

Case Study

comprei Reinraum-Handel-
und Schulungs GesmbH

comprei®



Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Ein Interview mit



Samuel Neuhold
CPO (Chief People Officer)
und CQO

„Bei comprei steht der Mensch im Mittelpunkt. **Faire Bezahlung, gelebte Diversität, Gesundheit und Entwicklung sind für uns kein Programm, sondern Haltung.** Unsere Kennzahlen bestätigen, dass soziale Nachhaltigkeit bei uns gelebte Realität ist und Grundlage für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Denn: Ohne soziale Nachhaltigkeit keine wirtschaftliche Nachhaltigkeit.“

Gehaltstransparenz

Bei comprei herrscht eine offene und faire Entlohnungskultur. Die Gehaltsstrukturen sind klar definiert und werden auf Basis von Verantwortung, Funktion und Qualifikation jährlich durch zwei externe Kontrollorgane gemeinsam mit der Geschäftsführung und der HR-Abteilung überprüft. Durch transparente Abrechnungsprozesse in der Personalverrechnung wird sichergestellt, dass jede*r Mitarbeitende die Zusammensetzung des eigenen Entgelts nachvollziehen kann.

Alle Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, Vergütungsentscheidungen objektiv und diskriminierungsfrei zu treffen (Vier-Augen-Prinzip). Neue Mitarbeitende werden bei Eintritt umfassend über das Entlohnungssystem informiert.

Die Geschäftsführung legt großen Wert darauf, dass **pünktliche und gerechte Bezahlung nicht nur selbstverständlich ist, sondern auch als Ausdruck von Wertschätzung verstanden wird.**

Fair Pay

Fairness und Gleichbehandlung sind bei comprei fest in den Werten und Grundsätzen verankert. Denn: Ohne Mitarbeiterzufriedenheit keine Kundenzufriedenheit.

Die faire Entlohnung wird durch folgende Maßnahmen und Prinzipien gewährleistet:

- Gleiche Bezahlung für gleiche Leistung – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft.
- Regelmäßige Vergütungsvergleiche innerhalb der Branche und Region.

■ **Keine Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen** in vergleichbaren Positionen.

■ Leistungs- und weiterbildungsorientierte Gehaltsentwicklung: Kompetenzzuwachs wird honoriert.

■ Zusätzliche Benefits (z. B. Gutscheine, Gesundheitsförderung, Familienzuschüsse) fördern soziale Gerechtigkeit und Lebensqualität.

Die faire Bezahlung ist ein fester Bestandteil unserer ESG-Ziele und unseres Unternehmensleibbilds.

Gesellschaftliches Engagement und Kommunikation

comprei lebt soziale Nachhaltigkeit nach innen und außen. Das Unternehmen ist **Gewinner des Austrian SDG-Awards 2024** und besitzt ein Synesgy ESG-Zertifikat mit Index A (Sehr gut).



Im ESG-Kompodium werden 14 Nachhaltigkeitsinitiativen beschrieben, darunter:

■ **Gesundheitsförderung und Work-in-Life-Balance**

■ **Chancengleichheit und Diversität**

■ **Unterstützung sozialer Projekte** wie Feuerwehr, Ärzte ohne Grenzen oder Behindertensportverband

■ **Einbindung der Familien** unserer Mitarbeitenden als wichtige Interessensgruppe – etwa durch Feiern, Unterstützungsangebote und transparente Kommunikation.

Diese Initiativen werden aktiv über die Website, LinkedIn und öffentliche Auszeichnungen (z. B. GPTW, SDG-Award, Best Workplaces for Women) kommuniziert. Mitarbeitende werden regelmäßig in ESG-Projekte eingebunden, um das Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung zu fördern.



Organisation und Best Practices

Soziale Nachhaltigkeit ist bei comprei **systematisch im Managementsystem (ISO 9001, ISO 21001, ISO 29993)** sowie im **ESG-Konzept** verankert. Das Thema wird von HR und Qualitätsmanagement gemeinsam verantwortet – unter direkter Einbindung der Geschäftsführung.

Empfehlung an andere Unternehmen

Soziale Nachhaltigkeit gelingt nur, wenn sie in der täglichen Kultur verankert ist. Bei comprei bedeutet das: Vertrauen vor Kontrolle, Wertschätzung statt Druck und Führung als Dienstleistung für die Mitarbeitenden.

Kernpraktiken

- **Verknüpfung von HR- und ESG-Zielen**, z. B. über Gesundheitskennzahlen, Ersthelferquoten und Mitarbeiterzufriedenheitsindikatoren.
- **Work-in-Life-Balance statt Work-Life-Balance** – Arbeitszeit ist Lebenszeit. Arbeit soll sinnstiftend und erfüllend sein. Arbeit ist Teil des Lebens.
- **Ergonomische und gesunde Arbeitsplätze** sowie regelmäßige Fitness- und Präventionsprogramme.
- **Einbindung der Mitarbeitenden** in Verbesserungsprozesse und strategische Foren.
- **Jährliche Strategy Excellence Foren (SEF)** zur Weiterentwicklung von Unternehmenskultur, Führung und Nachhaltigkeit.

Das Ergebnis: Fluktuation < 3 %

99 %
der Mitarbeitenden
möchten langfristig
bleiben

100 %
der Mitarbeitenden
empfehlen comprei
als Arbeitgeber weiter.

Diese Kennzahlen bestätigen, dass soziale Nachhaltigkeit gelebte Realität ist – und Grundlage für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

Holt euch unsere aktuelle Studie

Best Workplaces™

in Social Sustainability 2025

Great Place To Work.



Report: Soziale Nachhaltigkeit 2025

Warum sozial nachhaltige Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher sind

Das steckt wirklich hinter den smarten Erfolgsrezepten der Best Workplaces™ in Social Sustainability

Best Workplaces™ in Social Sustainability
Austria 2025

Sechs Wege zu mehr sozialer Nachhaltigkeit, die euch die Best Workplaces in Social Sustainability aufzeigen



Aus den Befragungsergebnissen aller Unternehmen, die am Stichtag 30. September 2025 eine Great Place To Work®-Zertifizierung hatten, lässt sich ablesen, welche Faktoren den stärksten Einfluss auf die soziale Nachhaltigkeit ausüben.

Die folgenden Grafiken zeigen

- Daten der Top 10 der Best Workplaces in Social Sustainability 2025 und
- Vergleichswerte von Durchschnittswerten, erhoben im Rahmen der European Workforce Study.

Great Place To Work.

©2025 Great Place To Work® Institute, Inc. All Rights Reserved. 18

Gehaltstransparenz

Die Einführung der EU-Richtlinie zur Gehalts- und Entgelttransparenz markiert einen Meilenstein für Fairness und Gleichheit in der Arbeitswelt. Unternehmen in ganz Europa stehen vor der Aufgabe, klare Strukturen und nachvollziehbare Prozesse zu schaffen, die gewährleisten, dass gleiche und damit gleichwertige Arbeit auch auf gleiche Art vergütet wird.

Transparenz bei Gehältern bedeutet dabei weit mehr als das bloße Offenlegen von Zahlen. Es erfordert eine vertrauensvolle Unternehmenskultur. Das heißt zum einen, dass die Mitarbeitenden verstehen, wie sich Gehälter zusammensetzen und welche Kriterien für eine Gehaltsbeförderung wesentlich sind und zum anderen, dass das Unternehmen in Gestalt der verantwortlichen Führungskräfte über diese Möglichkeiten so transparent wie möglich informiert.

Mit der **EU-Richtlinie 2023/910** zur Entgelttransparenz setzt die Europäische Union einen wichtigen Schritt in Richtung Fairness und sozialer Nachhaltigkeit. Ab Juni 2026 sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe verpflichtet, regelmäßig über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu berichten und diese zu erklären, wie sich Gehälter zusammensetzen. Dazu zählen Angaben zu **Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten** und die Offenlegung von **Gehaltsbanden sowie der Kriterien für Vergütung und Beförderung**. Mitarbeitende erhalten außerdem ein Recht auf Auskunft über Vergleichsgehalt und Entlohnungskriterien.

EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz auf einen Blick

Richtlinie: EU 2023/910
Inkrafttreten: Juni 2026
Ziel: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit
Pflicht: Offenlegung von

- Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher Tätigkeiten
- Gehaltsbanden und Vergütungskriterien
- geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden

Recht für Mitarbeitende: Auskunft über Vergleichsgehalt und Entlohnungskriterien
Betroffene: Unternehmen ab einer bestimmten Größe innerhalb der EU

Damit diese Transparenz gelingt, braucht es klare Strukturen, standardisierte Prozesse und eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Fairness und Glaubwürdigkeit basiert.

Schon heute zeigt sich: Transparente Entlohnung schafft eine positive Dynamik. Mitarbeitende entwickeln mehr Engagement und Loyalität, wenn sie die Strukturen, Prozesse und Kriterien zur Vergütung durchblicken und Zugriff auf relevante Gehaltsdaten sowie Vergleichswerte innerhalb ihrer Berufsgruppe haben.

Eine offene und proaktive Informationspolitik stärkt das Vertrauen, fördert das Engagement und bildet die Basis für eine nachhaltige und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Great Place To Work.

©2025 Great Place To Work® Institute, Inc. All Rights Reserved.

Glaubwürdigkeit

Führungskräfte informieren zu wichtigen Themen

Glaubwürdigkeit in der Führung zeigt sich unter anderem darin, wie offen und transparent Führungskräfte mit relevanten Informationen umgehen. Wenn Mitarbeitende zentral und umfassend über wichtige Themen, Veränderungen und Entscheidungen informiert werden, entsteht Vertrauen und ein Gefühl der Sicherheit. Diese offene Kommunikation ermöglicht es allen, Veränderungen besser mitzugestalten und sich auf Neuerungen vorzubereiten – ein entscheidender Beitrag für eine starke Unternehmenskultur und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Und ein wichtiger Faktor dafür, dass die Einführung der Gehaltstransparenz reibungslos verläuft.

Führung, die informiert und verbindet: In vielen österreichischen Durchschnittsunternehmen fühlen sich Mitarbeitende nicht ausreichend über wichtige Themen informiert. Nur 52 Prozent erleben eine offene Kommunikation durch ihre Führungskräfte. Bei den Best Workplaces in Social Sustainability können 90 Prozent der Mitarbeitenden sagen, dass ihre Führungskräfte transparent informieren und sie über wichtige Entwicklungen auf dem Laufenden halten – so sind der Konzern also um fassbare 38 Prozent voran.

Diese Ergebnisse belegen: Offene Kommunikation schafft Vertrauen, Orientierung und Zusammenhalt. Wenn Führungskräfte transparent informieren, entsteht ein besonderes Wir-Gefühl. Und das wiederum trägt dazu, dass Mitarbeitende sich ernst genommen und eingebunden fühlen.



■ „Wie oft Ihre Führungskräfte in Social Sustainability 2025 über wichtige Themen informiert werden“ (Vergleichswerte von Unternehmen, die keine Great Place To Work®-Zertifizierung hatten, im Rahmen der European Workforce Study vom 15. September 2025).

■ „Wie oft Ihre Führungskräfte in Social Sustainability 2025 über wichtige Themen informiert werden“ (Vergleichswerte von Unternehmen, die keine Great Place To Work®-Zertifizierung hatten, im Rahmen der European Workforce Study vom 15. September 2025).

Great Place To Work.

©2025 Great Place To Work® Institute, Inc. All Rights Reserved. 32

download white paper ↗

Wir machen eure Mitarbeitendenzufriedenheit messbar

Wollt auch ihr zu den „Best Workplaces™“ gehören?

Gemeinsam befragen wir eure Mitarbeitenden dazu und benchmarken gleichzeitig eure Organisationskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

Mit unserer [Trust Index™-Mitarbeitendenbefragung](#) messt ihr die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Unternehmen und identifiziert Bereiche zur Verbesserung des empfundenen Arbeitsklimas.

Jedes Unternehmen kann ein zertifizierter Great Workplace werden:

[Hier erfahrt ihr mehr zur Great Place To Work®-Zertifizierung!](#) Zeigt auch ihr, dass ihr zu den Besten Arbeitgebern gehört und die Bedürfnisse und Wünsche eurer Mitarbeitenden ernst nehmt!

[Ihr braucht Unterstützung dabei?](#)
[Hier findet ihr alle Infos dazu!](#)



Macht euren Arbeitsplatz zum Erfolgstreiber

Nutzt das volle Potenzial eurer Daten, um eure Kultur zu stärken.

So funktioniert's

Du hast Fragen?
Wir beantworten sie gerne.

Let's talk!



Great Place to Work®
Nibelungengasse 1-3/Top 50
A-1010 Wien

+43 (0) 1 798 59 280
willkommen@greatplacetowork.at
www.greatplacetowork.at