur diese zu Hause umzusetzen. Anhand der Mitarbeiterbefragung „Pendlerwege“ 2022 konnten 21 valide, sprich vollumfänglich beantworteten Fragebögen aus der Administration, ausgewertet werden. Man muss hier erwähnen, dass ausschließlich Mitarbeitende der Administration 2022 diese Möglichkeit hatten, dies ist auch 2024 der Fall.

Bei unseren Administrationsmitarbeitenden, die zu unterschiedlichen Teilen die Homeoffice Vereinbarung nutzten, kam es 2022 zu einer Reduzierung des jährlichen CO₂-Ausstoßes von ca. 18,35t CO₂. Das Ziel einer Einsparung von 50t an CO₂/Jahr durch Homeoffice konnte leider auf diesem Wege nicht vollumfänglich erreicht werden.

Ein weiterer Weg Co₂ durch Homeoffice einzusparen ist der dadurch nicht verursachte Pendlerverkehr. Der durchschnittlichen Anfahrtsweg von 15,5km zeigt die Kennzahl bzw nachstehende Grafik „Abbildung 49: CO₂-Einsparung Homeoffice in kg/hmi“ eine beachtliche Reduktion an CO₂ durch die Reduzierung von Pendlerwegen unserer administrativen Mitarbeitenden.

⁹ Umweltbericht 2022, Link zum Download → <https://www.prolicht.at/de/sustainability/>

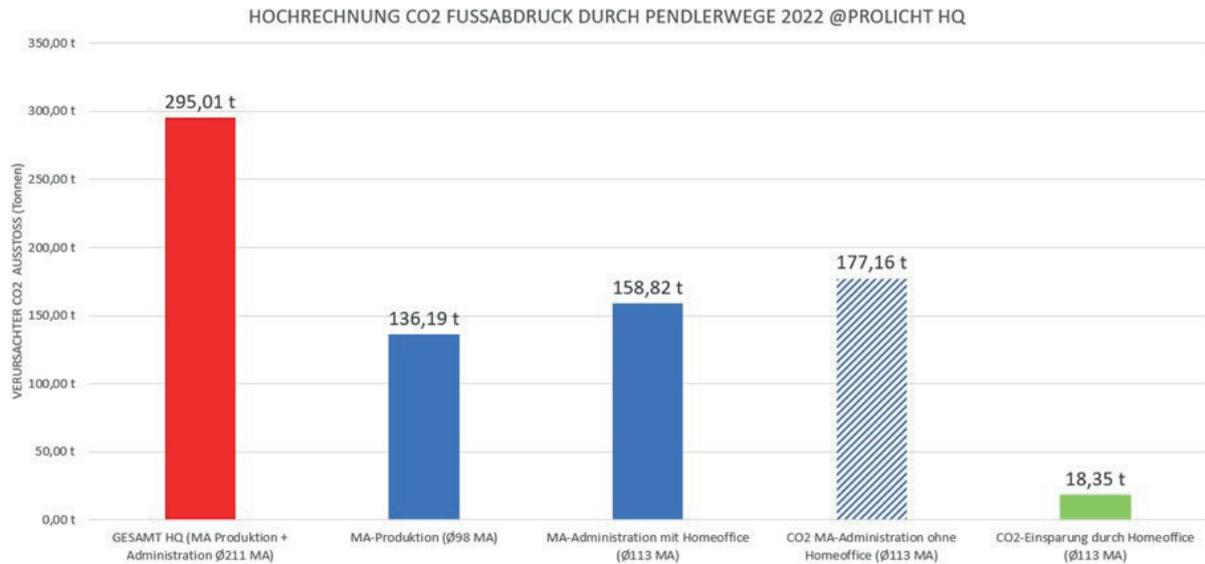


Abbildung 49: CO2-Einsparung Homeoffice in kg/hmi

PROLICHT

STEAKHOLDER BEFRAGUNG – WESENTLICHKEITSANALYSE PROLICHT

Liebes PROLICHT-Team!

Mit dieser Umfrage wollen wir eure Meinung zu den unterschiedlichsten Nachhaltigkeitsaspekten und deren Priorisierung abfragen. Uns ist wichtig auch eure Meinung zu kennen und wir werden diese auch in der Folge bei unseren Nachhaltigkeitsbemühungen berücksichtigen.

Erläuterung der Fachausdrücke:

CSR
CSR steht darauf ab Unternehmen sozial und ökologisch verantwortlich zu machen.
(Corporate Social Responsibility = die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen)

ESG
Betriebliche Standards welche in nachstehende 3 Bereiche unterteilt werden.
Environment = Umwelt
Social = Sozial
Governance = Management einer Organisation

Der Fragebogen kann anonym oder nicht anonym ausgefüllt werden!

Falls das klassische Ausdrucken bevorzugt wird bzw. anonym ausgefüllt werden möchte, dann bitte im Prozessentwicklungsbüro in die schwarze Box einwerfen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir die erhobenen Daten lediglich intern verwenden und absolut keine personenbezogenen Daten nach außen gegeben werden. Es werden im Falle Gesamtsummen und oder Unternehmensergebnisse erhoben, die dann in verschiedenen Auswertungen dargestellt werden.

Es sind Mehrfachwahlen möglich!

Vielen Dank vorab für die Teilnahme und deine Zeit!

Name: _____
(Der Fragebogen kann anonym oder nicht anonym ausgefüllt werden!)

Datum 2022

Abbildung 50: Mitarbeiterbefragung Pendlerwege

Die Kennzahl „Reduktion CO2-Ausstoß durch Homeoffice“, basiert auf den Daten einer im Nachhaltigkeitsprogramm 2022 durchgeführten Mitarbeiterbefragung. Hier haben wir anhand eines Fragebogens die Pendlerwege und Gewohnheiten unserer Mitarbeitenden erhoben.

2023 wurden durchschnittlich 23 Homeofficetage weniger genutzt, und das obwohl über das Jahr gesehen dieselbe Anzahl an Mitarbeitenden herrschte. Wir wollen diese Stakeholderumfrage in der kommenden Berichtsperiode (je nach Gewichtung der Wesentlichkeitsanalyse) in regelmäßigem Abstand durchführen und auch diese Kennzahl verfolgen.

Natürlich mussten parallel dazu weitere Maßnahme umgesetzt werden, um Homeoffice in dieser Art und Weise überhaupt effizient ausrollen zu können.

Auch für PROLICHT war die Covid Pandemie ein treibender Faktor, die die Entwicklung zu einer digitalen Zusammenarbeit unterstützte, trotzdem mussten parallel zu dieser Entwicklung auch die notwendigen Strukturen geschaffen werden. So wurde in den vergangenen Jahren unter anderem „Microsoft Teams“, aber auch eine komplett „digitale Telefonanlage“ namens 3CX als neue Kommunikationsmedien etabliert.

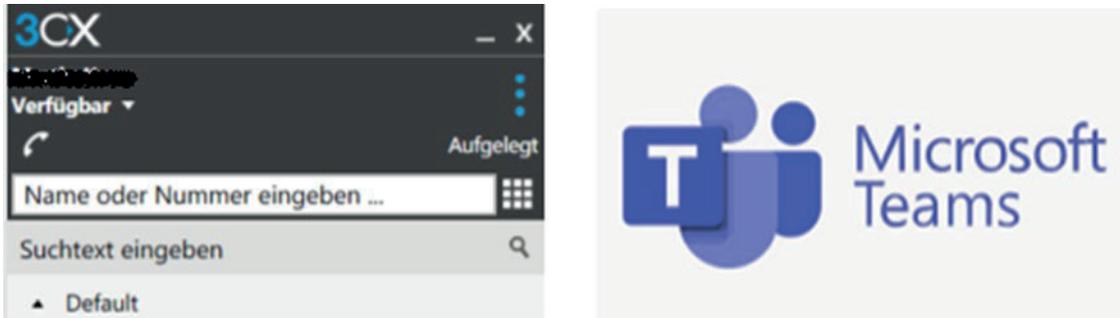


Abbildung 51: Digitalisierung mit 3CX & Microsoft Teams

Auswertungen von „Microsoft Teams“ belegen die Wichtigkeit bzw. die hohe Nutzungsintensität solcher Tools. Nur mit Ihnen wurde eine Zusammenarbeit über Homeoffice erst effizient umsetzbar.

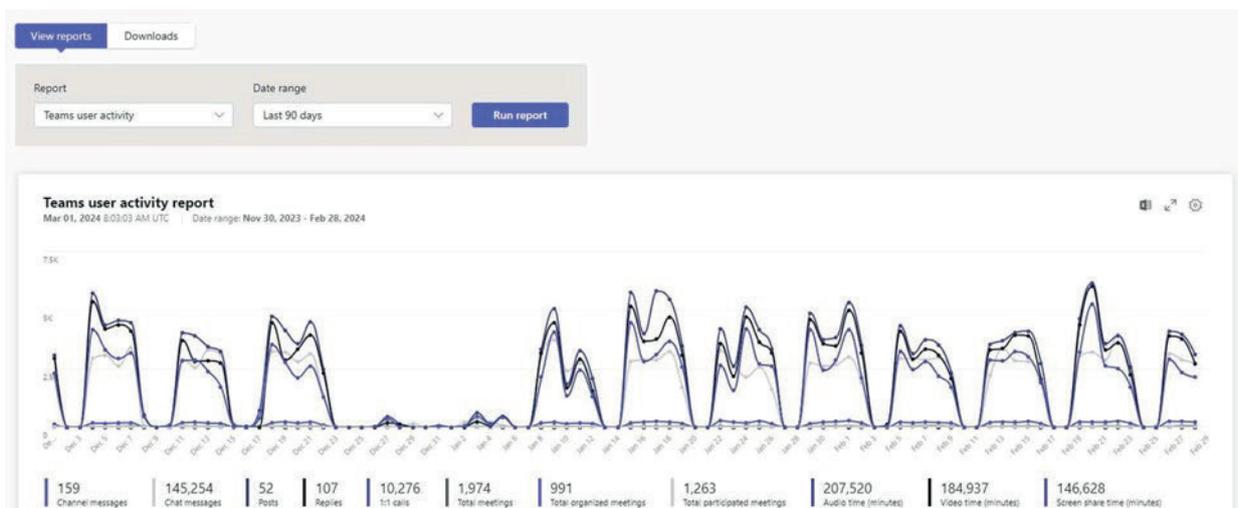


Abbildung 52: Nutzungsintensität digitaler Medien (90 days)

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 haben wir uns aber bis Ende 2024 das Ziel gesetzt, eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes unseres Fuhrparks von 20% im Vergleich zu 2019 zu erreichen. Mittlerweile stehen 11 KFZ mit Verbrennungsmotor 10 E-Autos am PROLICHT Headquarter gegenüber (Stand Dezember 2024). Bereits 2021 war ein teilweiser Umstieg auf E-Autos geplant, durch die damalige Beschaffungssituation waren die ersten 6 E-Autos erst Ende 2022 bei unseren Mitarbeitenden. Wie die Kennzahlen dieses Kapitels zeigen, können wir bereits erste Trends und auch markante CO₂-Einsparungen in den ersten Monaten des Jahres 2024 erkennen. Eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes um 20% im Vgl. zu 2019 konnte bereits 2023 erreicht werden, unser nächstes Ziel ist

es einerseits nicht unter diesen Wert zu fallen und andererseits die ursprünglichen 50% Reduktion anzuvisieren – dieses Ziel haben wir nun 2024 erreicht.

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 %

BACK TO OVER...

Abbildung 53: Reduzierung CO2-Ausstoß Fuhrpark

Auf Mitarbeiterstunden heruntergebrochen sprechen die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr ein erfreuliches Bild. Mit -49,9% haben hier die CO2-Belastungen/ Mitarbeiterstunde (2024) im Verhältnis zu 2019 stark abgenommen.

Fuhrpark - CO2 Ausstoß			
Ausgangswert 2019	aktueller Wert 2024	Zielwert 2030	
0,22 kg/hmi	0,11 kg / hmi	0,11 kg/hmi	-50,00 %
75 t	34 t	38 t	-50,00 %

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 %

Abbildung 54: CO2-Einparung - Fuhrpark (HQ) in kg/hmi

Die Zielreduktion von 50% kg-Co2 Ausstoß je Mitarbeiterstunden im Vergleich zu 2019 haben wir 2024 um 0,01% leider verfehlt. Sind aber sehr zuversichtlich, dass es 2025 erreicht wird und somit 5 Jahre vor Ziel. Auch weil wir bis 2030 unseren Gesamten Fuhrpark auf Elektrofahrzeuge umstellen wollen.

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	Greenhouse Gas
N2O	Lachgas
THG	Treibhausgasemissionen
UBA	Umweltbundesamt
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
WRI	World Resources Institute

Hintergrund und allgemeine Informationen

Um sich auf die neue CSRD Verordnung der EU¹⁰ vorzubereiten, sind v.a. Großunternehmen gut beraten, bereits frühzeitig ihre Nachhaltigkeitsstrategie auf die neuen Anforderungen und Richtlinien auszurichten. Einen wesentlichen Teil bildet dabei die Berechnung von Treibhausgasemissionen, die durch das Unternehmen und die unternehmerischen Tätigkeiten entstehen. Um CO₂-Emissionen reduzieren zu können und den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens und von einzelnen Produkten zu kennen, müssen Treibhausgasemissionen am Unternehmensstandort und entlang der gesamten Wertschöpfungskette betrachtet werden.

Eine CO₂-Bilanz (auch Treibhausgasbilanz, CO₂-Fußabdruck oder Carbon Footprint) stellt alle Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) dar, die durch Aktivitäten eines Unternehmens, einer Person, Dienstleistung oder eines Produkts verursacht werden. Damit können Unternehmen ihre THG-Emissionen verstehen, messen und steuern.

THG-Emissionen werden als CO₂-Äquivalente (CO₂eq) dargestellt und beinhalten neben Kohlenstoffdioxid (CO₂) auch weitere Gase, wie z.B. Lachgas (N₂O) und Methan (CH₄).

Österreich hat im Jahr 2015 neben allen anderen UN-Mitgliedsstaaten dem Pariser Klimaabkommen zugestimmt, welches das Ziel verfolgt, den Temperaturanstieg durch einen geringeren Ausstoß von Treibhausgasen auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Der hier vorliegende CO₂-Bericht bietet die Möglichkeit einer transparenten Darstellung von Emissionsquellen eines Unternehmens. Durch diesen Bericht können Stärken und Schwächen identifiziert und in einen Gesamtzusammenhang gesetzt werden. Das Ergebnis oder Bestandteile können die Unternehmenskommunikation hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen unterstützen.

Vorgehen und Standards

Das Greenhouse Gas Protocol¹¹ (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 (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.

¹⁰ Richtlinie des EU-Parlaments und des Rates, Link zur Homepage → <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464&from=DE>

¹¹ „Greenhouse Gas Protocol“, Link zur Homepage → <https://ghgprotocol.org/>

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 2024 0 t CO2/Einheit. Siehe Kapitel „KPIs Stromverbrauch gesamt (HQ)“

2024			
Quelle	Art	CO2-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



Abbildung 57: Scope 2 Verbrauch 2024

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 dies 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. Wie eingangs erwähnt, werden wir im zukünftigen Berichtsjahr 2025 die gesamten Scope-Werte neu berechnen und somit stark erweitern.

Nachstehende Grafik zeigt Scope 3 Emissionen von 2024:

2024			
Quelle	Art	CO ₂ e	Anmerkung
Vorgelagerte Emissionen			
3.1 Eingeaufte Waren und Dienstleistungen	Verpflegung (Lebensmittel und Getränke), Büromaterialien	14,86 [t]	Enthält lediglich eingekaufte Waren auf Unternehmensebene (Produktebene nicht erfasst), Emissionsfaktoren nicht herstellerepezifisch
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	17,39 [t]	Abfall beinhaltet Holzabfall, Papierabfall, Elektroschrott, Entsorgung Altmetalle am Standort Götzens
3.6 Geschäftsreisen		nicht erfasst	
3.7 Pendeln von Mitarbeitenden	Pendlerwege zum Standort Götzens	220,25 [t]	Bezogen auf MA in Produktion und Administration am Standort Götzens (durschnittl. 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 P		nicht erfasst	
3.13 Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte		nicht erfasst	
3.14 Franchise		nicht erfasst	
3.15 Investitionen		nicht erfasst	
Summe:		252,50 [t]	

Scope 3
252,50
2024

Abbildung 58: Scope 3 Verbrauch 2024

Hinweis: Die Emissionsdaten in den Kategorien 3.1 „Eingeaufte Waren und Dienstleistungen“ sowie 3.5 „Im Betrieb anfallende Abfälle“ basieren auf Schätz- bzw. Durchschnittswerten, es wurden keine herstellerepezifischen Emissionsfaktoren für die Berechnung herangezogen. Dies soll in zukünftigen CO₂-Bilanzen berücksichtigt werden.

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:

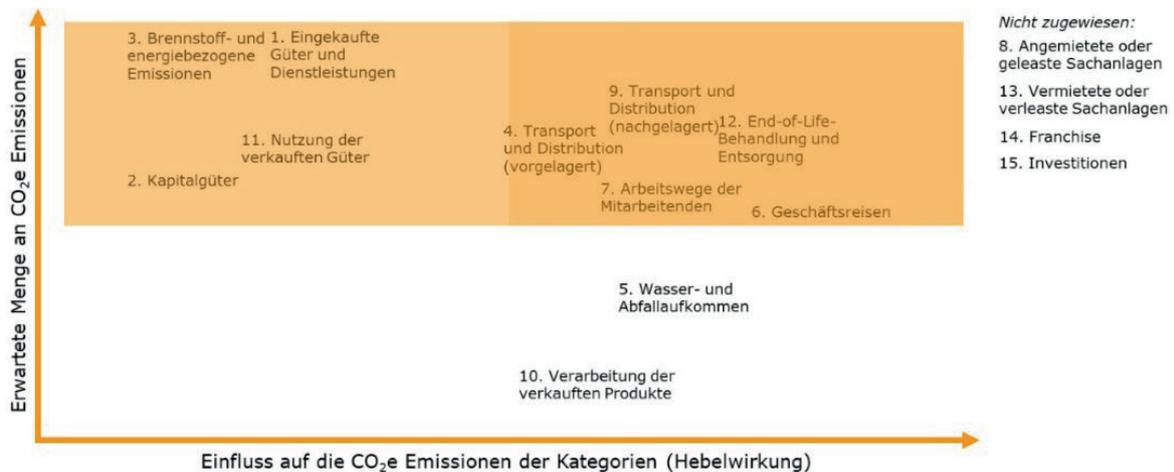


Abbildung 59: Scope 3 Matrix

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

Für die Erhebung erster Daten zu den PROLICHT Fluggewohnheiten und der daraus entstehenden CO2-Belastung, wurden alle reisenden Personen gebeten, ihre Flüge ab Jänner 2023 zu dokumentieren und mit der jeweiligen CO2-Belastung (pro Flug unterschiedlich) zu erfassen. Getrackt werden die „One-Way“ Flugrouten (Start Flughafen und Ziel Flughafen), Datum und Person.

Für das Berichtsjahr 2024 wurden ca. **335 Flügen** 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.

Flugreise // Air Travel PROLICHT		Jahr/ Year:		2023		2024	
CO2 Ausstoß gesamt (Tonnen):		36,17		131		126	
Flüge gesamt (one way):		131		335		335	
Personen gesamt:		48		126		126	

Nachname Last Name	Vorname First Name	Reisedatum (je Richtung) Date Of Travel (one way)	Start Flughafen (je Richtung) From Airport (one way)	Ziel Flughafen (je Richtung) To Airport (one way)	Fluganbieter Airline	Berechnung/ Calculation LINK	Gesamt CO2 Ausstoß (Tonne) Total CO2 Emission (ton)
223		27.03.2023	München	München	Lufthansa		0,00
224		31.03.2023	Valencia	München	Lufthansa		0,00
		19.01.2023	Berlin	München	Easyjet		0,00
		22.01.2023	London	München	Easyjet		0,00
		18.10.2023	Berlin	München	Eurowinges		0,00
		18.10.2023	Stuttgart	München	Eurowinges		0,00
234		31.03.2023	Wien	München	Ryanair		0,00
234		02.02.2023	Mailand MPX	München	Austrian		0,00
237		17.04.2023	Paris - CDG	München	Easyjet		0,00
237		20.07.2023	Mailand Malpensa	München	Easyjet		0,00
247		28.03.2023	Zürich	München	Lufthansa		0,00
248		29.03.2023	Wien	München	Lufthansa		0,00
252		02.03.2023	München	München	Lufthansa		0,00
252		02.03.2023	Düsseldorf	München	Lufthansa		0,00
254		25.06.2023	Frankfurt	München	Lufthansa		0,00
257		30.06.2023	Imstbruck	München	Lufthansa		0,00
		05.10.2023	Frankfurt	München	Lufthansa		0,00
		05.10.2023	Imstbruck	München	Lufthansa		0,00
260		02.03.2023	München	München	Lufthansa		0,00
261		02.03.2023	Düsseldorf	München	Lufthansa		0,00
265		24.01.2023	Wien	München	Ryanair		0,00
266		26.01.2023	Mailand MPX	München	Austrian		0,00
267		14.02.2023	Ljubljana	München	Swiss Air		0,00
267		15.02.2023	Zürich	München	Swiss Air		0,00



Abbildung 60: CO2 Flugreisen (2024)

KPIs Scope 3 – CO2 Bilanz Druckerpapier-Verbrauch Büromaterial

Das Druckerpapier bzw. der dadurch entstandene CO2-Fußabdruck konnte für 2024 gemessen werden. Unsere Mitarbeitenden am HQ haben vergangenes Jahr mit den 17 Druckern **ca. 7,2t Papier** bzw. über **1,5 Mio. Seiten** gedruckt. Auch diese Mengen an Papier können wir hinsichtlich ihres CO2-Fußabdrucks messen und die jährlichen Emissionen tracken. 2024 haben wir somit am PROLICHT Headquarter CO2-Emissionen im Umfang von ca. **6,8t¹²** über Druckerpapier ausgestoßen.

Einen positiven Schritt gegen die Verwendung von Papier konnten wir durch das Digitalisieren verschiedener Bereiche ausweiten, trotzdem muss dazu gesagt werden, dass diese Zahl mit Vorsicht zu genießen ist, da wir eine große IT Umstellung hatten und der IP Adresszugang einige Zeit nicht möglich war, aufgrund der Vormonatsdaten wurde eine Hochrechnung aufgestellt.

¹² <https://www.papiernetz.de/informationen/nachhaltigkeitsrechner/> (basierend auf Studie von Umweltbundesamt 2022 Deutschland)

Wenn wir kommendes Berichtsjahr mit 2025 vergleichen, werden wir sehen wie sich die tatsächlichen Zahlen 2025 zur Hochrechnung 2024 verhalten.

IP Adresse	Standort	Gerät	Erfassungsdat.	Seiten Zähler	Anzahl Seite	Tage	Seiten pro Tag	Seitengröß
1	K	HP	03.06.2024	559033	73377	32	2293,03125	A4
1	K	HP	01.07.2024	630997	71964	28	2570,142857	A4
1	K	HP	06.08.2024	706354	75357	36	2095,240556	A4
1	K	HP	02.09.2024	770387	64053	27	2371,605185	A4
1	K	HP	03.10.2024	858223	87836	31	2833,49355	A4
1	K	HP	04.11.2024	940892	85669	32	2614,65625	A4
1	K	HP	02.12.2024	1005170	63278	28	2259,958293	A4
1	G	HP	09.01.2024	18611	95	36	2,638888889	A4
1	G	HP	01.02.2024	18763	152	23	6,595043478	A4
1	G	HP	04.03.2024	19103	340	32	10,63625	A4
1	G	HP	03.04.2024	19235	132	30	4,41	A4
1	G	HP	02.05.2024	19382	147	29	5,05862069	A4
1	G	HP	03.06.2024	19544	162	32	5,0625	A4
1	G	HP	01.07.2024	19678	134	28	4,785714286	A4
1	G	HP	06.08.2024	19803	125	36	3,471666667	A4
1	G	HP	02.09.2024	19970	167	27	6,185925926	A4
1	G	HP	03.10.2024	20167	197	31	6,35483871	A4
1	G	HP	04.11.2024	20385	218	32	6,8125	A4
1	G	HP	02.12.2024	20543	158	28	5,6372	A4
1	E	Kor	09.01.2024	4418	82	36	2,277777778	A3
1	E	Kor	01.02.2024	4438	20	23	0,852173913	A3
1	E	Kor	04.03.2024	4472	54	32	1,075	A3
1	E	Kor	03.04.2024	4533	61	30	2,040666667	A3
1	E	Kor	02.05.2024	4552	19	29	0,647586207	A3
1	E	Kor	03.06.2024	4593	41	32	1,28125	A3
1	E	Kor	01.07.2024	4627	34	28	1,24285714	A3
1	E	Kor	06.08.2024	4637	10	36	0,278333333	A3
1	E	Kor	02.09.2024	4658	21	27	0,777037037	A3
1	E	Kor	03.10.2024	4680	22	31	0,709677419	A3
1	E	Kor	04.11.2024	4713	33	32	1,03125	A3
1	E	Kor	02.12.2024	4744	31	28	1,1077	A3
1	G	Kor	09.01.2024	104771	11044	36	306,7777778	A4
1	G	Kor	01.02.2024	1051937	4166	23	181,1113043	A4
1	G	Kor	04.03.2024	1062290	10353	32	323,545	A4



Abbildung 61: CO2 Druckerpapierverbrauch 2024

Scope Gesamtübersicht 2023

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



Abbildung 62: Gesamtübersicht Scope 1 bis 3

2.2 Umweltverschmutzung:

Gefahrstoffmanagement

In unserem Gefahrstoffmanagement wird der kritische Bereich der Arbeits- und Umweltsicherheit, der sich mit der Identifizierung, Handhabung, Lagerung, Kennzeichnung und Entsorgung von Gefahrstoffen beschrieben. 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.



Abbildung 63: 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 64: Aufkleber „Save Water“

KPIs Wasserverbrauch

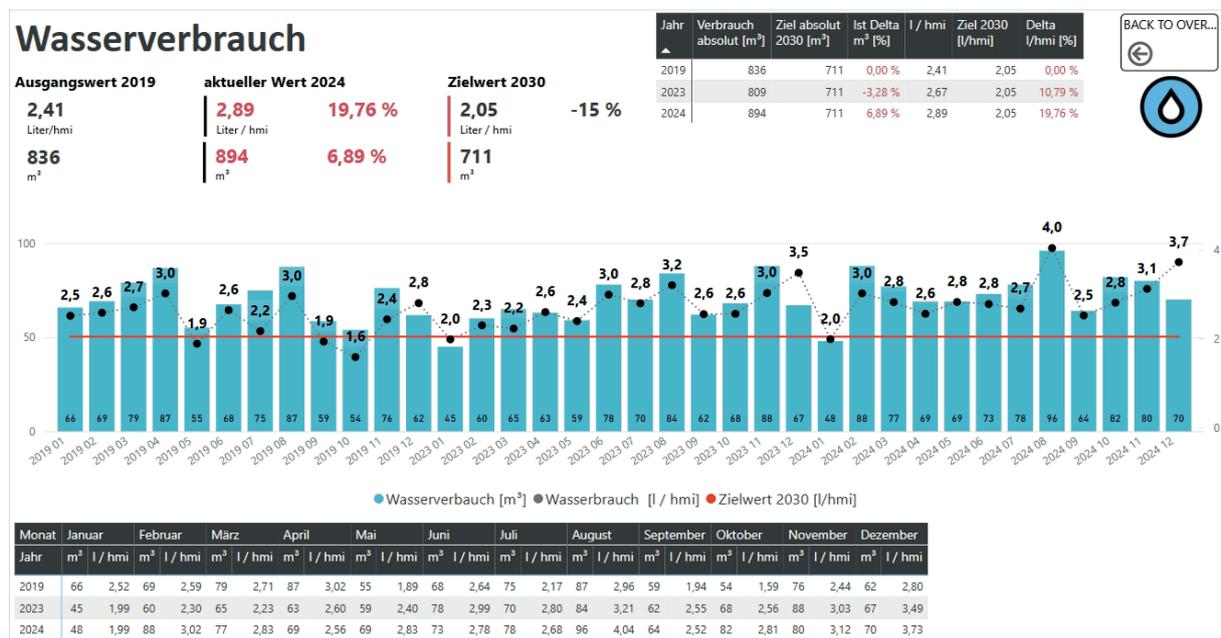


Abbildung 65: Wasserverbrauch

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 66: Bericht Wassermanagement

Erstmalig seit der Aufzeichnung des Wasserverbrauches, haben wir im Vergleich zu den Vorjahren und zum Ausgangsjahr 2019 einen Mehrverbrauch.

Jahr	Verbrauch absolut [m ³]	Ziel absolut 2030 [m ³]	Ist Delta m ³ [%]	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	894	711	6,89 %	2,89	2,05	19,76 %

BACK TO OVER...



Abbildung 67: Wasserverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in m³

Als Zielwert hat der Führungskreis eine Reduzierung des Wasserverbrauchs in L/hmi von 3-5% bzw. Gesamtmenge von 711m³ anvisiert.

Die stark abweichenden Werte lassen sich einerseits durch sehr viele Umbaumaßnahmen (Kantine, Showroom, Pavillions mit geplantem Brunnenanschluss) aber auch durch dadurch entstehenden Wassermehrverbrauch (Gewerbegeschirrspüler, vermehrte Kundenevents, etc.).

Trotzdem halten wir an unserem langfristigen Zielwert, sprich einer Reduktion des Wasserverbrauchs pro Mitarbeitende bis 2030 im Umfang von ca. Mittlerweile 20% (2024), fest.



Abbildung 68: Wasserverbrauch HQ in l/hmi

2.4 Kreislaufwirtschaft

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, 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 ist (durch unseren hohen Qualitätsanspruch), 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, 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. Auch haben wir seit 2023 unser Verpackungsmaterial auf eine kunststoffneutrale Verpackung umgestellt. 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.

Wir blicken nicht nur auf das (erneut) umsatzstärkste Jahr der PROLICHT Firmengeschichte zurück, sondern zugleich auch auf eine Abfallbilanz, die einen der niedrigsten Werte seit Jahren aufweist.

Maßnahmen Handlungsfeld Abfallaufkommen

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

Dafür verantwortlich sind v.a. ein

- Ressourcenschonender Fertigungsansatz (kunststoffneutrale Verpackung)
- Greifendes Abfallwirtschaftskonzept
- effizientes Umweltmanagementsystem (ISO 140001)
- aber auch das Verständnis unserer Mitarbeitenden

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



Abbildung 69: Verpackungspolstermaschine Karton

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-/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

Trotz aller Bemühungen ist es PROLICHT im Jahre 2024 leider nicht mehr gelungen, eine weitere zusätzliche Person für das Team IMS (Integriertes Management System) zu gewinnen.

Somit ist aktuell sowohl die Stelle noch vakant als auch das Projekt „Optimierung internes Abfallmanagementsystem“ noch nicht gestartet und die Maßnahme auf den Status „Ziel nicht erreicht“ gesetzt. Die Bemühungen diese Lücke zu schließen, werden somit im Nachhaltigkeitsprogramm 2025 weitergeführt.

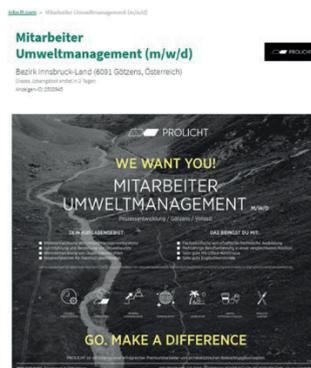


Abbildung 70: Stellenausschreibung Umweltmanagement

Maßnahme Nachhaltige Kooperation

Jeder von uns steht in der Verantwortung, Veränderungen voranzutreiben und etwas zu bewirken. Aus diesem Grund haben wir uns mit einem der europäischen Leader im Bereich der Raumakustik zusammengeschlossen: IMPACT ACOUSTIC®¹³ aus der Schweiz.

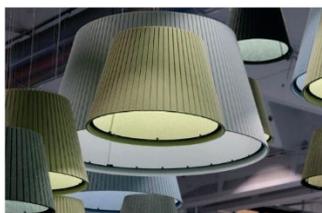


Abbildung 71: Akustikleuchten @PROLICHT

¹³ <https://impactacoustic.com/de>

Das Unternehmen hat sich darauf spezialisiert, Einwegmaterialien (C2C¹⁴ – Cradle to Cradle) in hochwertige Produkte zu verwandeln, welche Designern helfen, akustische Herausforderungen zu meistern. In Kombination mit der bewährten PROLICHT Lichttechnologie werden nachhaltige Hightech Produkte geschaffen, die den Unterschied machen!

KPIs Abfallaufkommen

Am Headquarter PROLICHT werden unsere Produkte erst dann als Fertigungsaufträge in die Produktion gegeben, wenn die Kundenbestellung eingegangen ist. Ohne Bestellung keine Fertigung, Auftragsfertigung statt Lagerfertigung mit Fertigwarenlager. Trotz dieser sehr nachhaltigen, ressourcenschonenden Vorgehensweise fallen während der Fertigung und während der Arbeit in den Büros Abfälle an. Diese werden nach dem Abfallwirtschaftskonzept möglichst ressourcenschonend sortenrein entsorgt und vom 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.



Abbildung 72: Abfallerzeugung

Die Reduzierung des Abfallaufkommens über die Jahre ist deutlich erkennbar und schlägt mit absolut ca. 75t im Jahr 2024 zum Vergleichsjahr 2019 zu buche. Das Ziel war, eine Reduzierung von 20% bis 2030 zu erreichen, 2023 haben wir erstmalig dieses Ziel erreicht mit ca. 25% Reduktion im Vergleich zu 2019, deshalb ist diese Kennzahl in der Grafik Grün hinterlegt.

2024 spiegeln die Zahlen ein Zunahme von ca. 8% gegenüber dem Vorjahr dar, dies ist u.a. mit dem Zuwachs eines Arbeitsfeldes zu erklären.

¹⁴ <https://c2c.ngo/>

3. Nachhaltigkeitsprogramm Sozial

Im Nachhaltigkeitsprogramm 2024 möchten wir uns in Summe vor allem den vier nachstehenden Themen, die dem ESG-Kriterium „SOCIAL“ zuzuordnen sind, widmen:

- Fluktuation (MA3)
- 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 2023 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 2023 und 2024 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 3 nennenswerte Maßnahmen umgesetzt, um „Gute Arbeitsbedingungen“ für unsere Mitarbeitenden auch weiterhin gewährleisten bzw. verbessern zu können.

Maßnahme: Erhebung & Gestaltung von Arbeitsbedingungen

In Zusammenarbeit mit Frau Mag. Birgit Huter (Arbeits- und Organisationspsychologin), wurde 2022 eine Erhebung der Arbeitsbedingungen am PROLICHT Headquarter durchgeführt.

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

Im Rahmen der Erhebung wurden Fragen zu folgenden Themen gestellt:

- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
 - 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
(z.B. körperliche, geistige, emotionale Belastungen).

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

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 Gesetzes- und Vorschriftenkonforme Arbeitsbedingungen bietet, sondern darüber hinaus attraktive Arbeitsplätze aufbaut. Wir wollen im gegenwärtigen Kapitel auf 2 Begehungsprotokolle verweisen, auch wenn zusätzlich auf zahlreiche „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!

ERHEBEN & GESTALTEN VON ARBEITSBEDINGUNGEN: PROLICHT GMBH - 2022

Abbildung 76: Fragebogen Arbeitsbedingungen 2022

Prolicht GmbH | Gewerbestraße 9 | 6091 Neu-Götzens

B 001

ANWENDUNGSBEREICH

Technik

Begehung durchgeführt am: 01.02.2023
Teilnehmer: [redacted]

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

Dieses Dokument darf ohne Genehmigung weder kopiert noch veröffentlicht werden. Die Verwendung ist nur für den Geschäftsbereich des oben angeführten Unternehmens gestattet.

2022

Seite 1 von 1

Begehungprotokoll 05.10.2023

Präventivdienstliche Betreuung gemäß ASchG

Betreute Arbeitsstätte

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

Begehung

Bericht: 05.10.2023
 Datum: 05.10.2023
 Uhrzeit: 09:00
 Protokollführer: [redacted]
 Teilnehmer: [redacted]

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: [redacted]
 Personalarbeit: [redacted]

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 SFK Betreuung\Begehungsbereiche\23-Prolicht_Begehungsbericht vom 05.10.2023.xlsx

Abbildung 77: „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 78: 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 spezielle 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 Mitarbeitende

Unter dem Motto „Training makes a difference“ dürfen sich alle neuen Mitarbeitenden, die in die PROLICHT Familie aufgenommen wurden, im ersten Monat einem Schulungsprogramm unterziehen. Dieses basiert sowohl auf einer einwöchigen Grundlagenschulung als auch auf einer 3-wöchigen zusätzlichen Schulung im Bereich, in welchem die Mitarbeitenden in Zukunft Fuß fassen werden.

Damit garantieren wir zum einen, dass unsere neuen Mitarbeitenden eine geführte „Onboarding-Trainings-Periode“ durchlaufen, bevor sie ausgebildet ihrer neuen Arbeit nachgehen, zum anderen hat dies auch für PROLICHT den Vorteil, dass diese Mitarbeitende nach dieser 4-wöchigen Intensivausbildung einsatzfähig und zu einer selbständigen Arbeitskraft ausgebildet ist. Zu dieser Einschulung gehört auch ein mehrtägiger Einsatz in der PROLICHT Produktion, um auch dortige Kollegen kennen zu lernen bzw. Kenntnisse zum Produkt und Fertigungsprozess aufzubauen.



Abbildung 79: Training makes a difference

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

Maßnahme: Digitale Lernplattform (Weiterbildung)

2024 sind wir neue Wege im Training 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.

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden wollen wir jährlich forcieren und zukünftig via Grafik darstellen, um auch hier eine aussagekräftige Visualisierung vorlegen zu können.

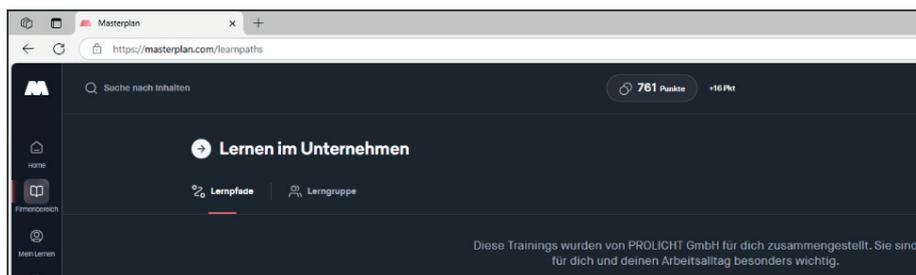


Abbildung 80: Lernplattform MASTERPLAN

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 ausgesprochen niedriger bzw. nicht vorhanden ist (Stand 2024) und im Vergleich zu 2019 bzw. 2021 sehr stark abgenommen hat.

KPIs LOST TIME INJURY SEVERITY RATE (LTI)

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

Jahr	Lost Time Injury Severity Rate (LTI)	Ziel LTI 2030	Ist Delta LTI [%]	Arbeitsunfälle	Ziel # Arbeitsunfälle 2030	Ist Delta Arbeitsunfälle [%]
2019	0,03	0,00	0,0 %	12	0	0,0 %
2021	0,04	0,00	3,3 %	11	0	-8,3 %
2022	0,01	0,00	-80,7 %	2	0	-83,3 %
2023	0,01	0,00	-61,8 %	4	0	-66,7 %
2024	0,00	0,00	-100,0 %	0	0	-100,0 %

BACK TO OVER...

Abbildung 81: Lost Time Injury Severity Rate (LTI) |

Jeder Unfall ist einer zu viel. Anhand des Wertes LTI (LOST TIME INJURY SEVERITY RATE) soll die „Arbeitsunfall Schwerequote“ am PROLICHT Headquarter erhoben werden.

Durch intensive Bemühungen rund um das Thema Arbeitsschutz wird die Kennzahl „LTI“ nun erstmals vom Datensystem grün hinterlegt – als Zeichen dafür, dass wir unser Ziel erreicht haben. Wir hoffen, diesen positiven Trend von keinem einzigen Arbeitsunfall (2024) auch in den kommenden Jahren fortsetzen zu können.

LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)

$LTIR = (Lost\ Time\ Injury * 1.000.000) / Workhours$

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	0	0,0 %
2023	178	0,00	-65,3 %	4	0	-66,7 %
2024		0,00	-100,0 %	0	0	-100,0 %

BACK TO OVER...

Abbildung 82: Lost time Injury frequency rate (LTIR)

Auch die Ausfallsquote betreffend, setzten wir unseren Zielwert maximal niedriger an. Diese messen wir anhand der Kennzahl „LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE (LTIR)“.

Im vergangenen Geschäftsjahr konnten wir mit einem Wert von 178 (LTIR) sehr geringe Ausfallzeiten unserer Mitarbeitenden, aufgrund von Unfällen, verzeichnen. Durch Sensibilisierung und Gestaltung der Arbeitsplätze, im Rahmen der Arbeitssicherheit, konnten die Arbeitsunfälle auf <= 1 Unfall/ Monat reduziert werden. Die folgende Grafik zeigt zusätzlich die Monate in denen die Unfälle eingetreten sind. Ansonsten können wir mit einer Reduzierung des LTIR-Werts um -100% (2024) im Vergleich zu 2019, und einer Reduzierung der Arbeitsunfälle an sich um -100% (2024) im Vergleich zu 2019, sehr zufrieden sein.

Keine Unfälle keine Ausfälle - dies ist unser Ziel. Somit waren die hier abgebildeten LTIR-Werte „rot“ eingefärbt, auch wenn diese auf sehr niedrigem Niveau waren. 2024 konnten wir auch hier das positive Resümee vom Wert Null ziehen und somit erstmals grüne Ziffern.

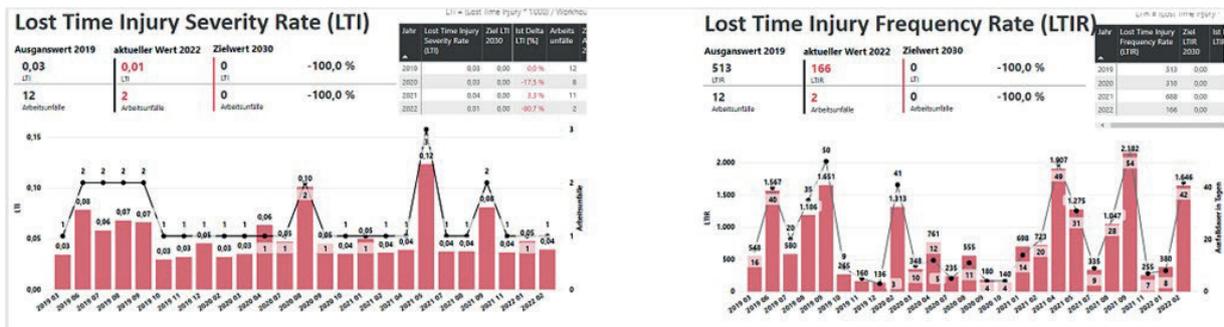


Abbildung 83: LTI & LTIR 2024

Fehlzeitreport aufgrund von arbeitsbedingten Geschehnissen

Die Ausfalltage unserer Mitarbeitenden aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten beliefen sich 2023 mit dem Wert 42 Tage und 2024 auf 11,5 Tage. Eine visualisierte Darstellung dieser Werte ist für das Jahr 2025 geplant.

Maßnahme: Effiziente und transparente Zeiterfassung

PROLICHT nutzt das elektronische Zeiterfassungssystem BMD, um Arbeitszeiten effizient zu erfassen und zu überwachen. Die Mitarbeiter 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.

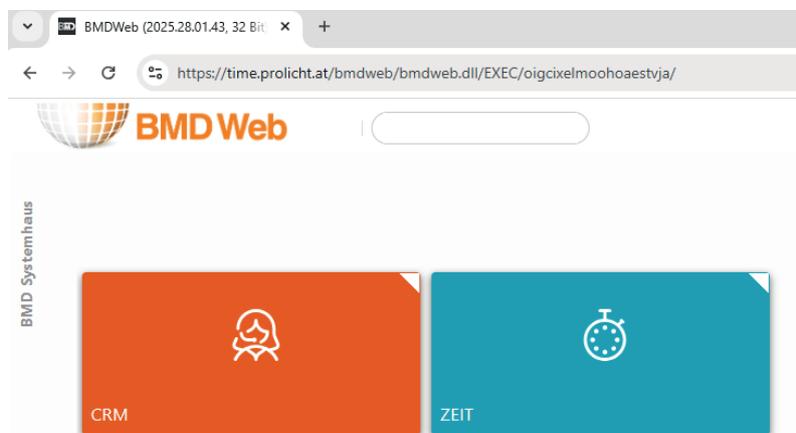


Abbildung 84: Zeiterfassungssystem BMD

3.2 Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende II

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 behaupten und weiter entwickeln zu können. Als Beispiele sind in der nachstehenden Abbildung „Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen“ Auszüge exemplarisch dargestellt:

- Controlling Kurse
- Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson
- Ersthelfer Kurse



Abbildung 85: Externe Aus- & Weiterbildung PROLICHT 2023

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 folgenden Grafik dargestellt.

Das Jahr 2022 stand im Zeichen unserer Mitarbeitenden, dies ist der Kennzahl eindeutig auch hinsichtlich finanzieller Aufwendungen für Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen zu entnehmen. Mit € 98.151 an Ausgaben im Jahr 2022 haben sich die Aufwendungen für Aus- & Weiterbildungsmaßnahmen unserer Mitarbeitenden, allein gegenüber 2021 mehr als verdoppelt und im Vergleich zum Ausgangsjahr 2019 sogar mehr als verdreifacht (siehe nachstehende Abbildung).

Aus- & Weiterbildung Mitarbeiter



Abbildung 86: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung I

Nehmen wir hier also unseren Zielwert her, der eine jährliche Steigerung der Ausgaben für „Aus- und Weiterbildung“ von +3%/ Jahr vorsieht, haben wir dieses Ziel 2022 mit Leichtigkeit erreichen können. 2030 entspräche eine jährliche Steigerung von 3% einer Zunahme von ca. 40% im Vergleich zu 2019, was wir ebenfalls in der Grafik mit 140% (als Zielwert) dokumentiert haben.

Im Vergleich zum Vorjahr 2022 wurde 2023 ca. 50% weniger in Weiterbildung investiert, als Begründung sei gesagt, dass wir 2022 einen Großteil unserer Teamleiter weitergebildet haben (LeadingX¹⁵), diese Seminare wurden 2023 in die Praxis/ Teams umgesetzt, weiters wurde separat ca. 17% über unserer Zielvorgabe in In-House-Weiterbildung investiert.

Aus- & Weiterbildung Mitarbeiter

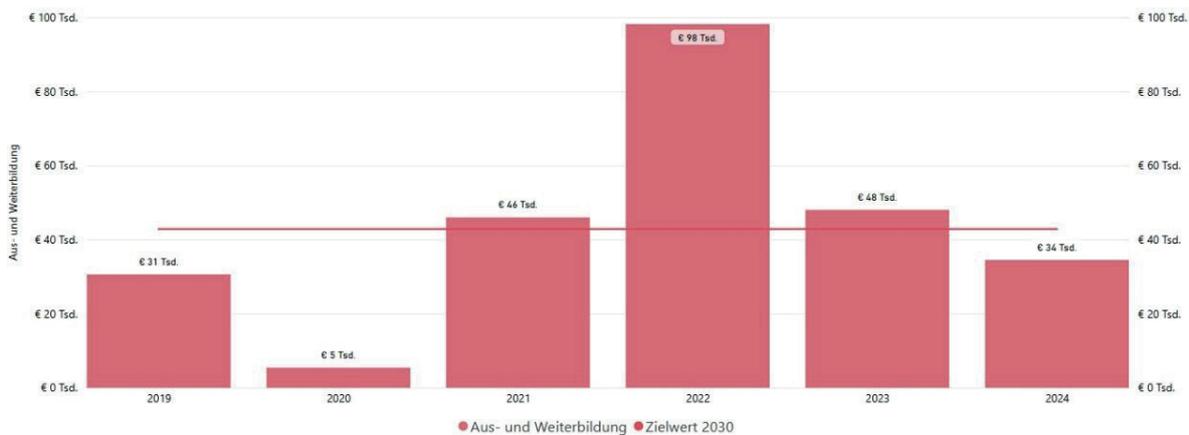


Abbildung 87: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung II

¹⁵ <https://www.leadingx.com/>

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 PROLICHTs zu reduzieren

Maßnahme: Gender Equality

Mit dem Handlungsfeld Maßnahme „Gender Mainstreaming I“, versuchte PROLICHT in der vergangenen Nachhaltigkeitsprogrammperiode die Anzahl weiblicher Kolleginnen zu steigern. Zum einen sollten vor allem Abgänge weiblicher Mitarbeiter vermieden werden, zum anderen sollten bei Bewerbungsgesprächen die Belange weiblicher Bewerber mehr Gehör finden.

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

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“¹⁶ 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. Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre sowohl auf Österreich als auch auf die Europäische Union bezogen. Dabei wird ersichtlich, dass sich Österreich und demzufolge in unserem Lande angesiedelte Unternehmen nicht nur viel Boden bis hin zur Gleichberechtigung wettzumachen haben, sondern sogar dem Europäischen Schnitt sehr stark hinterherhinken.

¹⁶ Payment Gap → LINK <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

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

Legende einblenden

TIME	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Europaweite Union/27 Länder (ab 2020)	15,7	15,5	15,1	14,8	14,4	13,7	12,7	12,3	12,2	12,7 (p)
Belgien	6,5	6,4	6,0	5,8	5,8	4,7	3,2	1,8	9,7	6,7 (p)
Bulgarien	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,0	12,5	11,9	12,6	13,5 (p)
Tschechien	22,5	22,5 (e)	21,5 (e)	21,1 (e)	20,1 (e)	19,3	16,7	15,4	18,4	18 (e)
Dänemark	16,9	15,1	15,1	14,8	14,6	17,7	13,8	14,2	15,8	14 (p)
Deutschland	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3	17,6	17,7 (b)	17,4 (p)
Estland	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,6	21,8	20,3	21,1	16,9 (p)
Finnland	12,9	13,9 (p)	14,2 (p)	14,4 (p)	11,3	10,3	9,8	9,9	9,3	8,6 (p)
Frankreich	12,5	-	-	-	10,4	-	-	-	10,5	12,6 (p)
Spanien	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,6	9,3	9,3	9,2	9,2 (p)
Frankreich	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,0	15,8	13,7	12,8	12,2 (p)
Rosolen	8,7	-	11,6	12,3	11,4	10,2	8,7	7,3	7,7	7,4 (p)
Italien	6,1	5,5 (p)	5,3 (p)	5 (p)	5,5	4,6	4,8	4,7	3,8	2,2 (p)
Zypern	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,5	9,9	11,8	11,9	12,2 (p)
Lettland	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,6	23,2	15,9	18,9	19 (p)
Litauen	13,3	14,2	14,4	15,2	14,9	12,9	12,3	10,9	10,5	11,5 (p)
Luxemburg	14,4	4,7	3,9	2,6	1,4	0,9	0,9	-0,2	-0,7	-0,9 (p)
Ungarn	15,1	14,8	14,8	15,9 (b)	14,2	18,2 (b)	17,1 (p)	17,2 (p)	17,5 (p)	17,8 (p)
Malta	18,6	18,7	11,6	13,2	13,9	18,5	7,9	7,2	5,8	5,1 (p)
Niederlande	17,8	16,1	15,6	15,1	14,7	14,9	14,7	14,9	14,8	12,9 (p)
Österreich	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	20,8	19,2	19,1	19,7	18,8 (p)
Polen	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	6,5	4,5	6,2	7,8	7,8 (p)
Portugal	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	9,4	8,3	7,1	6,3	8,6 (p)
Rumänien	4,5	5,4 (e)	4,8 (e)	2,9 (e)	2,2	2,4	0,9	1,4	-1,5	3,8 (p)
Slowakei	7,8	8,2	8,1	8,4	9,3	7,5	2,4	2,7	5,8	5,4 (e)
Slowenien	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,2	15,4	16,8	16,8	15,7 (p)
Finnland	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,7	16,9	16,9	16,8	16 (p)
Schweden	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,1	10,5	10,3	10,4	11,2 (p)

Abbildung 88: Gender Pay Gap - Statistics / Eurostat (europa.eu)

So sagen die Zahlen der „Statistics | Eurostat (europa.eu)“¹⁷, dass der Europaweite Durchschnitt des Gender Pay Gaps 2021 bei 12,7% und der Österreichische Durchschnitt bei 18,8% lag. Leider wurde der offizielle Europaweite Durchschnitt für 2024 und nachfolgend nicht veröffentlicht.

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 Beeinträchtigung eine Chance zu geben sich am Wirtschaftsleben zu beteiligen, sondern auch die Organisationsstruktur selbst an diese, für viele Unternehmen „neuen“ Gegebenheiten, auszurichten.

In der Zusammenarbeit mit körperlich oder geistig beeinträchtigten Menschen, stehen Unternehmen plötzlich auch vor neuen, bis dato nicht gekannten, Herausforderungen.

Einige Stichworte hierfür sind:

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

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

¹⁷ 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

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

PROLICHT möchte hier im ersten Schritt 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 5 Jahre. PROLICHT ist dem Produktionssektor zugeordnet und dementsprechend ist die Frauenquote überschaubar. Der Anteil erwerbstätiger Frauen am Headquarter pendelte in den vergangenen Jahren durchschnittlich im Bereich von 25% ein, 2024 betrug er 27,3 %.

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

Der 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 2024 die Quote etwas angestiegen ist und wir uns erneut im Vorjahresvergleich verbessert haben.

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 %

BACK TO OVE...



Abbildung 89: Entwicklung Quote weiblicher Mitarbeiter am HQ

Betrachten wir die „Frauenquote in Führungspositionen“ müssen 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 19 männliche und 3 weibliche Teamsprecher. So kommen wir 2024 auf eine Frauenquote im „Oberen Management von 20% (4:1) und einer Frauenquote im Mittleren Management von ca. 7% (20:3).

Gender Pay Gap @ PROLICHT HQ

Vergleichen wir die erhobenen Kennzahlen am PROLICHT HQ mit den Quoten der „Statistics | Eurostat (europa.eu)“¹⁸, 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 2023 12,0%
- Österreich → Gender Pay Gaps 2023: 18,3%
- PROLICHT → Gender Pay Gaps 2023: 6,11%

Nachstehende Tabelle zeigt unseren internen Gender Pay Gap von 2023 aber auch von 2024. Die Vergleichswerte von „Statistics Eurostat“ sind leider nur von 2023 verfügbar, deshalb auch oben angeführt unser Wert von 2023 um es Vergleichbar zu machen.

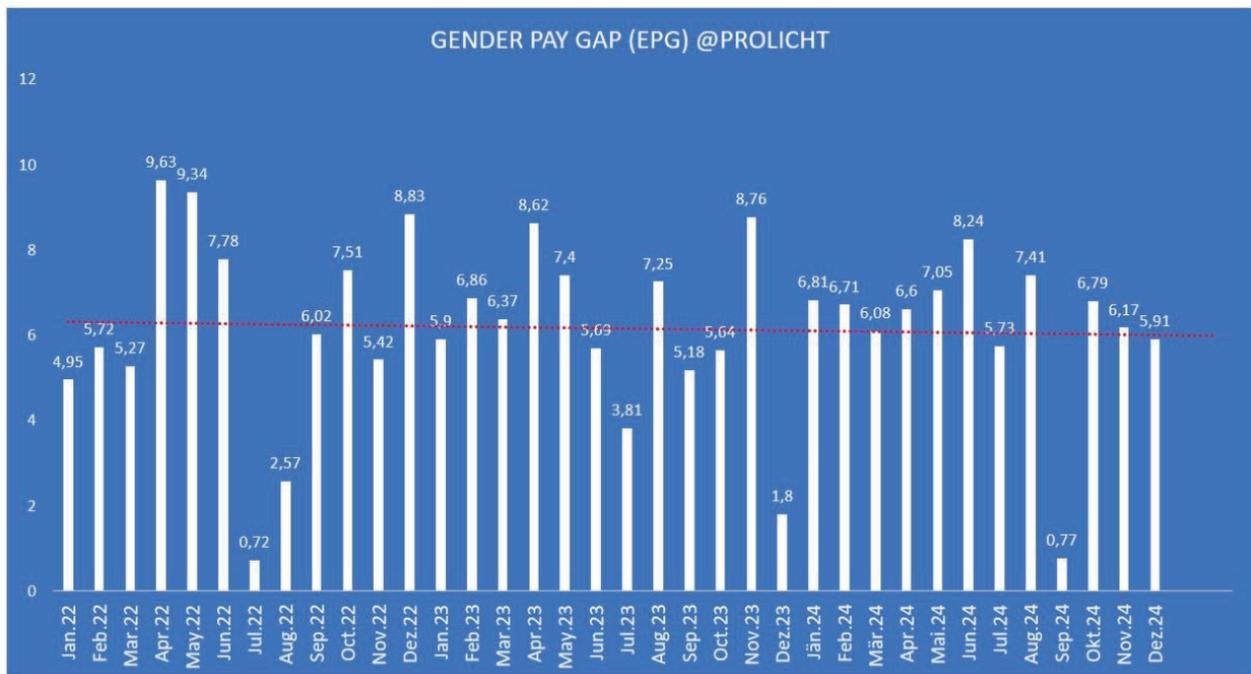


Abbildung 90: Gender-Pay-Gap @ PROLICHT HQ 2024

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%

¹⁸ Payment Gap → LINK

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



Abbildung 91: Pay Gap - EU vs. AT bis 2023

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“¹⁹ auf 4% (bis 2030) anzuheben. Die Quote begünstigter Behinderter in Führungspositionen liegt Stand 2024 bei 0%.

¹⁹ „Beschäftigungspflicht“ bzw. Inklusionsquote lt. Behinderteneinstellungsgesetz“ [Link zur Homepage → https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html](https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html)



Abbildung 92: 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 „HSEQ-Papier“²⁰ haben wir dies bereits vor Jahren erkannt und dezidiert die Wichtigkeit unserer Mitarbeitenden hervorgehoben.

Im dortigen Kapitel 6 machten wir es zu unserer Pflicht, den Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen zu fördern. Dieser Verantwortung widmet sich PROLICHT, indem Maßnahmen sowohl in diesem Bericht hier bzw. im Nachhaltigkeitsprogramm verankert wurden.

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 Mittelgebirges zu werden. Der Anteil an Mitarbeitenden mit über 5 Jahren Dienstzeit soll innerhalb von 2 Jahren (2020-2022) um 3% gesteigert werden. Dieser Trend soll sich bis Ende 2030 jedes Jahr wiederholen und entspricht so der Kennzahl, anhand derer wir unsere Maßnahmen zu diesem Schwerpunkt evaluieren.

²⁰ „HSEQ-Policy PROLICHT 2021“ Link zum Download → <https://prolicht.at/de/social-responsibility/>

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

- Homeoffice Vereinbarung
- Aktion „An apple a day“
- Aktion “Have a (n)ice day”
- Kostenlose Influenza-Impfaktion
- Bike Leasing – Mobilität neu gedacht
- Kleine Aufmerksamkeiten zu Feiertagen
- Anschaffung eines Defibrillators
- Ausweitung der Anbindung des Headquarters ans öffentliche Verkehrsnetz
- 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 der ökologischen Relevanz dieser Maßnahme hinsichtlich Einsparung des CO₂-Ausstoßes durch reduzierte Pendlerwege aufzuzeigen. Im aktuellen Kapitel des Berichts wollen wir vor allem die Relevanz dieser Maßnahme für den sozialen Themenschwerpunkt „Fluktuation“ unterstreichen. Homeoffice ist, seit der Pandemie und der damit einhergehenden Kurzarbeit, wie die Digitalisierungsoffensive der Kommunikationsmedien gekommen, um zu bleiben. Ein Unternehmen, das es ermöglichen könnte, seinem Personal diese Option in Aussicht zu stellen, es aber nicht tut, wird es nicht nur schwer haben neue Mitarbeitende für sich zu gewinnen, sondern muss auch darum fürchten langjährige Mitarbeitende nicht an andere, flexiblere Unternehmen zu verlieren.

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



Abbildung 93: Homeoffice Vereinbarung

Maßnahme: Kostenlose Influenza-Impfaktion

Am 4. November 2024 bot PROLICHT in Zusammenarbeit mit unserem Betriebsmediziner Dr. Stefan Pellegrini eine kostenlose Influenza-Impfung für alle Mitarbeitenden in Götzens an. Diese freiwillige Maßnahme hilft, das Ansteckungsrisiko zu reduzieren und schwere Krankheitsverläufe zu vermeiden – ein weiterer Beitrag zur Fürsorge und zum Wohlbefinden unseres Teams.

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. Mit dieser Maßnahme stärkt PROLICHT nicht nur seine Arbeitgeberattraktivität, sondern leistet auch einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeiterbindung und ökologischen Verantwortung.

Zeit unzusammenhängend

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 dank Steuererleichterungen ist das Dienstrad-Leasing per Gehaltsumwandlung finanziell besonders attraktiv.

Bikeleasing-Vorteile:

- Dienstrad-Kaufkraft ohne Markenbindung
- 100% Privatnutzung
- Steuervorteil durch Gehaltsumwandlung
- Fest verbundenes Fahrradzubehör kann mitgeleast werden

Die monatlichen Leasingraten werden direkt mit dem Bruttolohn verrechnet. Damit die Steuererleichterung optimal nutzbar sind, sollte der Kalkulationskonto beachtet werden. Dieser darf nach Abzug der Leasingrate nicht unterschritten werden.

Kontakt

Elvan-Marie Dörigg
06 76 / 6 18 16 83
www.dorigg@prolicht.at

Berechtigte Arbeitnehmer

Wer ist berechtigt?

Arbeitnehmer

- in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
- die bis zum Rentenalter noch mindestens 10 Monate 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
- Preispaket € 640 bis € 15.000

Nur angestellte Arbeitnehmer sind auch nach Ablauf der Probezeit befähigt.

BIKELEASING-Portal

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

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

Jetzt einloggen oder registrieren

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.

Schon gewusst? Jeder Fahrradhändler mit Standort im Leasingbereich kann sich online als Bikeleasing-Partnerhändler registrieren. Infos unter bikeleasing@stetelradhändler

Jetzt durchstarten

BIKELEASING.AT

Bikeleasing-Service GmbH & Co. KG
Grabenweg 68 - 6020 Innsbruck
+49 512 / 2 19 82 - 100 - info@bikeleasing.at
www.bikeleasing.at

Abbildung 97: Übersicht Flyer BIKELEASING

Maßnahme: Kleine Aufmerksamkeiten zu Feiertagen

Zu den nationalen Feiertagen überrascht PROLICHT seine Mitarbeitenden mit saisonalen Leckereien 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 98: 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 99: Defibrillator &-schulung

Maßnahme: Mitarbeiter Kantine

„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.tirol²² - zur Verfügung gestellt. Täglich können unsere Mitarbeitende hier aus bis zu 12 unterschiedlichen Speisen auswählen. Fleischgerichte waren auch heuer wieder beliebter als Vegetarische Gerichte – um ca. 1.300 Mahlzeiten (Stand Dezember 2024). 2024 wurden ca. 15.850 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 100: PROLICHT Kantine – PROKANTI

²² „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 (Key Performance Indicators, KPIs) herangezogen. Diese helfen unter anderem Mitarbeiterbindungen zu analysieren, Fluktuationsrisiken zu erkennen und gezielte Maßnahmen zur Personalentwicklung bzw. Strategien zur Mitarbeiterbindung abzuleiten.

Bis Ende 2022 war das Ziel „Zunahme langjähriger Mitarbeitende um +3%“ im Vergleich zum Ausgangsjahr 2019 definiert und dies wurde auch erreicht. Darunter fallen Mitarbeitende, die durchgehend (mind.) 5 Jahre und mehr im Arbeitsverhältnis mit PROLICHT stehen. Leasingmitarbeitende wurden bei dieser Auswertung nicht eingerechnet.

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

Jahr	Ist # MA	Ist # MA > 4 J.	Ist-Quote MA > 4 J. [%]	Zielquote 2030 MA > 4 J. [%]
2019	232	73	31,4 %	60,0 %
2021	215	93	43,3 %	60,0 %
2022	211	104	49,3 %	60,0 %
2023	212	107	50,6 %	60,0 %
2024	213	117	55,0 %	60,0 %

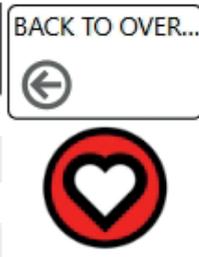


Abbildung 101: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter I

Im Jahr 2024 waren am Headquarter PROLICHT im Durchschnitt 212 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren 117 Mitarbeitende länger als 4 Dienstjahre beschäftigt und somit für diese Kennzahl relevant. Dadurch erreichten wir 2024 eine Rate von 55%, was einer Verbesserung von 4,4% im Vergleich zu 2023 und einer Verbesserung von 23,6% im Vergleich zu 2019 entspricht. Vom eigentlichen Ziel 2030 einer Quote von 60% sind wir nurmehr 5% entfernt, wir sind aber optimistisch dieses Ziel bis 2030 zu erreichen. Wir erwarten in den kommenden Jahren eine weitere Verbesserung dieser Kennzahl, da weitere Maßnahmen zur Verbesserung dieser Kennzahl geplant sind.

Die folgende Grafik zeigt die positive Entwicklung dieser Quote „Mitarbeiterzugehörigkeit > 4 Jahre“ und unterstreicht, somit die jährliche Zunahme an Mitarbeitenden, die treu zu PROLICHT stehen.

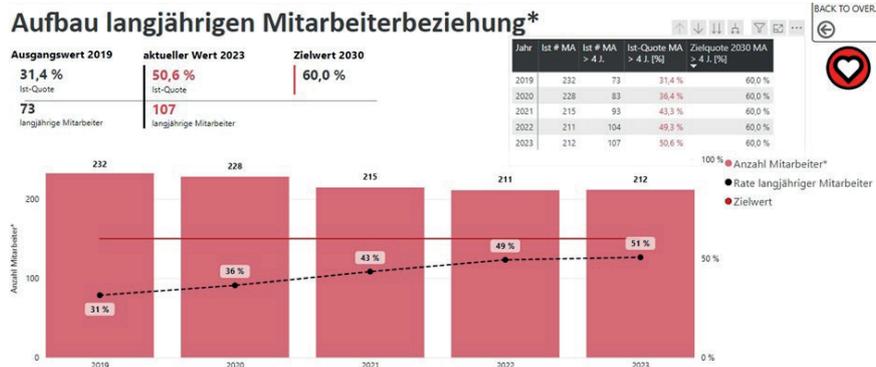


Abbildung 102: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter II

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 Bahnen“ zum Skitourengehen und 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 zum einen überdurchschnittlich jung (39,39 Jahre mit Stand Dez. 2024) und zum anderen vor allem sehr sportbegeistert ist.



Abbildung 103: 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 unsere Mitarbeitenden ein.



Abbildung 104: PROLICHT Arena

Unsere Weihnachtsfeier fand heuer exklusiv für PROLICHT am „Hoadl Haus“ in der Axamer Lizum statt.

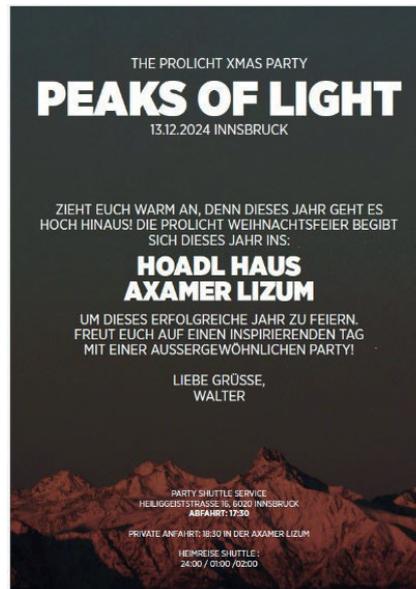


Abbildung 105: Weihnachtsfeier 2024

Dieses Event spielt eine zentrale Rolle in der Bindung unserer Mitarbeitenden und war auch der ideale Ort unser erneut umsatzstärkstes Geschäftsjahr gemeinsam zu feiern.

Teilnahme an den Firmenläufen 2024 – PROLICHT doppelt am Start

Auch 2024 war PROLICHT wieder sportlich unterwegs und nahm an zwei Firmenläufen teil: dem Tiroler Firmenlauf in Innsbruck und dem Grazer Firmenlauf, an dem unser dortiges Team vertreten war. Alle neuen Läuferinnen und Läufer erhielten ein hochwertiges Laufshirt sowie ein Goodybag mit Blasenpflastern, Duschgel und einem Proteinriegel.

Wie im Vorjahr mieteten wir für den Tiroler Firmenlauf ein eigenes Zelt mit Bierbänken, Tischen sowie einem Kühlschrank mit Getränken und Snacks, um unseren Teilnehmenden einen gemütlichen Treffpunkt zu bieten. Diese Events stärken nicht nur den sportlichen Ehrgeiz, sondern auch den Zusammenhalt innerhalb der Teams – eine Tradition, die wir mit Begeisterung fortführen.



Abbildung 106: Firmenlauf Shirts 2023

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 2023 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.) verfolgt.

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.

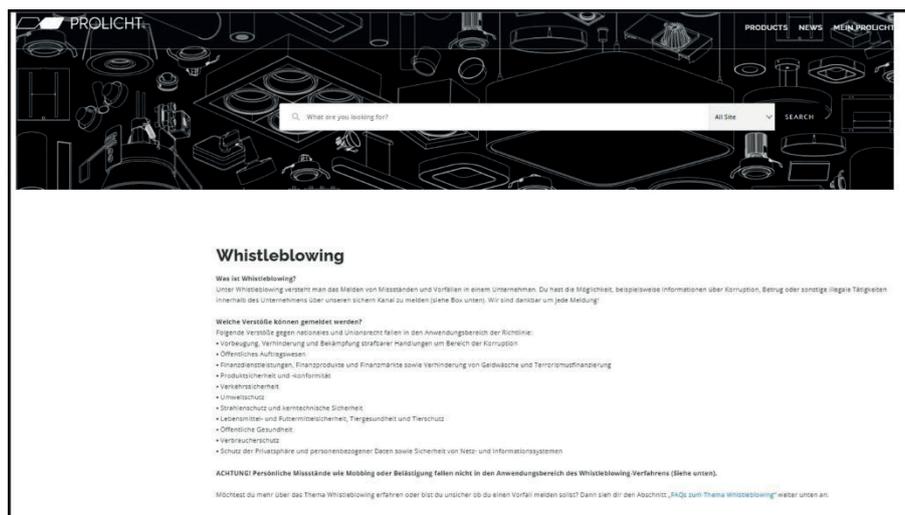


Abbildung 107: PROLICHT Whistleblower Meldekanal

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.

Am 12.02.2023 wurde erstmalig im Führungskreis von PROLICHT das Thema Korruption und Bestechlichkeit auf breiter Ebene diskutiert und ein Mix an dezidierten Instrumenten (Mitarbeiterbefragungen, Stakeholder Interviews, Datenanalyse usw.), zur Risikobewertung für Korruption und Bestechung geplant / 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. Wir haben vollen Fokus auf „Cyber-Security“ und deshalb 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://www.prolicht.at/glossar>

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/glossar>)
- Passwörter regelmäßig auf Ihre **Sicherheit prüfen** und ändern. (<https://www.prolicht.at/https://www.prolicht.at/glossar>)
- 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 108: 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.)

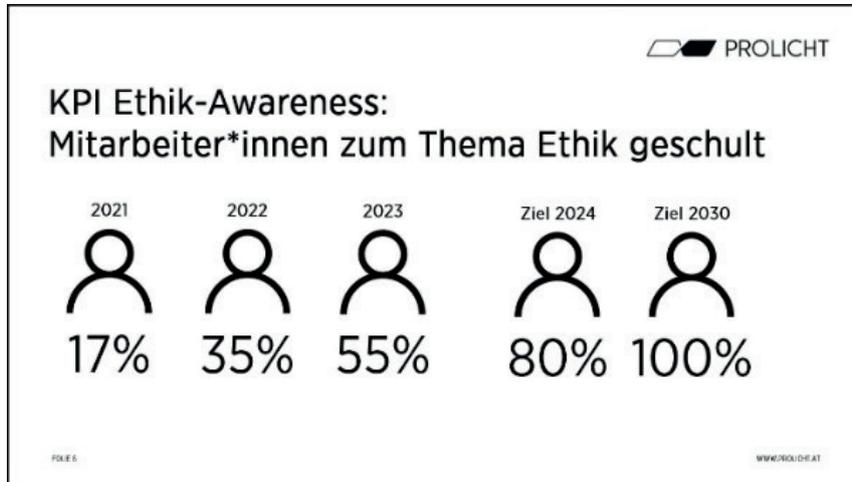


Abbildung 109: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Ethik

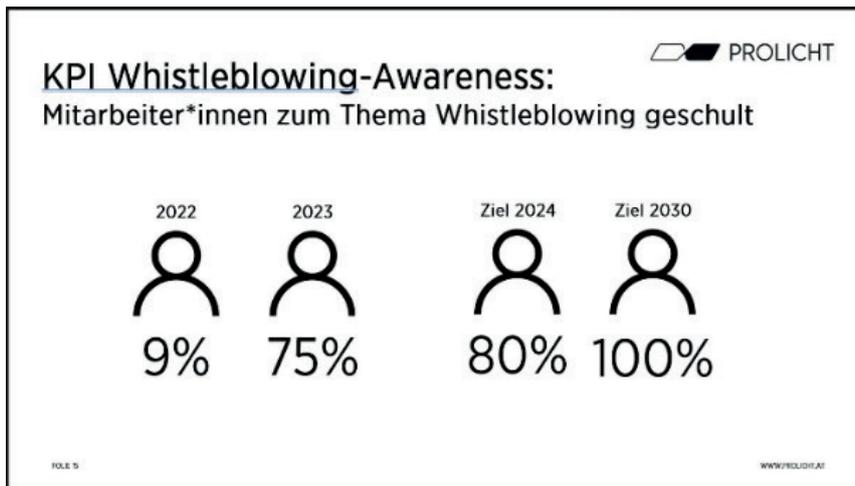


Abbildung 110: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Whistleblowing

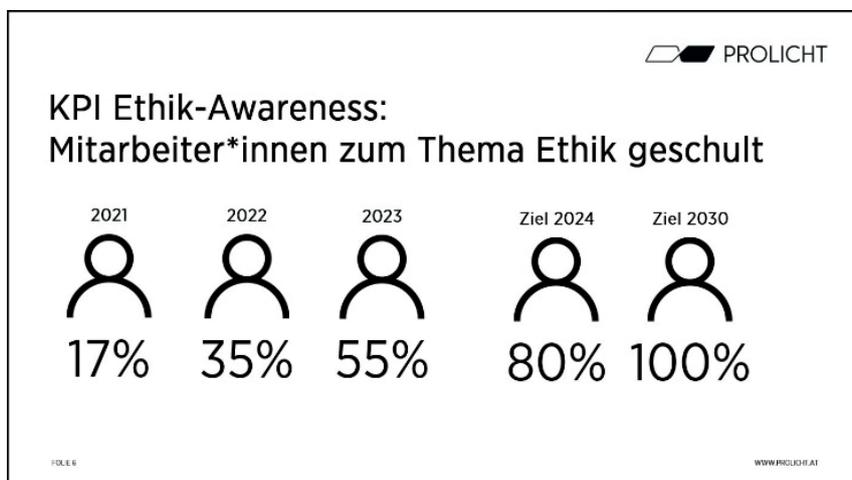


Abbildung 111: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Ethik

KPIs Whistleblowing Meldekanal

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

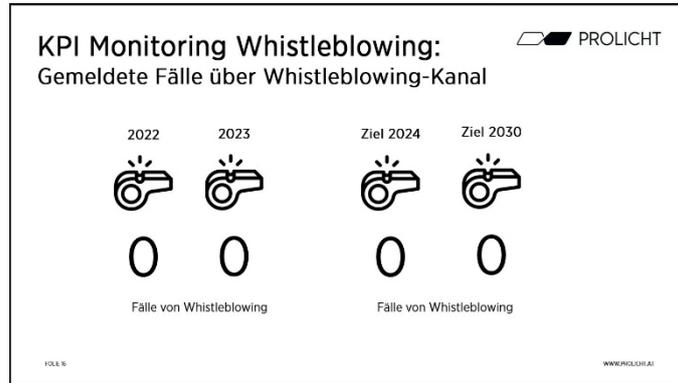


Abbildung 112: KPI Anzahl Meldungen über Whistleblowing-Kanal

KPIs Korruptionsvermeidung anhand von Risikobewertungen

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



Abbildung 113: KPI Anzahl Korruptionsfälle

KPIs Monitoring Datensicherheit

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



Abbildung 114: 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 Mensch 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 u.a. 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

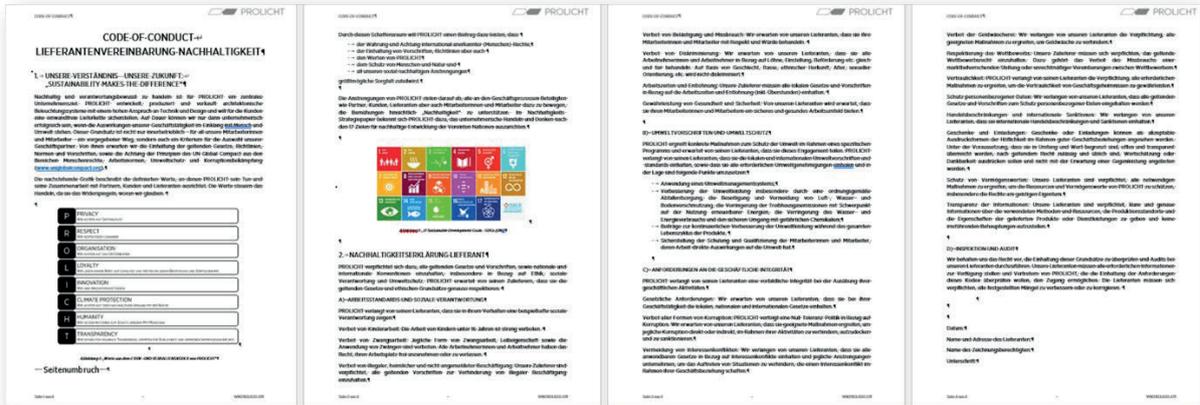


Abbildung 115: PROLICHT Code of Conduct / Lieferantenvereinbarung

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.

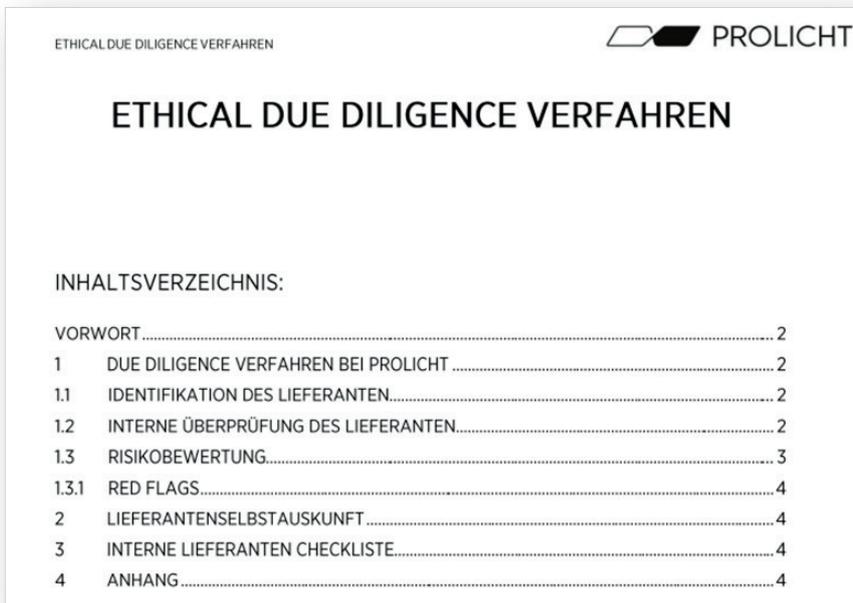


Abbildung 116: PROLICHT Auszug "Ethical Due Diligence Verfahren"

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

Abbildung 117: Ausschnitt Ethik- und Verhaltenskodex

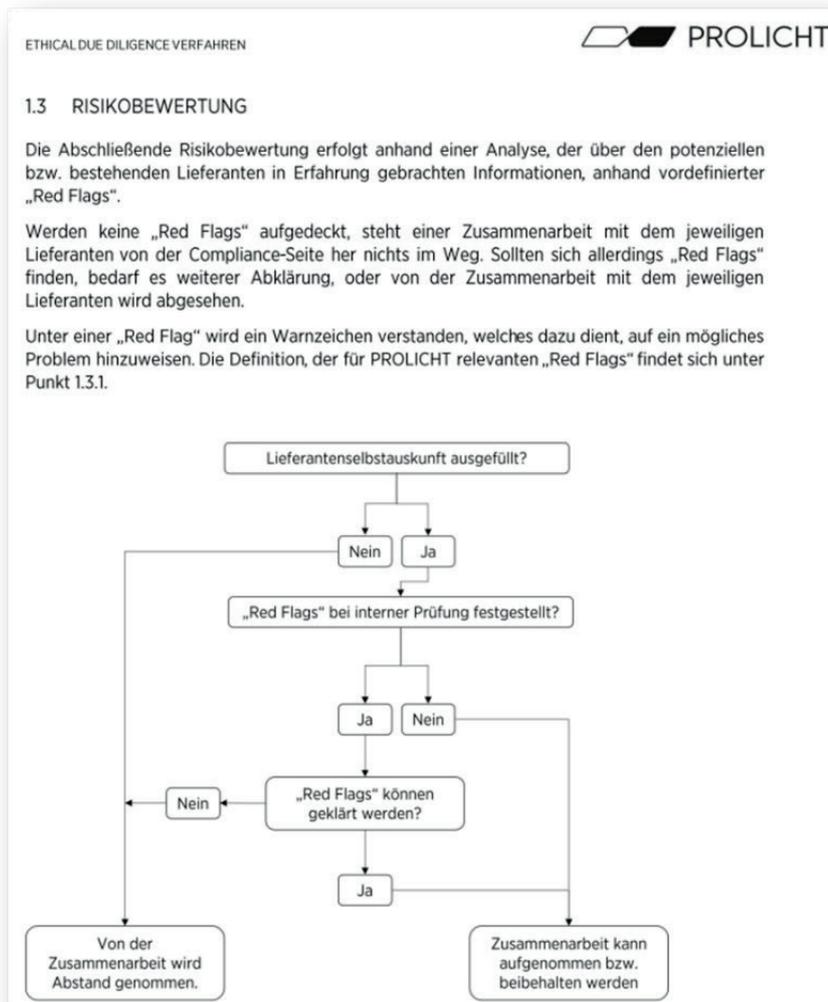


Abbildung 118: PROLICHT Ethical Due Diligence Verfahren – Risikobewertung

Maßnahme: CSR-Bewertung von Lieferanten

Auch im Jahr 2024 wurde bei den Top 20 Lieferanten anhand der vorhandenen Informationen eine CSR-Bewertung durchgeführt und in die Lieferantenbewertung eingeführt. Diese Bewertung wurde an die Lieferanten kommuniziert mit dem Hinweis uns weitere Informationen zu deren CSR-Bemühungen zur Verfügung zu stellen.

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. Hierbei streben wir an, individuelle Verbesserungen der Lieferanten in die Bewertung zu integrieren, um 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 bis 2025 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 119: Unterlagen Audit I

AUDITBERICHT—EXTERNES-AUDIT		PROLICHT	
AUDITBERICHT—Externes-AUDIT			
Bereich: Einkauf	II		
Datum: 17.03.2020	II		
Auditor: Boban-Sumatic / Martin-Spörr	I		
Lieferant: II	II		
Zur-Info-an: II	II		
INHALTSVERZEICHNIS			
1. → EINLEITUNG	→	FEHLER: TEXTMARKE NICHT-DEFINIERT	II
2. → VERANTWORTUNGSBEREICH UND-KOMPETENZ	→		2II
3. → ABLAUFBESCHREIBUNG	→		2II
4. → DOKUMENTE	→		2II
5. → UMGANG MIT-NICHTKONFORMITÄTEN	→		2II
6. → MESSUNG	→		2II
7. → KONTEXT	→		2II
8. → CODE-OF-CONDUCT	→		2II
• → ARBEITSSTANDARDS-UND-SOZIALE-VERANTWORTUNG	→		2II
• → UMWELTVORSCHRIFTEN-UND-UMWELTSCHUTZ	→		2II
• → ANFORDERUNGEN-AN-DIE-GESCHÄFTLICHE-INTEGRITÄT	→		2II
9. → FAZIT	→		2II
Seitenbruch			

AUDITBERICHT—EXTERNES-AUDIT		PROLICHT	
1. → EINLEITUNG			
Alle Lieferanten auf-Risiko bewertet, auf-Basis dessen Auditplan erstellt, erstes Audit vor-Ort beim-Lieferanten. Externes Audit überprüft, ob das angegebene Qualitätsmanagementsystem funktioniert. Folgende Themen stehen im Fokus:			
<ul style="list-style-type: none"> • → Verantwortungsbereich und-Kompetenz • → Prozessabläufe • → Dokumente • → Umgang mit Nichtkonformitäten (Produkt- und Prozessfehler) • → Messung (Prüfungen, Aufzeichnungen, bestehende Zeichnungen) • → Kontext (Herausforderungen, Stimmung) 			
Befragung mittels Fragebogen, WER WIRD BEFRAGT, WO WIRD BEFRAGT, Stichprobenartige Befragung und Momentaufnahme			
2. → VERANTWORTUNGSBEREICH UND-KOMPETENZ			
3. → ABLAUFBESCHREIBUNG			
4. → DOKUMENTE			
5. → UMGANG MIT-NICHTKONFORMITÄTEN			
6. → MESSUNG			
7. → KONTEXT			
8. → CODE-OF-CONDUCT			
<ul style="list-style-type: none"> • → ARBEITSSTANDARDS-UND-SOZIALE-VERANTWORTUNG • → UMWELTVORSCHRIFTEN-UND-UMWELTSCHUTZ • → ANFORDERUNGEN-AN-DIE-GESCHÄFTLICHE-INTEGRITÄT 			
9. → FAZIT			

Abbildung 120: 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.

11. SICHERHEIT, UMWELTSCHUTZ, SOZIALSTANDARDS UND MENSCHENRECHTE
11.1. Der LIEFERANT bekennt sich im Rahmen seiner unternehmerischen Verantwortung, dass bei der Herstellung der PRODUKTE soziale Mindeststandards eingehalten werden sowie verpflichtet sich ganz generell zur Beachtung und Sicherstellung aller erforderlichen Maßnahmen zur Einhaltung geltender Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften (darunter auch die von der Europäischen Union verabschiedeten Richtlinien und Verordnungen, insbesondere die Richtlinie 2002/95/EG zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS)) sowie der Grundsätze aus dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen (Global Compact) aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung (www.unglobalcompact.org). Ferner verpflichtet er sich, dass den Prinzipien der Norm SA 8000 (Standard for Social Accountability) gefolgt wird, insbesondere hinsichtlich des Verbots von Kinderarbeit, Diskriminierung gleich welcher Art und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. Der LIEFERANT erbringt auf Nachfrage einen geeigneten Nachweis.
11.2. Der LIEFERANT verpflichtet im Speziellen zur Einhaltung des Verhaltenskodex von PROLICHT (Code of Conduct of PROLICHT), abrufbar unter https://www.prolicht.at/en/company/know-how/quality-and-environmental-standards/ .
11.3. Der LIEFERANT verpflichtet sich, keine Mitarbeiter:innen illegal zu beschäftigen. Der LIEFERANT ist für den Abschluss der Arbeitsverträge, sowie für die Einholung gültiger Visa und Arbeitsgenehmigungen verantwortlich. Im Falle eines Verstoßes hat der LIEFERANT PROLICHT im Hinblick auf gegen ihn aus diesem Titel geltend gemachte Ansprüche (samt Rechtsverfolgungskosten) schadlos und klaglos halten.
11.4. Jeder Verstoß berechtigt PROLICHT zum Rücktritt vom Vertrag und zur Geltendmachung allfälliger Schadenersatzforderungen.

Abbildung 121: Auszug CSR-Klausel I

PROLICHT	
	entsprechen, insbesondere denen des jeweiligen Lieferortes.
4.5	Der Lieferant hält sich an die vertraglich vereinbarten Verpackungsvorgaben in Anlage 3.
4.6	Der Lieferant muss nach ISO 9001 und ISO 14000 („ISO Standard“) bzw nach einem vergleichbaren vom Käufer akzeptierten Qualitätsstandard und Umweltmanagementsystem („Akzeptierter Standard“) zertifiziert sein. Ist der Lieferant zum Stichtag dieses Vertrages nicht nach einem ISO Standard oder einem Akzeptierten Standard zertifiziert, hat der Lieferant den Käufer hiervon unverzüglich in Kenntnis zu setzen und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um spätestens innerhalb von 90 Kalendertagen nach dem Inkrafttreten dieses Vertrages nach dem ISO Standard zertifiziert zu werden und dem Käufer den entsprechenden Nachweis innerhalb von 5 Kalendertagen nach Ausstellung der Zertifizierung vorzulegen. Versäumt der Lieferant die Erfüllung der Zertifizierungsbestimmungen gemäß Punkt 4.4, ist jeder Käufer entweder einzeln oder sind alle Käufer gemeinsam berechtigt, diesen Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen und alle bereits erteilten Bestellungen zu widerrufen.

Abbildung 122: 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.

FOR SUPPORTING ISSUES, AUDITING EXISTING AUDITING, ECONOMIC, SOCIAL AND ENVIRONMENTAL
 BESCHAFFUNGSLOGIK, LIEFERANTENSSELBSTAUSKUNFT IM PROLICHT LIEFERANTENLOGO



LIEFERANTENSELBSTAUSKUNFT

PROLICHT GmbH | Gewerbepark 9 | 6091 Götzens

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	
Fortigungsstandorte	



Abbildung 123: 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 124: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft – Angabe zu Inklusion

KPIs Nachhaltige Beschaffung

Nachhaltigkeitsziel	Kennzahl	2020	2021	2022	2023	2024	Ziel2025	Ziel 2030
CSR Bewertung von Lieferanten vorhanden	Anzahl an aktiven Lieferanten mit CSR Bewertungen	0	10	20	16	20	25	50
CSR Bewertung von Lieferanten vorhanden	Anzahl durchgeführte CSR Audits vor Ort bei Lieferanten je Jahr	1	2	3	2	3	5	20
Nachhaltige Lieferantenbeziehungen aufb.	Anzahl von Lieferanten untersch. Code of Conduct	0	15	20	21	26	50	100
Nachhaltige Lieferantenbeziehungen aufb.	Anzahl Verträge von Liefer. untersch. mit Verpfl. zur nachh. Beschaffung	0	15	17	18	20	25	50
Interner Kompetenzaufbau "Nachhaltige Beschaffung"	Anzahl an intern. Schulungen zum Thema Nachhaltige Beschaffung	0	1	1	1	1	1	1
Nachhaltige Lieferantenbeziehungen aufb.	Anzahl durchgeführter Analysen mittels "Lieferantenselbstauskunft"	0	0	15	18	21	30	100
Gender Equal Frauenquote stärken	Anzahl erhobene Frauenquote bei Lieferanten	0	0	0	3	21	30	100
Diversität bei Lieferanten stärken	Lieferanten Umsatz in Tsd. EURO bei diversitären Lieferanten	240	140	60	66	72	100	500
Inklusion bei Lieferanten stärken	Anzahl erhobener Inklusionsquoten bei Lieferanten	0	0	0	3	15	20	100

Abbildung 125: KPI Nachhaltige Beschaffung

KPIs Code of Conduct

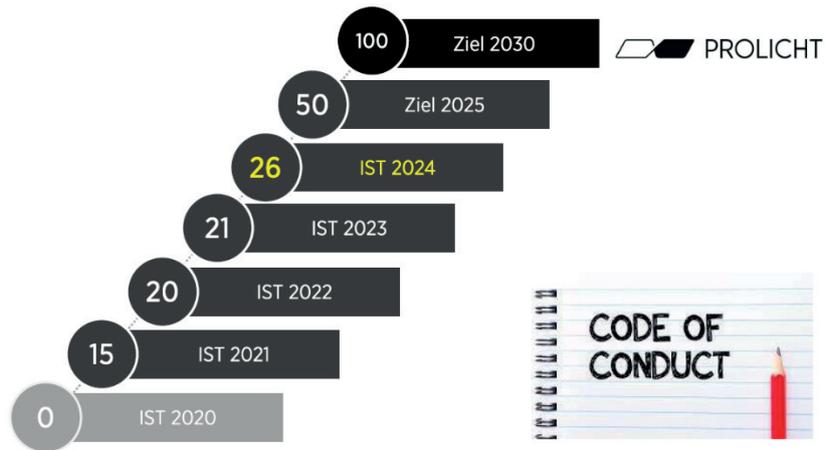


Abbildung 126: Anzahl der Lieferanten, die den "Supplier Code of Conduct" unterzeichnet haben

KPIs Due Diligence Bewertung von Lieferanten

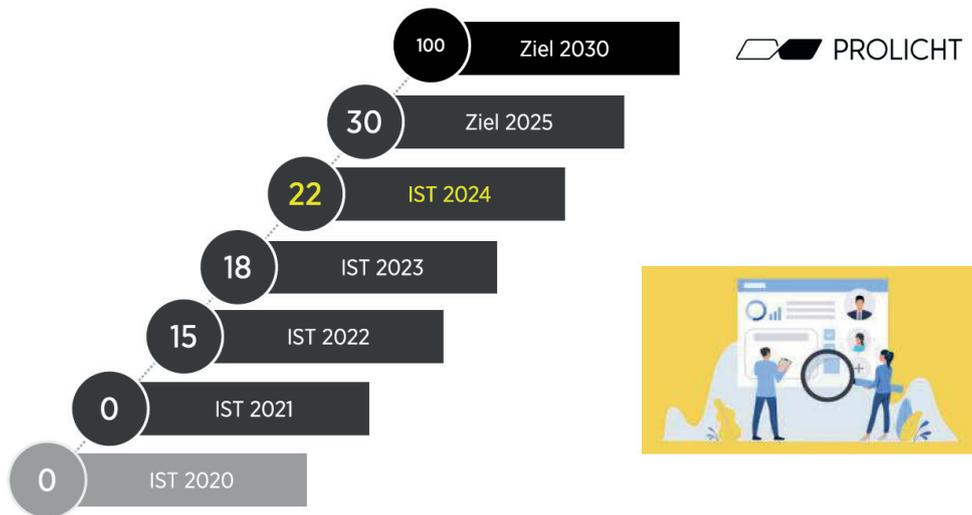


Abbildung 127: Anzahl der Due Diligence Bewertungen bei Lieferanten

KPIs CSR-Bewertungen von Lieferanten

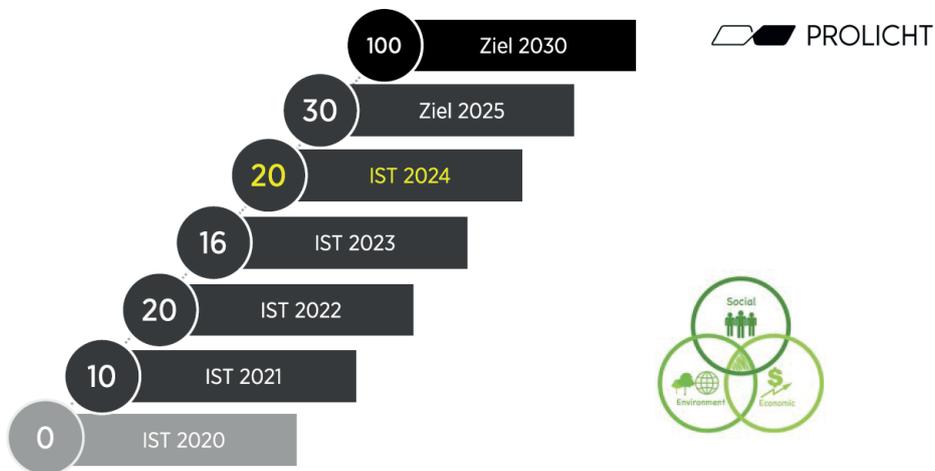


Abbildung 128: Anzahl der Lieferanten, für die eine CSR-Bewertung durchgeführt wurde

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	AA BBBB	C	C	
2	C	34	C	29	C	36	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	BBBCCC	D	D	
18	-	-	C	44	B	51	7	48	----CB	D	D	
19	C	42	C	47	C	42	-5	50	BBBCCC	D	D	
20	-	-	B	52	C	43	-9	48	----BC	D	D	

Abbildung 129: 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

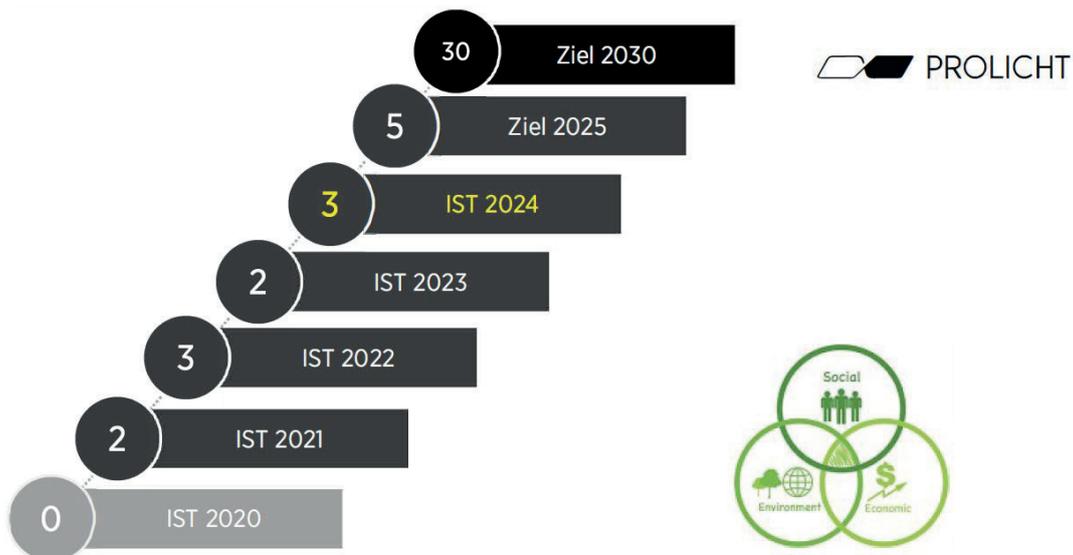


Abbildung 130: Anzahl der vor Ort durchgeführten Audits bei Lieferanten

KPIs CSR-Klauseln

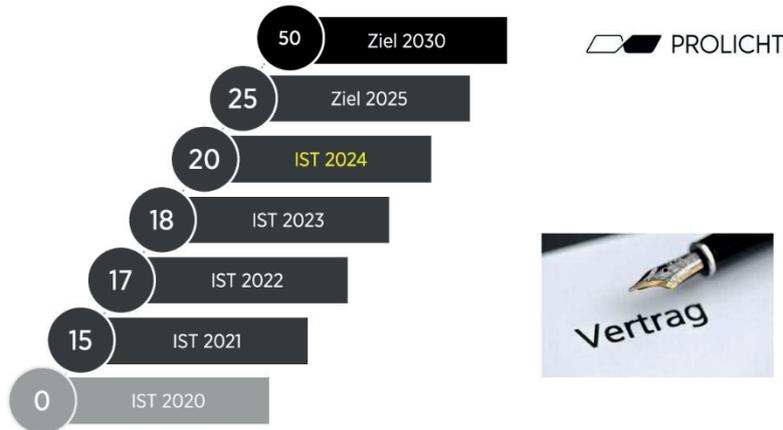


Abbildung 131: Gezielte Verträge mit Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen

KPIs Schulungen Nachhaltige Beschaffung

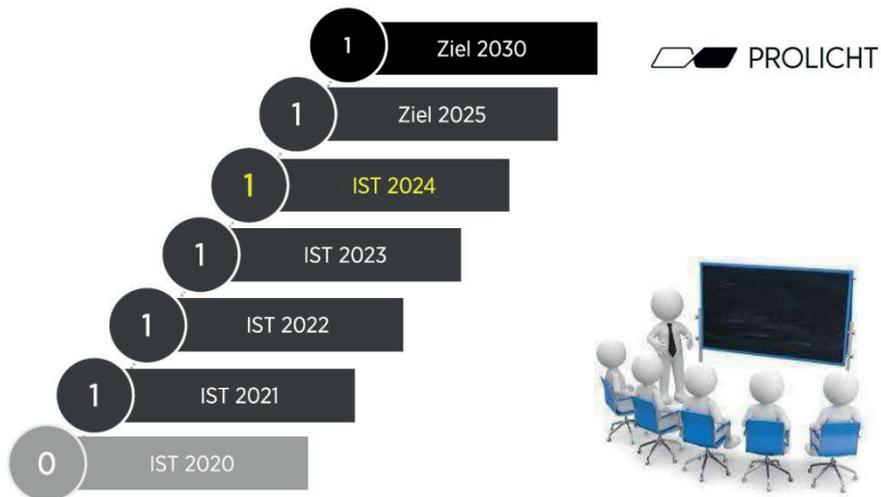


Abbildung 132: Anzahl Schulungen unserer Mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Beschaffung

KPIs Soziale Bewertungskriterien bei Lieferanten

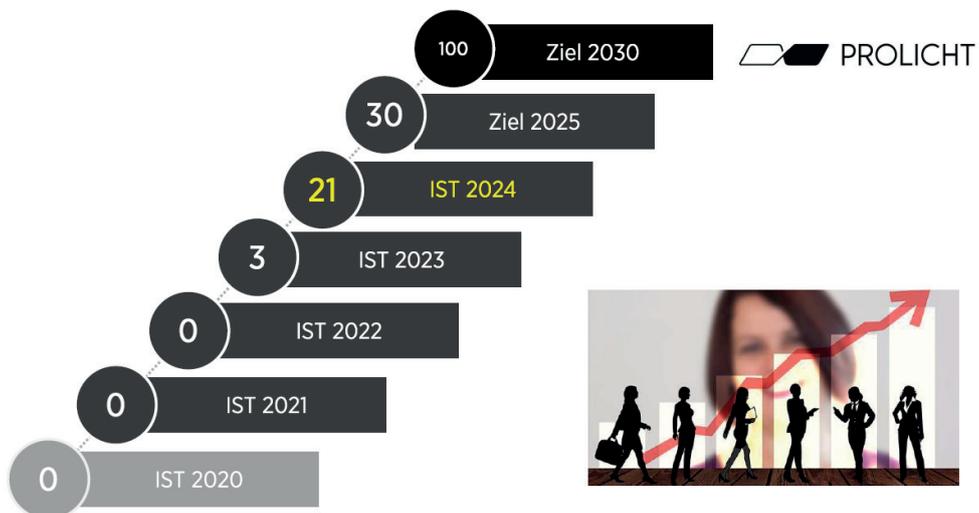


Abbildung 133: Anzahl vorliegender Lieferantenselbstausskünfte, die die Frauenquote anzeigen

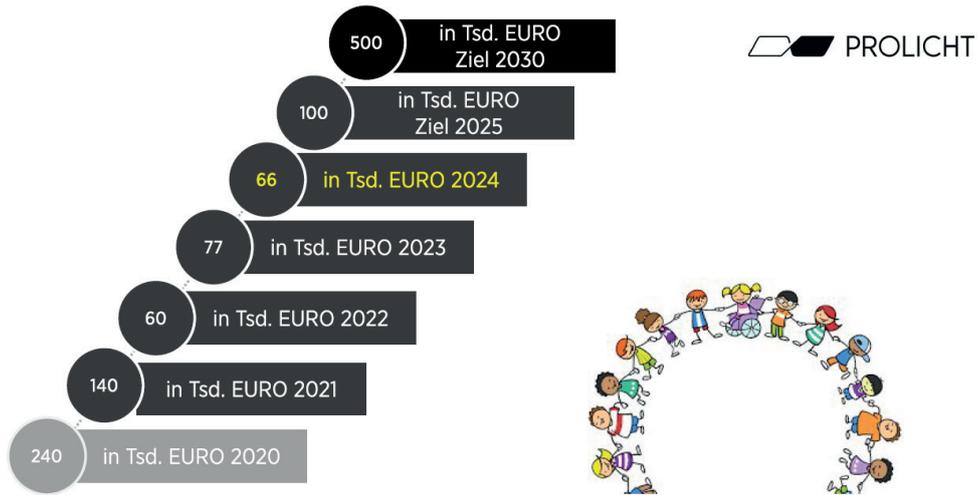


Abbildung 134: Umsatz mit Lieferanten, die Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigen

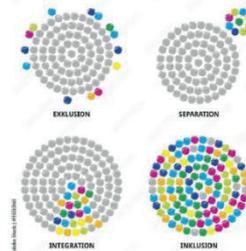
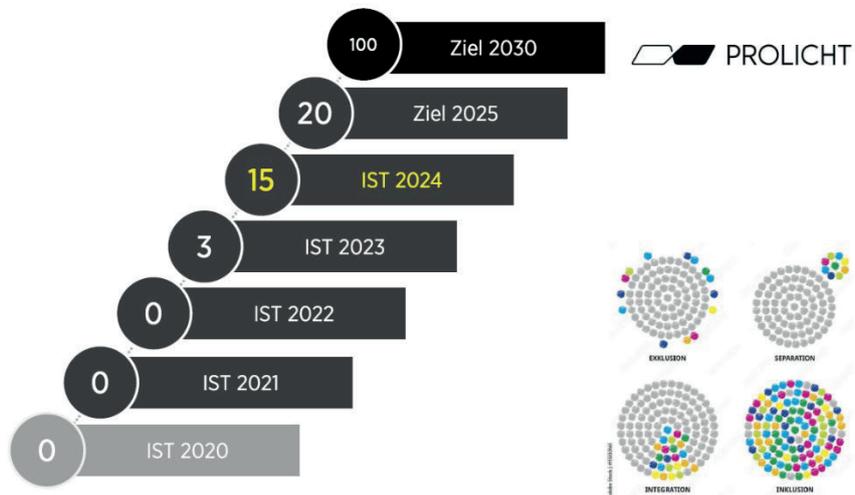


Abbildung 135: Anzahl Lieferantenselbstauskünfte, die %-Satz von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung anzeigen

5. Anhang

5.1 Ansprechpartner bei PROLICHT

Ihre Ansprechpartnerinnen für Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagementsystem bei PROLICHT sind:

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

Tel.: +43 5234 33 499 4001

Mail: eva.dengg@prolicht.at

Mag. Manfred Waldauf - Kaufmännischer Leiter (CFO) - Prokurist

Tel.: +43 5234 33 499 3001

Mail: manfred.waldauf@prolicht.at

Johannes Weiser – Teamleiter Nachhaltigkeit & Qualität

Tel.: +43 5234 33 499 4205

Mail: johannes.weiser@prolicht.at

Anschrift:

Prolicht GmbH

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.

5.2 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.

5.3 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	13
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 Nachhaltigkeitserklärung	
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	7, 8, 26
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	17
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	17
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	18
MDR-P	Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	
MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	37, 59, 81
MDR-M	Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	37, 59, 81
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	37
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	37
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	30
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	39
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	45
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	51
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	30
E2-4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	
E2-5	Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	51

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	52
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	30
E3-4	Wasserverbrauch	54
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	55
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	55
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	30
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	59
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	82
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	31
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	68
S1-11	Sozialschutz	
S1-12	Menschen mit Behinderungen	72
S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	66
S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	64
S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	70
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	
ESRS G	Governance-Informationen	
G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik	81
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	86
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	82
G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	85
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	
G1-6	Zahlungspraktiken	

5.4 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Standorte PROLICHT	7
Abbildung 2: Probella.....	10
Abbildung 3: Ökologische Meilensteine PROLICHT	11
Abbildung 4: Nachhaltigkeitsstrategie PROLICHT.....	12
Abbildung 5: "17 Sustainable Development Goals (UN)"	12
Abbildung 6: Leitlinien Umweltpolitik - Strategiepapier 2016	13
Abbildung 7: Qualitäts-, HSE- & Energiepolitik PROLICHT	13
Abbildung 8: Lageplan PROLICHT (1).....	16
Abbildung 9: Lageplan PROLICHT (2).....	16
Abbildung 10: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024	18
Abbildung 11: Mail an Stakeholder (Lieferanten) für Onlineumfrage 2023.....	19
Abbildung 12: Stakeholderbefragung Lieferanten (Top 10 je Gebiet)	19
Abbildung 13: Stakeholderbefragung Newsletterkunden	20
Abbildung 14: Umweltaspekte & Auswirkungen Vergleich 2020 & 2022	20
Abbildung 15: Zusammenfassung Liste an relevanten Themen	23
Abbildung 16: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_I	25
Abbildung 17: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_II	25
Abbildung 18: Beitrag PROLICHT zu den SDGs 2024_III	25
Abbildung 19: Nachhaltigkeitsprogramm 2023.....	26
Abbildung 20: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2024.....	27
Abbildung 21: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2023.....	27
Abbildung 22: United Nations Human Rights	28
Abbildung 23: Normen und Werte zu Arbeits- und Menschenrecht PROLICHT.....	29
Abbildung 24: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2024	29
Abbildung 25: Nachhaltigkeitsprogramm 2024.....	30
Abbildung 26: Maßnahmen und Ziele "E" Nachhaltigkeitsprogramm 2025.....	30
Abbildung 27: Maßnahmen und Ziele "S" Nachhaltigkeitsprogramm 2024.....	31
Abbildung 28: Maßnahmen und Ziele "G" Nachhaltigkeitsprogramm 2024	31
Abbildung 29: Integriertes Managementsystem	33
Abbildung 30: Umweltmanagementsystem PROLICHT.....	33
Abbildung 31: Verantwortliche Personen (Umwelt).....	33
Abbildung 32: Verantwortliche Personen (Gesamt)	34
Abbildung 33: Kommunikation Umweltschutz & Nachhaltigkeit.....	34
Abbildung 34: ISO-Zertifikat 9001 & 14001	35
Abbildung 35: EcoVadis Gold (May 2024)	35
Abbildung 36: Logo Sedex Member.....	35
Abbildung 37: Logo Integrity Next	36
Abbildung 38: PROLICHT Teilnahme im Global Compact Netzwerk Austria	36
Abbildung 39: Photovoltaikanlage 2022 vs. 2021	37
Abbildung 40: Homeoffice-Vereinbarung	38
Abbildung 41: Fuhrpark PROLICHT (Global).....	38
Abbildung 42: Ladestationen E-Autos @ PROLICHT HQ	39
Abbildung 43: Energieverbrauch CO2-neutral (MWh/hmi)	39
Abbildung 44: Stromverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in MWh	40
Abbildung 45: Stromkennzeichnung der TIWAG	40
Abbildung 46: Energie aus Eigenproduktion (Photovoltaik) in MWh	41

Abbildung 47: CO ₂ -Ausstoß - Scope 1 HQ in t.....	41
Abbildung 48: CO ₂ -Ausstoß - Scope 1 HQ in kg/hmi	42
Abbildung 49: CO ₂ -Einsparung Homeoffice in kg/hmi	43
Abbildung 50: Mitarbeiterbefragung Pendlerwege	43
Abbildung 51: Digitalisierung mit 3CX & Microsoft Teams	44
Abbildung 52: Nutzungsintensität digitaler Medien (90 days)	44
Abbildung 53: Reduzierung CO ₂ -Ausstoß Fuhrpark.....	45
Abbildung 54: CO ₂ -Einparung - Fuhrpark (HQ) in kg/hmi	45
Abbildung 55: THGs entlang gesamter Wertschöpfungskette nach GHG	47
Abbildung 56: Scope 1 Verbrauch 2024	47
Abbildung 57: Scope 2 Verbrauch 2024	48
Abbildung 58: Scope 3 Verbrauch 2024	49
Abbildung 59: Scope 3 Matrix.....	49
Abbildung 60: CO ₂ Flugreisen (2024).....	50
Abbildung 61: CO ₂ Druckerpapierverbrauch 2024	51
Abbildung 62: Gesamtübersicht Scope 1 bis 3	51
Abbildung 63: PROLICHT Gefahrstoffmanagement 2023	52
Abbildung 64: Aufkleber „Save Water“	53
Abbildung 65: Wasserverbrauch.....	53
Abbildung 66: Bericht Wassermanagement	54
Abbildung 67: Wasserverbrauch gesamt pro Jahr (HQ) in m ³	54
Abbildung 68: Wasserverbrauch HQ in l/hmi.....	55
Abbildung 69: Verpackungspolstermaschine Karton	56
Abbildung 70: Stellenausschreibung Umweltmanagement.....	56
Abbildung 71: Akustikleuchten @PROLICHT	56
Abbildung 72: Abfallerzeugung.....	57
Abbildung 73: Abfallaufkommen gesamt pro Jahr (HQ) in t	58
Abbildung 74: Abfallaufkommen HQ in kg/hmi.....	58
Abbildung 75: Umweltrechtliche Anforderungen	58
Abbildung 76: Fragebogen Arbeitsbedingungen 2022	61
Abbildung 77: „SIGE Dokument“ 2023.....	61
Abbildung 78: Schwerpunktthemen Mitarbeitende	62
Abbildung 79: Training makes a difference	63
Abbildung 80: Lernplattform MASTERPLAN.....	63
Abbildung 81: Lost Time Injury Severity Rate (LTI) I	64
Abbildung 82: Lost time Injury frequency rate (LTIR)	64
Abbildung 83: LTI & LTIR 2024.....	65
Abbildung 84: Zeiterfassungssystem BMD	65
Abbildung 85: Externe Aus- & Weiterbildung PROLICHT 2023	66
Abbildung 86: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung I	67
Abbildung 87: Entwicklung Budget für Aus- und Weiterbildung II.....	67
Abbildung 88: Gender Pay Gap - Statistics / Eurostat (europa.eu)	69
Abbildung 89: Entwicklung Quote weiblicher Mitarbeiter am HQ	70
Abbildung 90: Gender-Pay-Gap @ PROLICHT HQ 2024	71
Abbildung 91: Pay Gap - EU vs. AT bis 2023	72
Abbildung 92: Inklusionsquote PROLICHT	73
Abbildung 93: Homeoffice Vereinbarung	74
Abbildung 94: Lieferant - an apple a day – Niederwieser	75

Abbildung 95: Mitarbeitergesundheit & Bindung "an apple a day"	75
Abbildung 96: Mitarbeiterbindung "Have a (n)ice day"	75
Abbildung 97: Übersicht Flyer BIKELEASING	76
Abbildung 98: Schokolade Ostern/ Nikolo	76
Abbildung 99: Defibrillator &-schulung	77
Abbildung 100: PROLICHT Kantine – PROKANTI	77
Abbildung 101: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter I.....	78
Abbildung 102: Entwicklung Rate langjähriger Mitarbeiter II.....	78
Abbildung 103: E-Bike Radständer@PROLICHT	79
Abbildung 104: PROLICHT Arena.....	79
Abbildung 105: Weihnachtsfeier 2024	80
Abbildung 106: Firmenlauf Shirts 2023	80
Abbildung 107: PROLICHT Whistleblower Meldekanal	82
Abbildung 108: PROLICHT IT-Policy	83
Abbildung 109: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Ethik.....	84
Abbildung 110: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Whistleblowing.....	84
Abbildung 111: KPI Mitarbeiterschulungen zum Thema Ethik.....	84
Abbildung 112: KPI Anzahl Meldungen über Whistleblowing-Kanal	85
Abbildung 113: KPI Anzahl Korruptionsfälle	85
Abbildung 114: KPI Datensicherheit	85
Abbildung 115: PROLICHT Code of Conduct / Lieferantenvereinbarung	87
Abbildung 116: PROLICHT Auszug "Ethical Due Diligence Verfahren".....	87
Abbildung 117: Ausschnitt Ethik- und Verhaltenskodex	88
Abbildung 118: PROLICHT Ethical Due Diligence Verfahren – Risikobewertung	88
Abbildung 119: Unterlagen Audit I	89
Abbildung 120: Unterlagen Audit II	90
Abbildung 121: Auszug CSR-Klausel I	90
Abbildung 122: Auszug CSR-Klausel II	90
Abbildung 123: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft.....	91
Abbildung 124: PROLICHT Lieferantenselbstauskunft – Angabe zu Inklusion.....	92
Abbildung 125: KPI Nachhaltige Beschaffung	92
Abbildung 126: Anzahl der Lieferanten, die den "Supplier Code of Conduct" unterzeichnet haben	93
Abbildung 127: Anzahl der Due Diligence Bewertungen bei Lieferanten	93
Abbildung 128: Anzahl der Lieferanten, für die eine CSR-Bewertung durchgeführt wurde.....	93
Abbildung 129: Lieferantenbewertung	94
Abbildung 130: Anzahl der vor Ort durchgeführten Audits bei Lieferanten	94
Abbildung 131: Gezielte Verträge mit Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen	95
Abbildung 132: Anzahl Schulungen unserer mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Beschaffung.....	95
Abbildung 133: Anzahl vorliegender Lieferantenselbstauskünfte, die die Frauenquote anzeigen.....	95
Abbildung 134: Umsatz mit Lieferanten, die Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen... ..	96
Abbildung 135: Anzahl Lieferantenselbstauskünfte, die %-Satz von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung anzeigen	96