

BERICHT ZU ARBEITS- & MENSCHENRECHT



INHALTSVERZEICHNIS:

VORWORT	3
1. BERICHTSUMFANG	4
2. TRANSPARENZ ZU SOZIALER VERANTWORTUNG.....	4
2.1 ANALYSE SOZIALER SCHWERPUNKTE	5
2.2 OUTCOME SOZIALER SCHWERPUNKTE	7
3. 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)	8
4. SOZIAL-MASSNAHMEN-PLAN.....	10
4.1 SOZIALER ASPEKT „MENSCH“	10
4.1.1 HANDLUNGSFELD „SPORTAKTIVITÄTEN“	10
4.1.2 HANDLUNGSFELD „GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN“	11
4.1.3 HANDLUNGSFELD „FORT- U. WEITERBILDUNG MITARBEITER I“	11
4.1.4 HANDLUNGSFELD „FORT- U. WEITERBILDUNG MITARBEITER II“	12
4.1.5 HANDLUNGSFELD „GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT I“	12
4.1.6 HANDLUNGSFELD „AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITER“	13
4.2 SOZIALER ASPEKT „GESELLSCHAFT“.....	13
4.2.1 HANDLUNGSFELD „GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT II“	14

4.2.2	HANDLUNGSFELD „STEIGERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT“	15
5.	KENNZAHLEN SOZIALMANAGEMENT-SYSTEM.....	16
5.1	„MIT-MENSCH“	16
5.1.1	KPIs - SPORTAKTIVITÄTEN & GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN.....	16
5.1.2	KPIs - FORT- & WEITERBILDUNG MITARBEITER I & II	17
5.1.3	KPIs - GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT I	18
5.1.4	KPIs - AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITERBEZIEHUNGEN	19
5.1.5	KPIs - FLUKTUATION.....	19
6.	RECHTLICHE ANFORDERUNGEN	20
7.	ANSPRECHPARTNER BEI PROLICHT	20
8.	GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG TÜV AUSTRIA.....	20

ABBILDUNGSVERZEICHNIS:

Abbildung 1:	„WESENTLICHKEITSANALYSE - ARBEITS- & MENSCHENRECHT“	5
Abbildung 2:	„4 DIMENSIONEN DER NACHHALTIGKEIT PROLICHTs“	6
Abbildung 3:	„ARBEITSSCHWERPUNKTE @ PROLICHT“	6
Abbildung 4:	„17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)“	8
Abbildung 5:	„LAUFTREFF“	10
Abbildung 6:	„SIGE-DOKUMENT“ & „ARBEITSPLATZSTANDARDISIERUNG“	11
Abbildung 7:	„INTERNE FORT- & WEITERBILDUNG PROLICHT“	12
Abbildung 8:	„EXTERNE FORT- & WEITERBILDUNG PROLICHT“	12
Abbildung 9:	„PROLICHT SOMMERFEST“	13
Abbildung 10:	„PAYMET GAP - EU VS. AUT“	14
Abbildung 11:	„ENTWICKLUNG ANZAHL ARBEITSUNFÄLLE AM HQ“	16
Abbildung 12:	„ENTWICKLUNG BUDGET FÜR FORT- & WEITERBILDUNG“	17
Abbildung 13:	„ENTWICKLUNG QUOTE WEIBLICHER MITARBEITER AM HQ“	18
Abbildung 14:	„ENTWICKLUNG ANZAHL LANGJÄHRIGER MITARBEITER“	19

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

VORWORT

Ökologie, Ökonomie und die soziale Dimension der Nachhaltigkeit sind in den letzten Jahren auch für uns, die PROLICHT-Familie, unbestrittene Wegbegleiter aber auch Wettbewerbsfaktoren geworden. Diese Inhalte manifestieren sich nicht nur in unserem täglichen Tun am Headquarter, in der Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und Lieferanten, sondern werden auch öffentlichkeitswirksam auf unseren Kommunikationskanälen geteilt. Es ist uns hier weniger das Anliegen, vom eigenen Engagement zu berichten, sondern viel mehr der Versuch, auch diejenigen vom „nachhaltigen Wirtschaften“ zu überzeugen, die mit uns entlang des Wertschöpfungsprozesses in Kontakt kommen.

Mit Erstellung der „Umwelterklärung PROLICHTs“, verfolgen wir, zum einen Ziel, unsere ökologischen Erfolge transparent zu machen und mit all unseren Stakeholdern zu teilen, zum anderen wollen wir aber auch Vorbild sein und unterstreichen, dass umweltbewusstes Handeln nicht nur unser aller Pflicht ist, sondern auch wirtschaftlich rentabel sein kann.

Dasselbe Ziel verfolgen wir mit der Erstellung und Veröffentlichung aller Dokumente, die es uns ermöglichen, unser nachhaltiges Engagement für die Öffentlichkeit bereit zu stellen.

Neben dem vorliegenden Bericht zu „ARBEITS- & MENSCHENRECHT“, fallen darunter auch die folgenden Berichte, Papiere, Richtlinien, Kodizes und Leitlinien:

- die „NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE“
- der „SUSTAINABILITY REPORT“
- die „UMWELTERKLÄRUNG“
- die „QUALITÄTS-, HSE- & ENERGIE-POLITIK“
- die „VERHALTENSRICHTLINIEN FÜR NACHHALTIGE BESCHAFFUNG“
- die „GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE“
- der „ETHIK- & VERHALTENSKODEX PROLICHT“

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

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

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



Walter Norz
(CEO/ Bereichsleitung
Vermarktung)



Eva Dengg
(Bereichsleitung
Support Team)



Manfred Waldauf
(CFO/ Bereichsleitung
Zentrale Dienste)



Alois Gander
(Bereichsleitung
Produktion)



Thomas Riedler
(Bereichsleitung
Technik / R&D)

Götzens, am 13.10.2021

1. BERICHTSUMFANG

Der Umfang des Sozialmanagement-Systems PROLICHTS wird im folgenden Kapitel fixiert. Bei seiner Erstellung haben wir versucht unsere Maßnahmen v.a. an den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen anzulehnen. Es ist PROLICHT außerordentlich wichtig auch hier einen Beitrag bei der Erreichung dieser Ziele zu leisten.

Die im Sozialmanagement-System entstandenen Ziele und die dafür notwendigen abgeleiteten Maßnahmen, werden im vorliegenden Bericht aber auch im Papier „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ beschrieben. Die abgeleiteten Handlungsfelder haben sich dabei an den Inhalten

- der PROLICHT Nachhaltigkeitsstrategie,
- den PROLICHT Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und
- einer vorausgegangenen „Wesentlichkeitsanalyse“

orientiert.

Bei der Ausarbeitung des Papiers „Bericht zu Arbeits- & Menschenrecht“ wurde der Führungskreis vom internen Team „IMS“ (Integriertes Management) unterstützt. Eine kennzahlenbasierte Analyse, die Gewichtung der Schwerpunkte mit Hilfe der „Wesentlichkeitsanalyse“ und obige genannte Dokumente unterstützten das obere Management, bei der Fixierung.

Dabei umfasste die Analyse, die dieses Berichtes als Grundlage dient, ausschließlich:

- die **Liegenschaften am PROLICHT Headquarter** und keine andere
- die **Produkte, die PROLICHT produziert und vertreibt**
- die **Jahre 2021-2022** (tlw. 2020)

2. TRANSPARENZ ZU SOZIALER VERANTWORTUNG

Unser Sozialmanagement-System orientierte sich bei seiner Erstellung an bzw. folgt heute, bei seiner Umsetzung, Steuerung und Überprüfung menschenrechtlicher Themen, den „*Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*“ (UNGP= UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS & HUMAN RIGHTS).

Deshalb richten wir unser unternehmerisches Vorgehen 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)

2.1 ANALYSE SOZIALER SCHWERPUNKTE

Die folgende Grafik repräsentiert dabei, die vom oberen Management verwendete Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der unternehmensspezifischen Schwerpunktthemen. Diese wurden zu jeder Zeit der Analyse in Bezug zu unserem Sozialmanagement-System gesetzt und spiegeln stets unsere Verantwortung, Arbeits- & Menschenrecht zu wahren und zu schützen, wider.

WESENTLICHKEITS-ANALYSE "ARBEITS- & MENSCHENRECHTE"		Größe					
Kriterien	Klein bis 99 Mitarbeiter		Mittel 100-999 Mitarbeiter		Groß ab 999 Mitarbeiter		
	Mitarbeitergesundheit & - Sicherheit	✓	✓	✓	✓		
Arbeitsbedingungen	✓	✓	✓	✓			
Sozialer Dialog	?	✓	✓	✓			
Karrieremanagement & Training	✓	✓	✓	✓			
Kinderarbeit, Zwangsarbeit & Menschenhandel	Nichtisiko-Land ?	Risiko-Land ✓	Nichtisiko-Land ✓	Risiko-Land ✓	Nichtisiko-Land	Risiko-Land	
Diversität, Diskriminierung & Belästigung	✓	✓	✓	✓			
Menschenrechte externer Stakeholder	Nichtisiko-Land ?	Risiko-Land ✓	Nichtisiko-Land ✓	Risiko-Land ✓	Nichtisiko-Land	Risiko-Land	
eine Berichterstattung zu diesen Kriterien ist für die PROLICHT GmbH nicht relevant							

Abbildung 1: „WESENTLICHKEITSANALYSE - ARBEITS- & MENSCHENRECHT“

Die Erkenntnisse aus der PROLICHT Nachhaltigkeitsstrategie und der PROLICHT Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte wurden mit der obigen Wesentlichkeitsanalyse gemeinsam betrachtet. Zusammenfassend können die 8 identifizierten Schwerpunktthemen zur Thematik „Arbeit- und Menschenrecht“ der PROLICHT Nachhaltigkeits-Dimension „MIT-MENSCHEN“ zugeordnet werden.

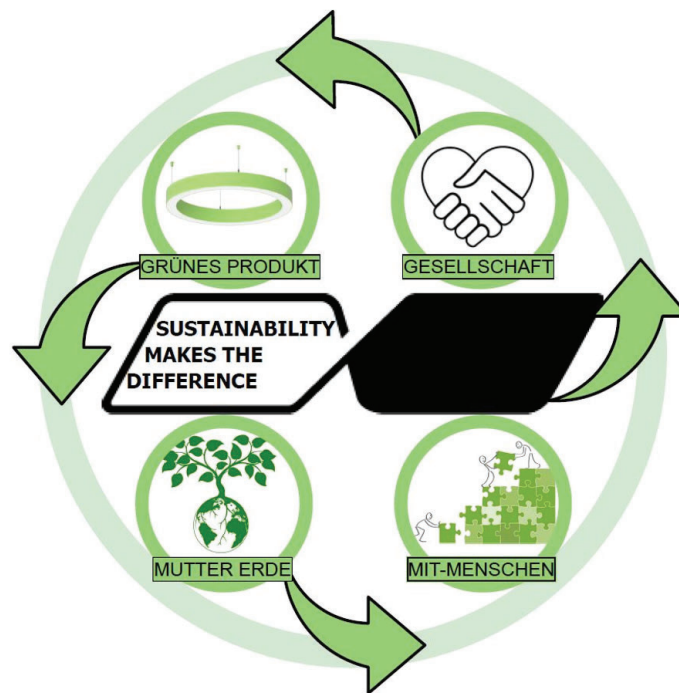


Abbildung 2: „4 DIMENSIONEN DER NACHHALTIGKEIT PROLICHTs“

Die folgende Grafik beschreibt die 8 identifizierten Handlungsfelder die das obere Management, mit Unterstützung durch das Team IMS, in seiner Analyse identifizieren konnte.

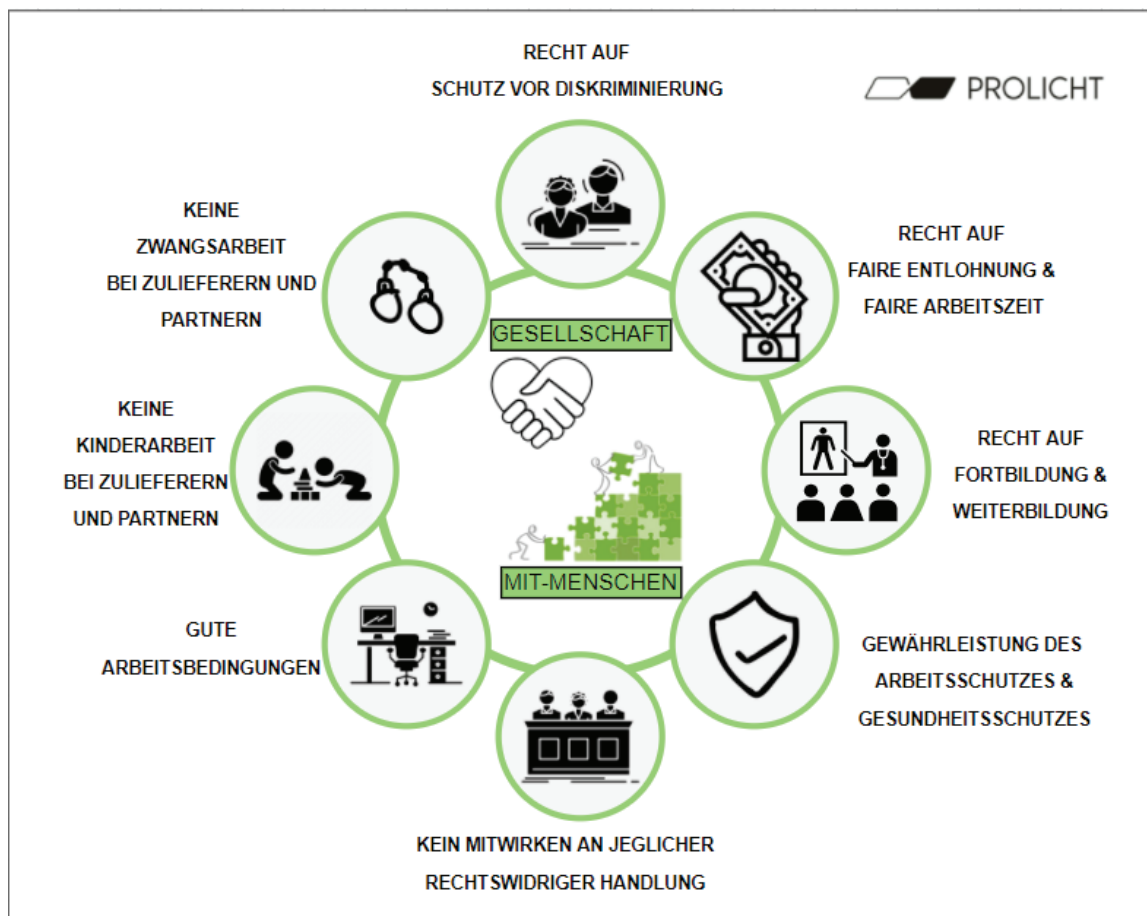


Abbildung 3: „ARBEITSSCHWERPUNKTE @ PROLICHT“

2.2 OUTCOME SOZIALER SCHWERPUNKTE

Um unseren zielorientierten Richtlinien gerecht zu werden, unterstützt PROLICHT somit innerbetriebliche Maßnahmen wie

- Schutz vor Diskriminierung
- Faire Entlohnung & Faire Arbeitszeiten
- Fort- 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

Nach der Identifizierung und Priorisierung der Sozialen Aspekte (Wesentlichkeits-Analyse) folgt das Ableiten von Handlungsfeldern. Auch diese werden alle 2 Jahre im vorliegenden Papier „LABOR-& HUMAN RIGHTS REPORT PROLICHT“ als auch in den „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“¹ aktualisiert. Das Team IMS achtet darauf, dass die formulierten Ziele auch messbar, sprich SMART formulierten sind. Unsere Maßnahmen werden auf diese Weise kontinuierlich hinsichtlich Umsetzung-Status vom Team IMS überprüft. Dabei trägt das obere Management (Führungskreis) die Handlungsfelder bis in die einzelnen Teams des PROLICHT Headquarters. Es garantiert weiters, ausreichend Ressourcen (Manpower und €) für eine zeitnahe Umsetzung des Sozial-Maßnahmen-Plans.

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

Die alle 2 Jahre durchgeführten Bewertungen und Aktualisierungen des Sozial-Maßnahmen-Plans werden auch im „LABOR-& HUMAN RIGHTS REPORT PROLICHT“ dokumentiert.

¹ „ PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030 “ Link zum Download → <https://prolicht.at/de/social-responsibility/>

3. 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)

Bereits in Kapitel 2.2 konnten 8 Schwerpunkt-Themen identifiziert werden. Beim Ableiten einzelner Handlungsfelder verfolgen wir das Ziel, unsere Maßnahmen an den 17 Zielen einer nachhaltigen Entwicklung der Vereinten Nationen auszurichten. Die „17 Sustainable Development Goals“ (SDGs²), verfolgen den globalen Plan, der Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und des Schutzes unseres Planeten. Dieses übergeordnete Ziel wollen auch wir mit einem zielgerichteten Sozial-Maßnahmen-Plan unterstützen.



Abbildung 4: „17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (UN)“

Durch unser Nachhaltigkeits-Engagement sehen wir vor allem einen Beitrag im Erreichen der folgenden SDG-Ziele leisten zu können:



Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen



Ziel 5: Geschlechtergleichheit



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

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

Unsere Anstrengungen, die SDG-Ziele im Rahmen der Thematik „Arbeits- & Menschenrecht“ zu unterstützen, können unter den PROLICHT Nachhaltigkeits-Dimensionen „MIT-MENSCHEN“ & „GESELLSCHAFT“ zusammengefasst werden. Um unserer „Sozialen Verantwortung“, sprich dem Schutz und der Wahrung von Arbeits- & Menschenrechten, gerecht zu werden, setzen wir Maßnahmen die auch die Erreichung der SDG Zielen 3, 5, 8 ,10 und 13 unterstützen.



MIT-MENSCHEN

„MIT-MENSCHEN“ → Mitarbeiter, Partner, Kunden und Lieferanten



GESELLSCHAFT

„GESELLSCHAFT“ → Gesellschaftliches Engagement & Verantwortung

MIT-MENSCHEN:

Vor allem den folgenden Themen, werden wir in diesem Bericht bzw. in unserem, Sozial-Maßnahmen-Plan Aufmerksamkeit schenken:

- Gesundheit, Mensch und Mitarbeiter
- Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz
- Fort- und Weiterbildung Mitarbeiter
- Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern

GESELLSCHAFT:

Soziale Nachhaltigkeit ist uns wichtig, denn sie ist die Grundlage unzähliger Richtlinien, Verordnungen, Gesetzen und Rechten. Für PROLICHT steht das Einhalten international geltender Vorschriften im Focus, was zugleich die Umsetzung unseres Sozialmanagement-Systems unterstützt. Zusätzlich wollen wir gezielte Maßnahmen bzw. Anreize setzen, dass nicht nur PROLICHT, sondern auch regional ansässige Gruppen, Vereine und Institutionen, unserem Beispiel folgen, und soziales Engagement in Eigeninitiative ergreifen.

Mit unserem „Sozial-Maßnahmen-Plan“ wollen wir vor allem die Thematik der „Chancengleichheit“ aufgreifen. Dabei legen wir die Schwerpunkte auf


- Gleichstellung zw. den Geschlechter (Gender Pay Gaps)
- Steigerung der Chancengleichheit (PROLICHT International)

4. SOZIAL-MASSNAHMEN-PLAN

Der Sozial-Maßnahmen-Plan PROLICHTs ist, wie das Umweltprogramm, Teil des Maßnahmen-Plans PROLICHTs zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele. Beide Programme sind deshalb im Dokument „PROLICHT SUSTAINABILITY GOALS 2030“ zusammengefasst. Dieses Dokument fasst alle Maßnahmen der 4 Nachhaltigkeits-Dimensionen PROLICHTs zusammen und wird laufend aktualisiert. Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen wollen wir, unseren Beitrag dazu leisten, die 17 Nachhaltigkeits-Ziele der Vereinten Nationen zu unterstützen. Die folgende Tabelle beschreibt die Handlungsfelder PROLICHTs die wir im Sozial-Maßnahmen-Plan abgeleitet haben.

4.1 SOZIALER ASPEKT „MENSCH“

Die folgenden Beispiele stellen einen Ausschnitt aus der Vielzahl an Maßnahmen dar, die PROLICHT im Zuge seines Sozial-Maßnahmen-Plans bereits umgesetzt hat, bzw. aktiv in der Umsetzung ist. Der Gesamtüberblick über alle Maßnahmen wurde bereits unter Kapitel 4. „SOZIAL-MASSNAHMEN-PLAN“ in tabellarischer Übersicht zusammengefasst.

ASPEKTE DER NACHHALTIGKEIT	UNTERSUCHUNGS-BEREICH (ORT)	UNTERSUCHUNGS-ZEITRAUM	NACHHALTIGKEITS-ZIEL	BEWERTUNGS-KENNZAHL	MASSNAHME	VERANTWORTLICHER BEREICH	PATE	AUDIT
GESELLSCHAFT 	Produktion HQ, Administration HQ	2022-2030	Gender Mainstreaming @ PROLICHT II	Verhältnis Gehälter m/w	Reduzierung des Gender Pay Gaps am HQ PROLICHTs im Zeitraum 2022-2026 um 5%	FÜHRUNGSKREIS	Eva D.	2022-2030
	PROLICHT Global	2024-2030	Steigerung der Chancengleichheit	je nachdem was wir umsetzen	Arbeitsbedingungen aller internationalen PROLICHT Mitarbeiter an die Benchmark vom PROLICHT Headquarter anpassen	FÜHRUNGSKREIS	Manfred W.	2024-2030

4.1.1 HANDLUNGSFELD „SPORTAKTIVITÄTEN“

Um nur eine Maßnahme hervorzuheben, wollen wir hier unseren „wöchentlichen Lauftreff“ nennen. Dieser dient als Vorbereitung, zum alljährlich stattfindenden „Tiroler Firmenlauf“. Ziel ist es nicht, großartige Platzierungen beim Rennen in der Innsbrucker Innenstadt zu erkämpfen, sondern, trotz freiwilliger Basis, immer mehr Mitarbeiter dazu zu begeistern, sich am wöchentlich stattfindenden Training am Headquarter zu beteiligen, um so v.a. in den Sommermonaten einen Ausgleich zur Arbeit zu schaffen. Federführend wird diese Aktion vom HR-Team organisiert. Durch den wöchentlichen Rhythmus dient diese Maßnahmen wie viele standardmäßig etablierte Maßnahmen (Evaluierung Arbeitssicherheit, PSA-Schutzausrüstung, §82b-Prüfung, etc.) der Steigerung der Mitarbeitergesundheit bzw. dem Vorbeugen von Unfall und Krankenständen. Zahlen, Daten, Fakten können dem Kapitel 5.1.1 entnommen werden.



Abbildung 5: „LAUFTREFF“

4.1.2 HANDLUNGSFELD „GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN“

Zum einen hat sich PROLICHT dem Lean-Produktion-Gedanken verschrieben und so in den letzten Jahren für Mitarbeiter qualitativ hochwertigste, standardisierte Arbeits-Plätze geschaffen, zum anderen finden unterjährig in kurzen Abständen diverse Arbeitsplatz-Evaluierungen am gesamten Headquarter statt.

Beide Aktivitäten verfolgen unter anderem das Ziel, dass in allen Bereichen des Unternehmens, Arbeitsplätze den gesetzlichen Vorschriften entsprechen aber auch den persönlichen Anliegen genügen. Unter anderem kann hier auf „SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSDOKUMENTE“ & „BEGEHUNGSPROTOKOLLE“ unserer externen Sicherheits- u. Gesundheitsfachkraft verwiesen werden. Dies sind unsere Maßnahmen um den Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter sichere zu machen und ihre Gesundheit zu schützen. Daten zum „Gesundheitszustand“ unserer Mitarbeiter sind ebenfalls dem Kapitel 5.1.1 zu entnehmen.

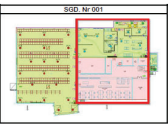
PROLICHT Prolicht GmbH Gewerbestraße 5 69111 Neu-Edingen		SGD 001
ANWENDUNGSGEBIET		
		R&D Bereich
Ergebnis der Tätigkeitsanalyse / Arbeitsplatzanalyse		
SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZDOKUMENT Gemäß § 8 Arbeitnehmerschutzgesetz (ArbZG)		
Beschäftigte	Ca. 24 Beschäftigte Es werden im Normalfall keine Schichtarbeiten durchgeführt. Auskünfte sind über das Personalbüro anzufordern.	
Stellenbeschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Produkte entwickeln • Neue Produkte vorstufen • Kundenanfragen bearbeiten • Zeichnungen von kundenspezifischen Profilsystemen erstellen • Bereitstellung aller relevanten Roboter Daten • Lichttechnische Daten bereitstellen (LVS) • Kundenvermutungen aufnehmen und ableiten • Zertifikate erlangen durchzuführen • Abwicklung von Versicherungsangelegenheiten bei Betriebsunfällen • Montageanleitungen erstellen • Projekte leiten und mitarbeiten (Strategie, Meilensteine) • Im temporären Team für Katalog mitarbeiten • Im temporären Team für Messen mitarbeiten • Lieferantensitzungen pflegen • Lieferantensitzungen kontinuierlich verbessern • Schulungen erstellen und halten • Mitarbeiter und Wirkung der vorhandenen Massentrainings 	
Relevante Bescheide, Auflagen des Arbeitnehmerschutzgesetzes	Diese Unterlagen liegen bei der Geschäftsführung bzw. im Personalbüro auf.	
PERSONAL		
Verzeichnis Arbeitnehmer	Personalliste / Personalstammbuch liegen im Personalbüro auf.	
<small>© 2021 PROLICHT R&D Bereich VI, alle Rechte vorbehalten Dieses Dokument ist eine Kopie eines originalen Dokuments und darf nicht weiterverbreitet werden. Die Weitergabe dieses Dokuments ist ohne schriftliche Genehmigung der PROLICHT R&D Bereich VI untersagt.</small>		



Abbildung 6: „SIGE-DOKUMENT“ & „ARBEITSPLATZSTANDARDISIERUNG“

4.1.3 HANDLUNGSFELD „FORT- U. WEITERBILDUNG MITARBEITER I“

Unter dem Motto „TRAINING MAKES THE DIFFERENCE“³ dürfen sich alle neuen Mitarbeiter, die in der 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 der Mitarbeiter in Zukunft Fuß fassen wird. Damit garantieren wir zum einen, dass unsere neuen Kollegen eine geführte „Onboarding-Trainings-Periode“ durchlaufen, bevor sie ausgebildet ihrer neuen Arbeit nachgehen, zum anderen hat dies auch für PROLICHT den Vorteil, dass jeder Mitarbeiter nach diesen 4 Wochen Intensiv-Ausbildung, auf schnellstem Wege einsatzfähig, und zu einer selbständigen Arbeitskraft ausgebildet ist. Dazu gehört auch ein mehrtägiger Einsatz in der PROLICHT-Endmontage, um auch dortige Kollegen kennen zu lernen bzw. Kenntnisse zum Produkt und Fertigungsprozess aufzubauen.

³ Onboarding-Schulungsprogramm „TRAINING MAKES THE DIFFERENCE“ → LINK

V:\00_ALLGEMEIN\02_Schulungsunterlagen\00_Allgemein\2021_01_20_PROLICHT_Schulungsunterlagen

Einer der Schwerpunktthemen 2022 verfolgt die „Revitalisierung“ des Schulungsprogramms. Hier zielt PROLICHT v.a. darauf ab, den Aufbau des Schulungsprogramms zu individualisieren, sprich v.a. eine Optimierung der Schulungs-Struktur, hin zu individuelleren, auf die Stelle des Mitarbeiters abgestellte Schulungspläne aufzubauen.



Abbildung 7: „INTERNE FORT- & WEITERBILDUNG PROLICHT“

4.1.4 HANDLUNGSFELD „FORT- U. WEITERBILDUNG MITARBEITER II“

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

Als Innovationsgetriebenes Unternehmen sehen wir in der Ausbildung unserer Mitarbeiter den Schlüssel darin, uns als Unternehmen nachhaltig konkurrenzfähig am Markt behaupten und weiter entwickeln zu können. Als Beispiel wollen wir hier die Ausbildung dreier Mitarbeiter im Jahr 2022 heranziehen, die sich extern in der Thematik „SCRUM“, einer Projekt-Management-Methodik ausbilden lassen.

Um die Thematik der Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter in Zukunft auch besser steuern zu können, werden seit 2022 die aufgebrauchten finanziellen Mittel für Fort- und Weiterbildung beobachtet. PROLICHT nimmt sich zum Ziel das Budget für Fort- und Weiterbildung jedes Jahr um 5-10% zu steigern. Mehr zu den KPIs sehen sie in Kapitel 5.1.2

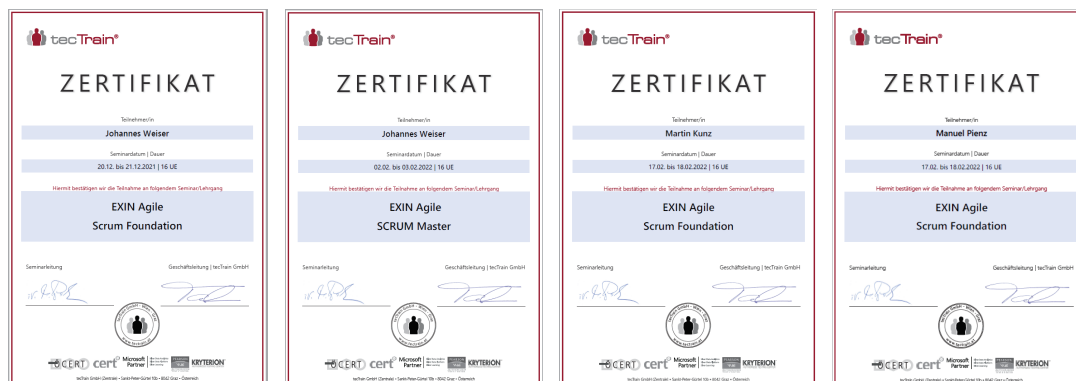


Abbildung 8: „EXTERNE FORT- & WEITERBILDUNG PROLICHT“

4.1.5 HANDLUNGSFELD „GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT I“

In unserer „GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE“ verfolgen wir unter anderem das Ziel „sozialer Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern jeglicher Art zu beseitigen“. Bei der Vergabe vakanter Positionen am Headquarter wird deshalb auch darauf geachtet, dass die Quote zwischen beschäftigten Frauen und Männern, immer eine ausgewogenen bleibt. Zum Ziel haben wir uns eine Zunahme bis Ende 2022 um 3% im Vgl. zu 2020 gesetzt.

Die in Kapitel 5.1.3 erhobenen Kennzahlen sprechen ein interessantes Bild.

4.1.6 HANDLUNGSFELD „AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITER“

In unserem HSEQ-Papier⁴ heben wir dezidiert die Wichtigkeit unserer Mitarbeiter hervor. Im dortigen Kapitel 6 „UNSERE MITARBEITER, DAS WERTVOLLSTE GUT“ machen wir es zu unserer Pflicht, den Aufbau langjähriger Mitarbeiterbeziehungen zu fördern. Dieser Verantwortung widmet sich PROLICHT, indem Handlungsfelder sowohl im vorliegenden Bericht „zu Arbeits- & Menschenrecht“ bzw. im Sozialmanagement-Programm verankert wurden.

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

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

- Homeoffice-Vereinbarung
- Ausweitung der Anbindung des Headquartiers ans öffentliche Verkehrsnetz
- PROLICHT „Sommerfest“
- Überkollektivvertragliche Entlohnung

Kennzahlen, die eine Evaluierung unserer Aktionen messbar machen werden in Kapitel 5.1.4 erläutert.

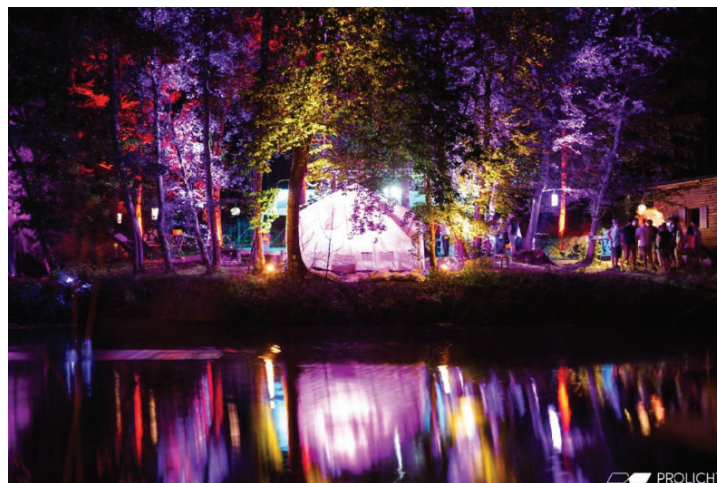


Abbildung 9: „PROLICHT SOMMERFEST“

4.2 SOZIALER ASPEKT „GESELLSCHAFT“

Die Effekte unseres Sozial-Maßnahmen-Plans zielen sowohl auf Wohlbefinden & Schutz unserer Mitarbeiter ab, verfolgen aber ebenso das Ziel, gesellschaftlich einen Beitrag zu leisten. PROLICHT möchte Anreize schaffen, eine größere gesellschaftliche Akzeptanz bzw. sogar Beteiligung bei der Umsetzung sozialer und ethisch gerichteter Maßnahmen zu erwirken.

Die folgenden 2 Maßnahmen sind Beispiele von Maßnahmen des PROLICHT Sozial-Maßnahmen-Plans, die auf eine gesellschaftliche Wirksamkeit abzielen.

⁴ „HSEQ-Policy PROLICHT 2021“ Link zum Download → <https://prolicht.at/de/social-responsibility/>

4.2.1 HANDLUNGSFELD „GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT II“

Leider hat sich weltweit eine ungerechte und zugleich ungerechtfertigte Diskriminierung der Frauen in Bezug auf Entlohnung eingestellt. Unter der Bezeichnung „GENDER PAY GAP“⁵ sieht auch PROLICHT sich in der Verantwortung für mehr Ausgewogenheit bei der Entlohnung zu sorgen. Sicherlich ist das ein Vorhaben, welches nicht von heute auf morgen und v.a. nicht von PROLICHT allein getragen werden kann. Hier sehen wir uns mehr als Vorreiter einer Bewegung, die längst überfällig ist. So steht in unseren Nachhaltigkeits-Zielen die Maßnahme festgeschrieben, dass wir im Zeitraum 2022-2026 das Ungleichgewicht bei der Entlohnung weiblicher und männlicher Mitarbeiter um 5% reduzieren wollen. Diesen Plan versuchen wir alle 2 Jahre zu adaptieren, um bis Ende 2030 ein reduziertes Ungleichgewicht unter dem europäischen Durchschnitt im Jahr 2030 zu erreichen. Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre sowohl auf Österreich als auch auf die Europäische Union bezogen. Dabei wird ersichtlich, dass sich Österreich und demzufolge in unserem Lande angesiedelte Unternehmen nicht nur viel Boden bis hin zur Gleichberechtigung wett zu mache haben, sondern sogar dem Europäischen Schnitt sehr stark hinterherhinken. Dieser Tatsache wollen wir uns mit unseren Bemühungen der kommenden Jahre entgegensetzen. Der Aufbau einer adäquaten Kennzahlen-Basis wird im ersten Schritt in diesem Sozial-Maßnahmen-Plan bis Ende 2022 angegangen. Danach ist es uns möglich die Entwicklung aufgrund gesetzter Maßnahmen korrekt evaluieren und abschätzen zu können.

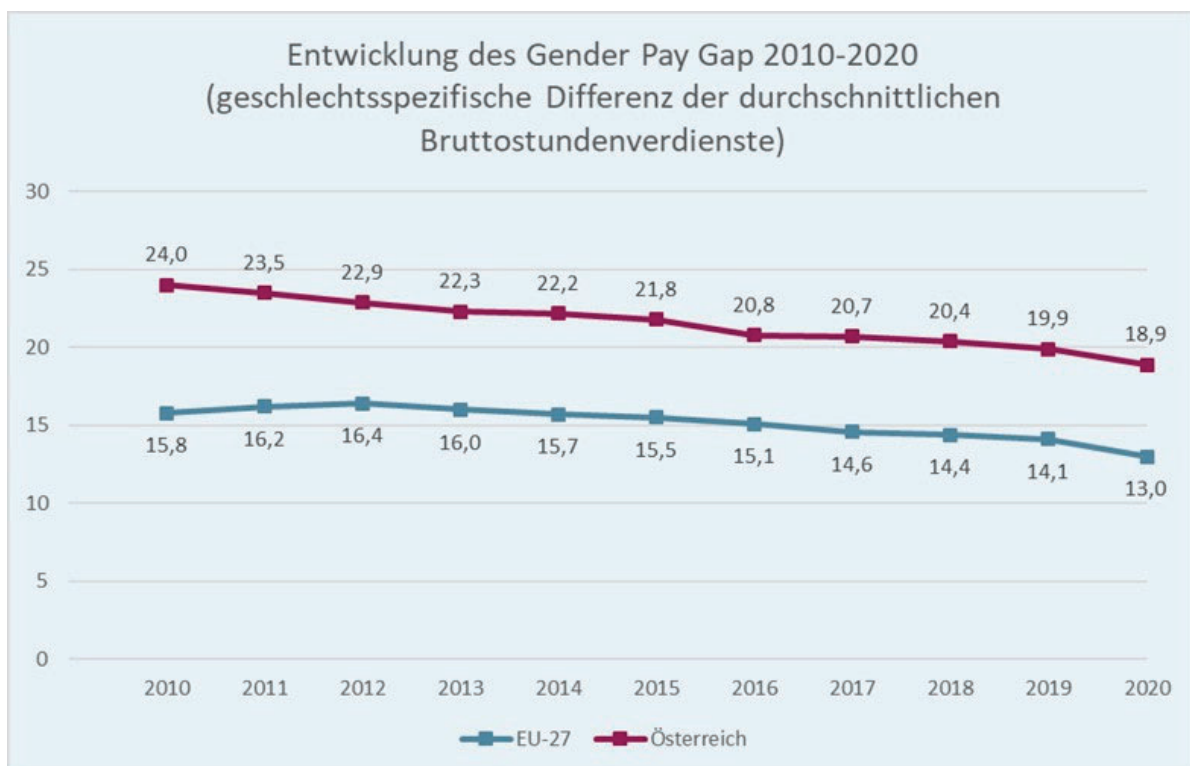


Abbildung 10: „PAYMET GAP - EU VS. AUT“

⁵ Payment Gap → LINK <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

4.2.2 HANDLUNGSFELD „STEIGERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT“

Als letzte Maßnahme wollen wir im Bericht zu „Arbeits- & Menschenrecht“ das Handlungsfeld „Steigerung der Chancengleichheit“ hervorheben. Chancengleichheit in allen Belangen und nicht nur auf unserem Headquarter bezogen, das ist das Ziel dieser Maßnahme des Führungskreises.

Die PROLICHT GmbH als international agierendes Unternehmen, hat zwar seinen Hauptsitz am Headquarter in Neu Götzens in Tirol, jedoch über die Jahre auch ein weitreichendes globales Netzwerk an Showrooms, Zweigniederlassungen und sogar Produktionsstätten in aller Welt aufgebaut. Diese, auch strategisch geplante Expansion PROLICHTS wird auch zukünftig weiter voranschreiten.

Um eine nachhaltige Weiterentwicklung auch international auf ein sicheres Fundament zu stellen, hat das obere Management entschieden, Maßnahmen abzuleiten die Ausgewogenheit und Gleichheit auch weltweit und über die Grenzen des Unternehmens hinweg, sicherstellen sollen. Den Focus hat hier die Familie, sprich die PROLICHT GmbH.

Trotzdem wollen und können wir, in der Rolle des Vorbilds, auch diejenigen nicht aus der Verantwortung nehmen, die an unseren Geschäftsprozessen beteiligten sind.

Neben international geltenden Gesetzen, Richtlinien, und Verordnungen, die wir selbstverständlich auf der jeweils national geltenden Ebene einhalten, wird PROLICHT die Arbeitsbedingungen aller internationalen PROLICHT Mitarbeiter an der Benchmark vom Prolicht Headquarter messen und adaptieren.

So ist es das Ziel, dass alles was am Headquarter gilt bzw. aufgebaut wurde, auch für all unsere Kollegen, aber auch für Partner, Kunden und Lieferanten gelten muss.

Als erste Maßnahmen in diese Richtung sind die folgenden zu nennen:

- Arbeitsplatzstandardisierung Produktion Valencia → Auch unsere Kollegen in Spanien sollen dieselben Voraussetzungen, denselben Schutz und den gleichen Komfort haben wie die Kollegen der Produktion am HQ. Dafür sind wir seit April 2021 am permanenten Optimieren der Fertigungsstätte in Valencia.
- Erweiterungen der Lieferantenvereinbarungen um CSR-Richtlinien PROLICHTs
- Etc.

5. KENNZAHLEN SOZIALMANAGEMENT-SYSTEM

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

5.1 „MIT-MENSCH“

Die Maßnahmen unseres Sozialmanagement-Programms, lassen sich den Nachhaltigkeitsdimensionen „GESELLSCHAFT“ und „MIT-MENSCH“ zuzuordnen. Die Maßnahmen, die der Nachhaltigkeitsdimension „GESELLSCHAFT“ zugeordnet wurden, sind ausschließlich langfristige Ziele, deren Zielerreichung nicht im Sozialmanagement-Programm bis 2022 ergebniswirksam werden. Somit sind auch Trends erst in zukünftigen Berichten durch Kennzahlen darstellbar. Der gegenwärtige Bericht konzentriert sich deshalb auf Kennzahlen der zweiten Nachhaltigkeits-Dimension „MIT-MENSCH“.

5.1.1 KPIs - SPORTAKTIVITÄTEN & GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

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

- Total Injury Rate (TIR, Unfälle pro 200.000 Arbeitsstunden)

evaluieren. Es zeigt sich, dass die Anzahl an Arbeitsunfällen aufgrund unserer gesetzten Maßnahmen im Beobachtungszeitraum zurückgegangen ist.

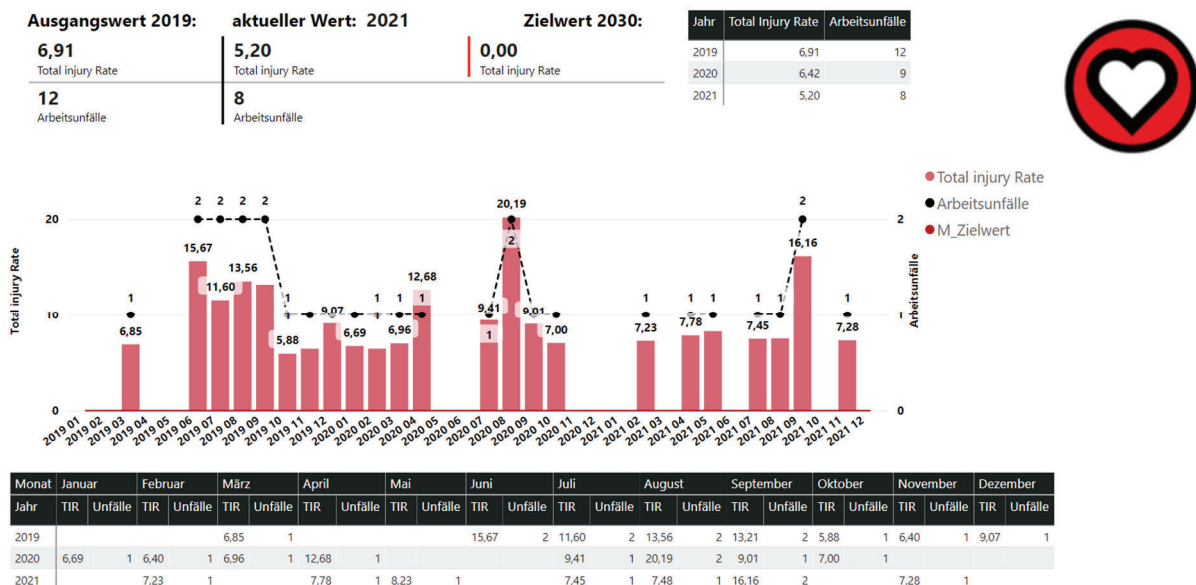


Abbildung 11: „ENTWICKLUNG ANZAHL ARBEITSUNFÄLLE AM HQ“

Durch Mitarbeitersensibilisierung und Gestaltung der Arbeitsplätze im Rahmen der Arbeitssicherheit konnten die Arbeitsumfälle auf <= 1 Unfall pro Monat reduziert werden.

5.1.2 KPIs - FORT- & WEITERBILDUNG MITARBEITER I & II

Die Ausgaben für externe und interne Fort- & Weiterbildungsmaßnahmen, werden in der folgenden Grafik dargestellt. Vergleicht man die Jahre 2019, 2020, 2021 erkennt man, dass die Ausgaben im Jahr 2020 stark abgenommen haben. Der starke Rückgang der Ausgaben im Bereich Fort- & Weiterbildung, ist auf die Folgen der Pandemie zurückzuführen. Kurzarbeit, Kontaktbeschränkungen, aber auch Homeoffice, als Reaktion auf den Virus, haben zu dem, in der Grafik signifikanten Knick hinsichtlich Ausgaben für Fort- & Weiterbildung geführt.

Im Jahr 2021 hat sich die Situation und der Umgang mit der Pandemie wieder etwas stabilisiert und ein „normaleres“ Arbeiten ermöglicht. Der Grafik ist zu entnehmen, dass in der Folge sogar eine Zunahme der Ausgaben für Fort- & Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu 2019 zu verzeichnen ist.

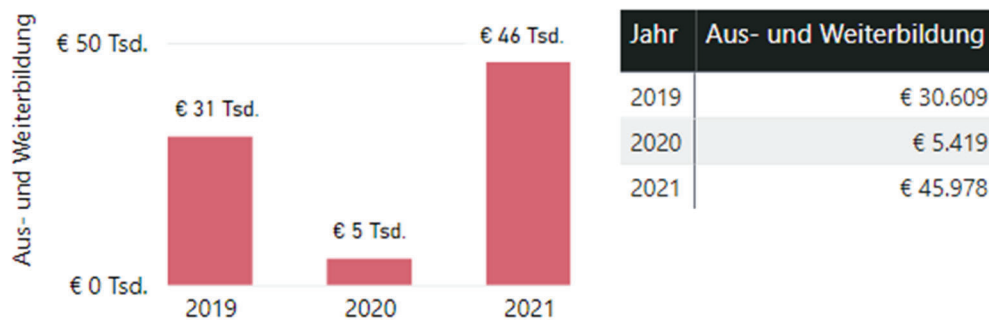


Abbildung 12: „ENTWICKLUNG BUDGET FÜR FORT- & WEITERBILDUNG“

In zukünftigen Berichten und Sozialmanagement-Programmen wird diese Kennzahl verfeinert werden. Es sollen die Budgets für Fort- & Weiterbildung pro Mitarbeiterstunden erhoben werden. Auch hier wollen wir ein nachhaltig steigendes Budget nachweisen.

5.1.3 KPIs - GENDER MAINSTREAMING @ PROLICHT I

Die folgende Kennzahl zeigt die Entwicklung der Anzahl weiblicher zu männlichen Angestellten am Headquarter über die letzten 3 Jahre. PROLICHT ist dem Produktionssektor zugeordnet. Dementsprechend ist die Frauenquote überschaubar. Der Anteil erwerbstätiger Frauen am Headquarter pendelt im Bereich von 25%.

Trotzdem zeigen die Erfahrungen, dass v.a. im Bereich des Zusammenbaus der Einsatz von Frauen gefördert werden soll. Die Arbeiten dort sind keine körperlich anspruchsvollen, verlangen jedoch oft motorischen Fingerfertigkeit. So ist auch im Bereich der Fertigung eine Steigerung der Frauenquote wünschenswert.

Der Soll-Linie in der untenstehenden Grafik ist zu entnehmen, dass das obere Management den Anteil Erwerbstätiger Frauen im Unternehmen bis 2030 auf 35% heben möchte. Bis Ende 2022 ist mittelfristig eine Steigerung der Frauenquote um 3% im Vergleich zu 2019 anvisiert.

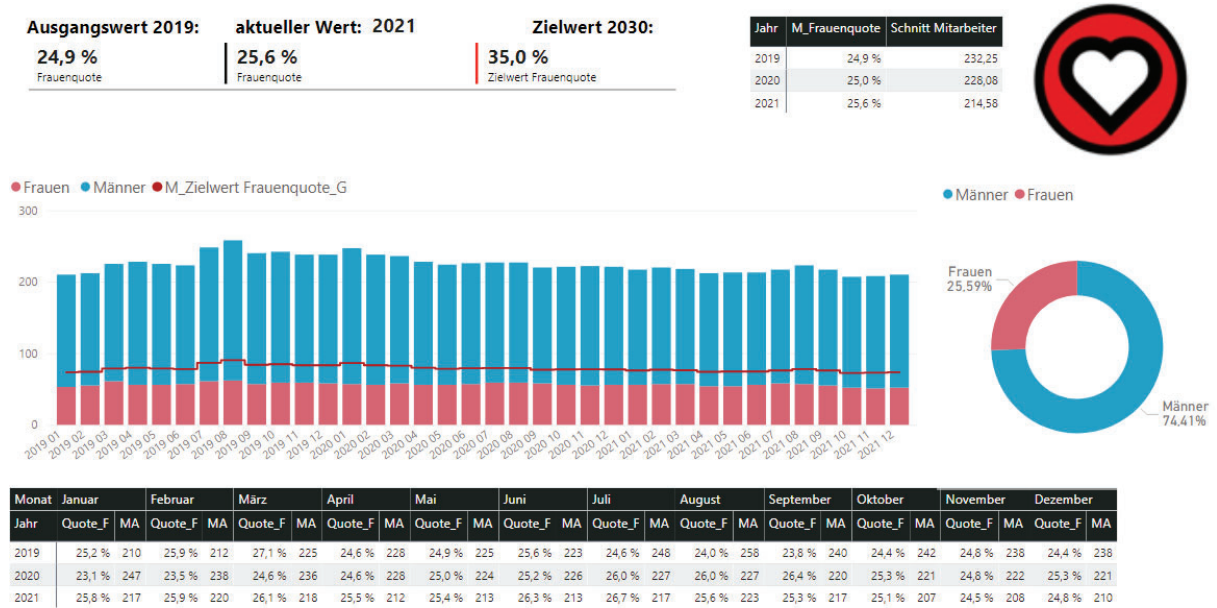


Abbildung 13: „ENTWICKLUNG QUOTE WEIBLICHER MITARBEITER AM HQ“

5.1.4 KPIs - AUFBAU LANGJÄHRIGER MITARBEITERBEZIEHUNGEN

Der Mitarbeiter ist unser wertvollstes Gut. Je länger die gemeinsame Zusammenarbeit ist, umso seltener muss Prolicht Wissensverluste durch Abgänge von Kollegen kompensieren.

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

Bis Ende 2022 wurde das Ziel „Zunahme langjähriger Mitarbeiter um 3%“ definiert.

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

Die Entwicklung unserer Dienstverhältnisse über 5 Jahre, können der folgenden Grafik entnommen werden. Die Auswertung zeigt einen positiven Trend, der bis 2030 auf 60% ansteigen soll. Diverse Maßnahmen rund um Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterzufriedenheit sollen dazu nachhaltig beitragen.

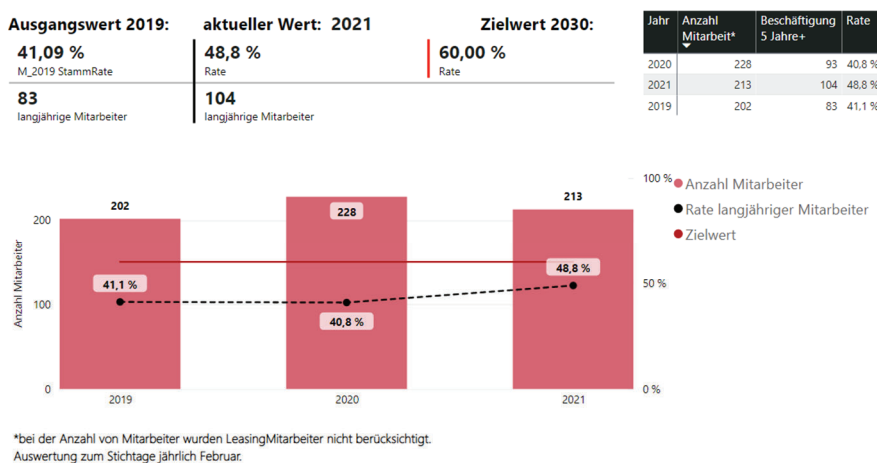


Abbildung 14: „ENTWICKLUNG ANZAHL LANGJÄHRIGER MITARBEITER“

5.1.5 KPIs – FLUKTUATION

Sehr eng mit dem Aufbau langjähriger Mitarbeiter verbunden, ist die Rate der generellen Zu- und Abgänge. PROLICHT sieht sich deshalb aktuell im Aufbau aussagekräftiger Kennzahlen zum Thema Fluktuation. Diese Zahlen sind jedoch in aktueller Ausprägung als „sensible Daten“ zu werten, die hier in diesem Bericht in der aktuell darstellbaren Weise so nicht gezeigt werden können. In zukünftigen Berichten wollen wir aber auch die „Fluktuation“ als solche, in einer anonymisierten Darstellung, als Indikator für den Aufbau eines nachhaltigen Mitarbeiterstamms heranziehen.

6. RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

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

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

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

7. ANSPRECHPARTNER BEI PROLICHT

Ihre Ansprechpartnerinnen für Fragen zum Nachhaltigkeits-Managementsystem bei PROLICHT sind

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

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

Manuel Pienz – Umweltmanagementbeauftragter
Tel.: +43 5234 33 499 4251
Mail: manuel.pienz@prolicht.at

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

Anschrift:

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

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

8. GÜLTIGKEITSERKLÄRUNG TÜV AUSTRIA

Die Erstellung eines Gutachtens zum vorliegenden Bericht „LABOR- & HUMAN RIGHTS REPORT PROLICHT“ ist im Zuge der ISO-Rezertifizierung (ISO 9001 & ISO 14001) im Juli 2022 durch die TÜV Austria geplant.