

# Case Study

comprei Reinraum-Handel-  
und Schulungs GesmbH

comprei<sup>®</sup>



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, Vergütungsscheidungen 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 Unternehmensleitbilds.

## 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-Kompendium werden 14 Nachhaltigkeitsinitiativen beschrieben, darunter:

- **Gesundheitsförderung und Work-in-Life-Balance**
- **Chancengleichheit und Diversität**
- **Unterstützung sozialer Projekte** wie Feuerwehr, Ärzte ohne Grenzen oder Behinderungstransportverband
- **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.

## 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 Mitarbeiterinnen** in Verbesserungsprozesse und strategische Foren.
- **Jährliche Strategy Excellence Foren (SEF)** zur Weiterentwicklung von Unternehmenskultur, Führung und Nachhaltigkeit.

## 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.

## 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

Who Cares

Das ist der Bericht, der zeigt, wie Unternehmen durch soziale Nachhaltigkeit wirtschaftlich erfolgreicher werden. Er untersucht die Erfolgsrezepte der Best Workplaces™ in Social Sustainability und zeigt, wie Unternehmen durch transparente Führung, ein engagiertes Management und eine faire Vergütung wirtschaftlich erfolgreicher werden.

**Sechs Wege**

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

Aus den Befragungsergebnissen aller Unternehmen, die am Best Workplaces in Social Sustainability 2025 eingeschlossen waren, 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
- Vertiefende Analysen von Durchschnittsunternehmen, erobert im Rahmen der European Workforce Study.

Great Place To Work.

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

**Gehaltstransparenz**

Die Einführung der EU-Richtlinie zur Gehalts- und Entgeltskennzeichnung markiert einen Meilenstein für Fairness und Gleichheit im Arbeitsmarkt. Sie soll Unternehmen in ganz Europa lehren, vor der Aufgabe, kleine Strukturen und nachvollziehbare Prozesse zu schaffen, die es ermöglichen, dass gleiche und ähnlich gleichwertige Arbeit auch auf gleiche Art vergütet wird.

Transparenz bei Gehältern bedeutet dabei weit mehr als das bloße Offenlegen von Gehaltsstrukturen. Es bedeutet eine transparente Unternehmenskultur. Das heißt zum einen, dass die Mitarbeitenden verstehen, wie ihre Gehaltsstruktur funktioniert, welche Kriterien für eine Gehaltssteigerung wesentlich sind; und zum anderen, dass das Unternehmen in Gestaltung der wirtschaftlichen Führungsaufgabe über diese Möglichkeiten so transparent wie möglich informiert.

**EU-Richtlinie zur Entgeltskennzeichnung auf einen Blick**

**Richtlinie:** EU 2023/970  
**Inkrafttreter:** Juni 2026  
**Ziel:** Gleich Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit  
**Mindestdaten:**

- Durchschnitts- und Median-gehälten gleicher Tätigkeiten
- Gehaltsstrukturen und Gehaltskennzeichnungen
- geschlechterspezifische Entgeltskennzeichnungen

**Recht für Mitarbeiter: Aufdruck über Vergleichsgehälter und Entgeltskennzeichnungen**

**Betroffene Unternehmen:** ab einer bestimmten Größe innerhalb der EU

Mit der EU-Richtlinie EU 2023/970 zur Entgeltskennzeichnung setzt die Europäische Union ein Zeichen für Fairness und Gleichheit in Form und sozialer Nachhaltigkeit. Ab Juni 2026 sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe innerhalb der EU verpflichtet, über geschlechterspezifische Entgeltschleide zu berichten und offenzulegen, welche Gehaltsstruktur sie haben. Die zentralen Angaben zu Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten müssen transparente Angabe von Gehaltsspannen sowie der Kriterien für Vergütung und Befähigung. Mitarbeitende erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, über Vergleichsgehälter und die zugrundeliegenden Entscheidungsprozesse. Ziel ist es, dass Unternehmen die Gehaltsstruktur gleich zu entfalten – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Arbeitszeitmodell.

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

Schon heute zeigt sich: Transparente Entgeltskennzeichnung schafft eine positive Dynamik. Mitarbeiter fühlen sich durch ein engagiertes Management und Loyalität, wenn sie die Strukturen, Prozesse und Kriterien zur Vergütung durchsichtigen. Durchsichtige Gehaltsstrukturen fördern auch die Motivation und die Arbeitszufriedenheit, ebenso wie Vergleichswerte innerhalb ihrer Belegschaftsgruppe.

Eine offene und positive Informationspolitik stärkt das Vertrauen, fordert das Engagement und bildet die Basis für eine nachhaltige und engagierte Zusammenarbeit.

**Glaubwürdigkeit**

**Führungskräfte informieren transparent**

Glaubwürdigkeit in der Führung zeigt sich unter anderem darin, wie offen und transparent Führungskräfte über wichtige Informationen umgehen. Wenn Mitarbeitende zeitnah und umfassend über wichtige Themen informiert werden, können sie sich besser informiert werden, entstehen Vertrauen und ein Gefühl der Sicherheit. Diese offene Kommunikation kann die Widerstandsfähigkeit gegenüber Veränderungen erhöhen und sich auf Neuerungen vorzubereiten – ein entscheidender Faktor für die wirtschaftliche Unternehmenskultur und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Und ein wichtiger Faktor dafür, dass Unternehmen die Gehaltskennzeichnung reibungslos verlaufen.

**Führung, die informiert und verhindert**

In vielen österreichischen Durchschnittsunternehmen fühlen sich Mitarbeitende nicht ausreichend über wichtige Informationen informiert. Nur 52 Prozent erleben eine offene Kommunikation durch ihre Führungskräfte. Bei den Best Workplaces in Social Sustainability sagen 90 Prozent der Mitarbeitenden, dass ihre Führungskräfte transparente und umfassende Informationen über die Entwicklungen auf dem Laufenden halten – sie sind der Konkurrenz also um ein formidables 38 Prozent voraus.

Der Bericht untersucht die österreichischen Unternehmen Heil- und Pflege-, Chemie-, Kunststoff-, Verarbeitende Industrie, Textil-, Automobil- und Maschinenbau sowie Logistik, Handel, Handwerk und Dienstleistungen. Die Ergebnisse basieren auf Befragungen von über 100.000 Mitarbeitenden in Österreich.

Quelle: Die Daten basieren auf Befragungen und Analyse von über 100.000 Mitarbeitenden in Österreich. Die Ergebnisse basieren auf Befragungen von über 100.000 Mitarbeitenden in Österreich.

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

download white paper ↗

# Wir machen eure Mitarbeiterzufriedenheit 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](mailto:willkommen@greatplacetowork.at)  
[www.greatplacetowork.at](http://www.greatplacetowork.at)