

Klimawandel bekämpfen. Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. Weniger Müll verursachen. Diversifikation in neue Geschäftsfelder. Umweltaugerechte Produkte entwickeln. Umweltaugerechte Transportmittel durch durchschnittliche Beschäftigte. Weiterbildungsstunden steigern. Lokale Produktion aufbauen. Nachhaltigkeitsrisiko in den Geschäftsprozessen überprüfen. Den Einsatz von Abfall zulassen. Nachhaltiges Wachstum realisieren. 100 Prozent Supply Chain Transparenz erreichen. Umweltaugerechte Produkte entwickeln. Scope-3-Emissionen reduzieren. Innovation forcieren. Zirkuläre Geschäftsmodelle an den Start bringen. Arbeitsunfälle

weiter senken. Mehr Sekundärmaterialien einsetzen. Emissionen reduzieren. Logistik optimieren. A-Componente einsetzen. Nachhaltiges Produktdesign entwickeln. Physische und mentale Gesundheit fördern. Mehr zum selbstprozentualen. Digitalisierung vorantreiben. Net-Zero Plan vorlegen. Energieeffizienz verbessern. Lokale Gemeinschaften unterstützen. Umweltaugerechte Geschäftsmodelle realisieren. Resilienzfähigkeit steigern. Anknüpfungspunkte für die Menschentechnologien erschließen. ESG-Risiken mitigieren. Kreisläufe schließen. Resilienz von Lieferketten stärken. Alte Denk- und Verhaltensmuster sprengen.

# NOTHING BEATS AMBITION

# Nothing beats ... Ambition!

## 003 Nothing beats ... Ambition!

## 014 Unser Unternehmen

- 016 Interview des Vorstands
- 022 Brief des Aufsichtsrats
- 024 Statement des Familiengesellschaftsrats
- 026 Greiner im Überblick

## 030 Unsere Entwicklung

- 032 Highlights 2023
- 034 Entwicklung der Gruppe
- 038 Entwicklung der Sparten
- 040 — Greiner Packaging: Do the innovation
- 046 — NEVEON: The Future of Foam
- 052 — Greiner Bio-One: Making a difference

## 058 Unsere Nachhaltigkeit


- |   |  |
|---|--|
| 060 <b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>          | 148 <b>Soziales</b>                          |
| 062 Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement          | 150 Mitarbeiter:innen                        |
| 072 Greiner Wertschöpfungskette               | 155 — Arbeitsbedingungen & Menschenrechte    |
| 074 Stakeholder:innen                         | 163 — Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz  |
| 076 Mitgliedschaften & Initiativen            | 172 — Aus- & Weiterbildung                   |
| 078 UN Global Compact                         | 177 — Diversität, Fairness & Inklusion       |
| 079 Sustainable Development Goals (SDGs)      | 186 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette |
| 080 Wesentliche Themen                        | 188 — Arbeitsbedingungen & Menschenrechte    |
| 085 Nachhaltigkeitsstrategie                  | 191 — Soziales Engagement                    |
| 090 Nachhaltigkeitsperformance                | 198 <b>Governance</b>                        |
| 092 <b>Umwelt</b>                             | 200 Geschäftsethik                           |
| 094 Klimawandel                               | 202 — Unternehmenskultur & Compliance        |
| 096 — Klima & Emissionen                      | 214 — Anti-Korruption & Bestechung           |
| 108 — Energie                                 | 216 — Risikomanagement                       |
| 115 — Informationen gemäß TCFD                | 222 Nachhaltige Lieferketten                 |
| 122 Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft | 224 — Verantwortungsbewusste Beschaffung     |
| 124 — Materialien                             |  |
| 130 — Produkte                                |  |
| 138 — Abfall                                  |  |
| 144 — Wasser                                  |  |

Es braucht Motivation und Ehrgeiz, um Veränderung und Wandel voranzutreiben. Wir werden den Umbau zu einem zirkulären, nachhaltigen Global Player fortsetzen und halten an unseren Zielen fest. Wir denken nicht in Quartalen, sondern in Generationen. Auch in schwierigen Zeiten richten wir den Blick nach vorne. Pläne und Ambitionen sind natürlich nur ein Teil der Lösung. Wir müssen Taten sprechen lassen. Wir müssen jetzt handeln, um die großen Herausforderungen unserer Zeit zu meistern. Unsere Mitarbeiter:innen stehen stets im Mittelpunkt unseres Tuns, denn nur durch sie können wir die notwendigen Maßnahmen umsetzen. Unsere Antriebskraft und unser Teamgeist ermöglichen es, neue Perspektiven zu schaffen und uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Eines steht für uns außer Frage: Nichts geht ohne Ambitionen.

## 230 Anhang

- 232 Kennzahlenübersicht
- 247 GRI-Index
- 254 Über diesen Bericht
- 256 Konzernstruktur & Organigramm
- 260 Externe Validierung des Berichts
- 262 Glossar
- 263 Kontakt & Impressum





Als Familienunternehmen denken wir in Generationen. Unser Ziel ist es, ein nachhaltiges Unternehmen zu sein – ökonomisch, sozial und ökologisch.

Wir haben es in der Hand, unsere Transformation voranzutreiben und unsere Position als Global Player zu stärken. Die notwendigen Werkzeuge dafür haben wir. Nichts geht ohne die richtige Strategie dahinter.

NOTHING BEATS... Strategy






**Unsere Mitarbeiter:innen sind das, was uns ausmacht. Mit Tatendrang, Mut und Engagement begegnet das gesamte Team den bevorstehenden Herausforderungen.**

Mit zahlreichen Maßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Diversität, Fairness und Inklusion sowie Aus- und Weiterbildung, geben wir alles, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir möchten Flexibilität und Vielfalt fördern. Für uns ist Eines selbstverständlich: Nichts geht ohne unsere Mitarbeiter:innen.

**NOTHING BEATS...  
Empowering People**





Innovationen sind  
das Herzstück eines  
Unternehmens  
und der Weg,  
um langfristig  
bestehen zu  
können. Wir denken  
unsere Produkte  
neu, anders,  
nachhaltiger.

NOTHING BEATS... Innovation

Mit Pilotprojekten zeigen wir, was alles möglich sein kann. Unser Start-up Hub Greiner Innoventures schaut über den Tellerrand. Unser Blick als Greiner Gruppe ist in die Zukunft gerichtet – in eine zirkuläre Zukunft. Eines ist klar: Nichts geht ohne Innovation.





**Die Zukunft ist zirkulär.  
Wir müssen in Kreisläufen  
denken. Das beginnt  
beim Design der  
Produkte und endet  
bei ihrer Entsorgung.**

**NOTHING BEATS...  
Circularity**

Durch den Einsatz von recycelten Materialien – nicht zuletzt durch unser eigenes Recyclingwerk – kommen wir einem geschlossenen Kreislauf näher. Um diesen Weg weiterzugehen, müssen wir alle entlang der gesamten Wertschöpfungskette zusammenarbeiten. Nichts geht ohne Kreislaufwirtschaft.





**Es ist fünf vor zwölf!  
Das wissen wir alle.  
Wir meinen es als  
Unternehmen ernst  
mit dem Klimaschutz.**

Um unsere Emissionen drastisch zu reduzieren, verfügen wir über Science Based Targets, wissenschaftsbasierte Klimaziele. Jetzt liegt es an uns, diese Ziele durch effektive Maßnahmen zu erreichen. Dafür braucht es die Anstrengungen aller Mitarbeiter:innen und aller unserer Geschäftspartner:innen. Nichts geht ohne Klimaschutz.

**NOTHING BEATS...  
Climate Action**





# Unser Unternehmen

Greiner ist ein beständiges Familienunternehmen und Global Player mit Wachstumsambitionen. Mit Mut, Tatendrang und Wandlungsfähigkeit machen wir unser Unternehmen zukunftsfit. Das vergangene Jahr war gesamtwirtschaftlich schwierig. Als Gesellschaft stehen wir weiterhin vor großen Herausforderungen: Gerade deshalb treiben wir den Umbau zu einem zirkulären, nachhaltigen Unternehmen weiterhin mit aller Stärke voran! Wir haben einen klaren Plan vor Augen, wie wir unsere Ziele erreichen werden und wir wissen: **Nichts geht ohne Strategie, Innovation, Kreislaufwirtschaft, Klimaschutz und unsere Mitarbeiter:innen.**

## Zwischenverzeichnis

- 016** Interview des Vorstands
- 022** Brief des Aufsichtsrats
- 024** Statement des Familiengeschafterrats
- 026** Greiner im Überblick



# „Es war ein Jahr des Umbruchs“

Umsatzrückgänge und personelle Weichenstellungen haben das Geschäftsjahr 2023 geprägt. Im Interview erklärt der Vorstand, warum das vergangene Jahr besonders herausfordernd war und wie mit der neuen Gruppenstrategie der richtige Kurs für die Zukunft aufgenommen wurde.



## Wir leben in einer Zeit multipler Krisen. Die Welt kommt nicht zur Ruhe. Was können Unternehmen im Umgang mit eben diesen Krisen tun?

**Saori Dubourg:** Die Herausforderungen für Unternehmen haben ohne jeden Zweifel in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Auch der Veränderungsdruck seitens der Gesellschaft und die Notwendigkeit zur Transformation aufgrund gestiegener Energiekosten, Inflation, Klimakrise und Nachfrageschwäche werden immer spürbarer. Das setzt natürlich viele Unternehmen unter Druck und führt zu Unsicherheit in Wirtschaft und Gesellschaft. Im Umgang mit Krisen ist es aus meiner Sicht zunächst wichtig, anzuerkennen, dass diese zum Leben gehören. Unser wichtigster Kompass bei Greiner sind unsere Werte. Sie sind es auch, die uns in schwierigen Zeiten einen Leitfaden geben, die richtigen Lösungen zu finden. Wir stehen für Offenheit, Wertschätzung, für Zuverlässigkeit und für Exzellenz. Für uns bedeutet Offenheit, dass wir zuhören, wenn Kund:innen nach Lösungen suchen, dass wir zuhören, wenn Mitarbeiter:innen gute Ideen haben und es bedeutet, dass wir offen sind, uns zu verändern, wenn es notwendig ist. In Zeiten des Wandels sind Mut und Zuversicht gefragt. Der

Saori Dubourg  
Vorstandsvorsitzende Greiner AG



**„So schwierig das vergangene Jahr für alle Sparten war, hat es auch gezeigt, dass uns die Größe und Diversität als Unternehmensgruppe insgesamt resilienter macht und Sicherheit verschafft.“**

”

Manfred Stanek  
Vorstandsmitglied Greiner AG

Mut zu innovativen Ideen und Ansätzen. Aber auch Optimismus, dass die eigene Kraft und Resilienz größer ist als wir denken. Denn der sicherste Weg, die Zukunft vorherzusagen ist, indem man sie selbst gestaltet, und genau das tun wir, jeden Tag.

### Neben der entstandenen Unsicherheit – wie haben sich diese Krisen im vergangenen Geschäftsjahr auf Umsatz und Ergebnis ausgewirkt?

**Hannes Moser:** Wir sind 2023 bei der wirtschaftlichen Performance hinter den eigenen Erwartungen geblieben. Wir hatten realistisch erreichbare Ziele, aber der Markt hat sich anders entwickelt. Insgesamt ist unser Umsatz um 9,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesunken. Das ist vielen externen Faktoren geschuldet – Stichworte Nachfragerückgänge, Inflation, hohe Zins- und Energiekosten. Für die Zukunft heißt das, noch stärker daran zu arbeiten, unsere wirtschaftliche Performance zu verbessern. Wir sehen das Jahr 2023 als Jahr des Umbruchs, in dem wir viel gelernt haben. Trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage haben wir weiterhin investiert und an unserem Nachhaltigkeitskurs festgehalten.

### Schauen wir in die einzelnen Geschäftsbereiche. Wie haben sich die drei Sparten jeweils im vergangenen Geschäftsjahr entwickelt?

**Manfred Stanek:** Es war ein herausforderndes Jahr, das geprägt war von Umsatzrückgängen in allen drei Sparten. Unser Verpackungsgeschäft hat große Resilienz bewiesen, wobei sich der Produktmix hin zu jenen Produkten bewegte, welche am Supermarktregal für den Konsumenten günstiger sind.

Schwierig verlief das Jahr nach wie vor für Greiner Bio-One. Das Geschäft mit den Virusstabilisationsröhrchen ist nach der Pandemie eingebrochen und was die anderen Produkte betrifft, waren die Lager unserer Kund:innen noch immer gut gefüllt. Zudem haben große Pharmafirmen ihre Projekte aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Lage verschoben oder gestrichen. Auch NEVEON verzeichnete einen Umsatzrückgang, da die Nachfrage nach Produkten der Schaumstoffindustrie besonders im Privatkonsum auf ein Rekordtief gesunken ist. Bei NEVEON kam es zudem zu einer strategischen Veränderung. Das Fertigprodukt-Automotive-Geschäft Perfoam haben wir mit Ende des Jahres an die Trèves-Gruppe, einen strategisch besser passenden Eigentümer, verkauft. So schwierig das vergangene Jahr für alle Sparten war, hat es auch gezeigt, dass uns die Größe und Diversität als Unternehmensgruppe insgesamt resilienter macht und Sicherheit verschafft.

### Bei all diesen Herausforderungen und Umbrüchen – was waren die wichtigsten Erfolge im vergangenen Geschäftsjahr?

**Hannes Moser:** Das größte Highlight war, dass wir mit der neu erarbeiteten Gruppenstrategie die richtigen Weichen für die Zukunft von Greiner gestellt haben. Erstmals wurde eine gesamtheitliche Strategie erarbeitet, die als verbindendes Element über den Spartenstrategien steht und gruppenweit den Kurs für die nächsten Jahre vorgibt. Zudem haben wir unseren Start-up Hub und Corporate Business Angel Greiner Innovations strategisch neu ausgerichtet. In Zukunft soll er sich noch stärker auf kreislauffähige Geschäftsmodelle und damit verbundene Fragestellungen unserer Sparten und Kund:innen

**„Bei den vielen neuen, regulativen Herausforderungen kommt uns jetzt zugute, dass wir die Messlatte im Bereich Nachhaltigkeit bereits vor Jahren hochgelegt haben.“**

”

Hannes Moser  
Finanzvorstand Greiner AG



Hannes Moser  
Finanzvorstand Greiner AG

fokussieren. Nicht zuletzt hat auch der Start von Beatrix Praeceptor als neue CEO von Greiner Packaging dazu beigetragen, dass wir für die zukünftigen Herausforderungen noch besser aufgestellt sind.

### Wie sieht der Kurs aus, den die neue Gruppenstrategie vorgibt? Und welche Maßnahmen wurden bereits gesetzt?

**Manfred Stanek:** Die vier Säulen der Gruppenstrategie umfassen Globalisierung, Diversifikation, Innovation und Nachhaltigkeit. Damit ist Nachhaltigkeit erstmals auch auf oberster Unternehmensebene strategisch verankert. Um eine nachhaltige, starke strategische als auch finanzielle Entwicklung unserer Gruppe zu ermöglichen, haben wir im Strategieprozess die Geschäftstätigkeit bis 2028 simuliert und dazu konkrete Wachstumsziele für die vier Bereiche finanzielle Performance, Zirkularität, People sowie Globalisierung definiert. Wir haben dafür bereits ein Synergiemanagement eingeführt. Denn gerade jetzt, in Zeiten des enormen Kostendrucks, sind Synergien wichtiger denn je. Im Bereich People haben wir die spartenübergreifende Zusammenarbeit intensiviert, zudem haben wir das gruppenweite Transformationsprogramm „ONE!“





**Manfred Staneck**  
Vorstandsmitglied Greiner AG

vorangetrieben, bei dem unsere Kernprozesse harmonisiert, standardisiert und digitalisiert werden. Darüber hinaus wollen wir unsere globale Präsenz weiter ausbauen und haben dabei insbesondere den nordamerikanischen Markt im Auge.

**Der Transformationsdruck auf Unternehmen ist weiterhin hoch. Lineare Geschäftsmodelle stehen am Scheideweg, Unternehmen als Arbeitgeber unter Veränderungsdruck. Wie kann das gelingen?**

**Saori Dubourg:** Bei dieser Transformation geht es nicht nur um Effizienzsteigerungen, sondern um eine strukturelle Weiterentwicklung, die eine strategische und nachhaltige Wertgenerierung ermöglicht. Auch Greiner hat sich in seiner langen Unternehmensgeschichte immer wieder neu erfunden. Wir sind überzeugt, dass es den nachhaltigen Transformationsprozess braucht, um als Unternehmen in unserer Branche weiter bestehen zu können. Dafür müssen wir gesellschaftliche und ökologische Verantwortung mit ökonomischem Erfolg in einer

Verantwortungsebene denken. Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern auch Verantwortungsübernahme auf dem Weg zu wirtschaftlichem Erfolg. Derzeit gibt es bei Transformationsprozessen noch viele Hürden. Vor allem in Europa müssen wir eine noch klügere Balance finden, die nicht nur aus Regulierung, sondern auch aus Incentivierung besteht, um mehr positive Anreize für nachhaltiges Wirtschaften zu schaffen. Ob die Kreislaufwirtschaft erfolgreich umgesetzt wird, hängt auch stark von der Kooperationsbereitschaft unterschiedlichster Stakeholder:innen ab. Wir bei Greiner sind offen, gemeinsam mit unseren Kund:innen und Partner:innen Prozesse neu zu denken. Auch in der Verantwortung als Arbeitgeber müssen Unternehmen gewohnte Pfade verlassen, um zukunftsfähig zu bleiben. Talente möchten wissen, wofür ein Unternehmen steht und ob sie stolz darauf sein können, dort zu arbeiten. Sie wollen wissen, ob sie bei einem Unternehmen arbeiten, das Zukunft gestaltet und nicht nur verwaltet. Und sie suchen ein Umfeld, bei dem menschliche Wertschätzung im Umgang einher geht mit einer modernen Performancekultur, die offen ist für disruptive Ideen.

**Auf politischer Ebene passiert aktuell sehr viel, das auch Auswirkungen auf Greiner hat. Die Regulierungsanforderungen nehmen zu. Wie gehen Sie damit um und was heißt das für Greiner?**

**Hannes Moser:** Wenn man auf die zahlreichen neuen, regulatorischen Anforderungen blickt, wird schnell deutlich, dass die nicht-finanzielle Performance von Unternehmen weiter in den Mittelpunkt rückt. Eine Tatsache, die wir als Unternehmen begrüßen. Ob EU-Taxonomie, die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung oder andere Sorgfaltspflichten – hier kommt uns nun zugute, dass wir bei Greiner die Messlatte im

**„Talente möchten wissen, wofür ein Unternehmen steht und ob sie stolz darauf sein können, dort zu arbeiten. Sie wollen wissen, ob sie bei einem Unternehmen arbeiten, das Zukunft gestaltet und nicht nur verwaltet.“**

”

**Saori Dubourg**  
Vorstandsvorsitzende Greiner AG

Nachhaltigkeitsbereich bereits vor Jahren hochgelegt haben. Auch wenn uns die neuen Vorschriften natürlich beschäftigen, sind wir hier schon heute auf einem sehr guten Weg und erfüllen die Anforderungen an die Berichterstattung umfassend. Neben den Reportingpflichten haben uns im vergangenen Jahr auch Entwicklungen wie die Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) oder das UN-Plastikabkommen beschäftigt. Auch hier erwarten wir für die Zukunft weitere politische Vorgaben, die uns einerseits fordern, andererseits aber auch ein klares Level Playing Field schaffen.

**Abschließend eine Frage an alle drei Vorstände: Mit Blick in die Zukunft: Was wird aus Ihrer Sicht von entscheidender Bedeutung sein? Bitte um je einen Satz.**

**Saori Dubourg:** Unsere Werte sind unsere Haltung, unsere Mitarbeiter:innen sind unsere Stärke – eine positive Zukunft entsteht, wenn wir jetzt nachhaltig Wert für künftige Generationen schaffen.

**Hannes Moser:** Entscheidend werden unsere Mitarbeiter:innen sein, denn sie sind der wichtigste Erfolgsfaktor, nichts geht ohne sie.

**Manfred Staneck:** Entscheidend ist unser Zusammenhalt als Gruppe – hier haben wir mit der neuen Gruppenstrategie die richtigen Weichen gestellt.





# Wesentliche Weichenstellungen für nachhaltigen Erfolg



Foto des Aufsichtsrats (von links oben nach rechts unten): Mag. (FH) Dominik Greiner (Aufsichtsratsvorsitzender), Dr. Andreas Ludwig (stv. Aufsichtsratsvorsitzender), Dr. Regine Hagen-Eck (Aufsichtsratsmitglied), Dr. Nico Hansen (Aufsichtsratsmitglied), DI Jakob A. Mosser (Aufsichtsratsmitglied), Dkfm. Christoph Greiner (Aufsichtsratsmitglied), Mag. Gerald Schinagl (Aufsichtsratsmitglied), RA Margret Suckale, MBA (Aufsichtsratsmitglied), sowie Mario Nussbaumer (Arbeitnehmer:innenvertreter), Georg Kofler (Arbeitnehmer:innenvertreter), Markus Rohrauer (Arbeitnehmer:innenvertreter) und Ernst Zimmermann (Arbeitnehmer:innenvertreter)

Im vergangenen Jahr stand der Aufsichtsrat dem Vorstand bei vielen Entscheidungen eng zur Seite. Es waren teils einschneidende Weichenstellungen, um Greiner langfristig auf Erfolgskurs zu halten.

2023 brachte für Greiner viele Umbrüche: Dazu zählten Führungswechsel in der Greiner AG sowie bei Greiner Bio-One und Greiner Packaging, die neue Gruppenstrategie oder auch der Verkauf des Fertigprodukt-Automobilgeschäfts der Schaumstoffsparte NEVEON, das in der Perfoam-Gruppe gebündelt war. Seinen Verpflichtungen entsprechend war der Aufsichtsrat bei all diesen Entscheidungen involviert und hat den Vorstand beratend und als Kontrollorgan unterstützt.

Eine der zentralsten Aufgaben des Aufsichtsrats ist es kontinuierlich zu evaluieren, ob das Unternehmen mit dem richtigen Managementteam an der Strategieumsetzung arbeitet. Mit Blick auf die beschlossene Gruppenstrategie 2028 haben wir Handlungsbedarf gesehen. Wir haben uns daher Ende September 2023 mit CEO Axel Kühner einvernehmlich darauf verständigt, dass er mit Ende des Jahres 2023 die Position des Vorstandsvorsitzenden zurücklegt. Greiner hat in den vergangenen Jahren eine außerordentlich erfolgreiche Entwicklung vollzogen. Axel Kühner hat zu dieser Entwicklung einen großen Beitrag geleistet und das Unternehmen über 15 Jahre professionell geführt. In seiner Zeit bei Greiner hat sich der Umsatz verdoppelt und das Unternehmen die bisher wirtschaftlich erfolgreichsten Jahre erlebt. Seitens des Aufsichtsrats und der Eigentümerfamilie gebührt Axel Kühner dafür unser größter Dank und unsere Anerkennung. Mit der neuen Gruppenstrategie 2023 bis 2028 gab es nun einen passenden Zeitpunkt für einen Führungswechsel.

Mit Saori Dubourg haben wir eine exzellente Managerin und starke Persönlichkeit für die CEO Rolle bei Greiner gewinnen können. Mit ihrem breiten und internationalen Erfahrungsschatz, ihrem starken

Fokus auf Innovation und Nachhaltigkeit sowie mit ihrer Zukunftsgewandtheit wird sie Greiner in eine neue Ära führen. Saori Dubourg hat uns aber vor allem als Mensch mit ihrer gewinnenden Persönlichkeit überzeugt – diese steht im Einklang mit den Werten des Unternehmens und der Eigentümerfamilie.

Auch im Aufsichtsrat selbst kam es zu personellen Veränderungen: Im Sommer 2023 verabschiedete sich der langjährige Vorsitzende Erich Gebhardt in den wohlverdienten Ruhestand. Über 22 Jahre, zuletzt seit 2015 als Vorsitzender, hatte Erich Gebhardt den Aufsichtsrat der Greiner AG maßgeblich geprägt. Für sein jahrelanges Engagement sind wir ihm zutiefst dankbar. Neu in das Gremium aufgenommen wurde Margret Suckale. Sie bringt unter anderem Erfahrungen durch Aufsichtsratsmandate bei deutlich größeren Unternehmen mit. Mit ihr konnte eine renommierte Managerin gewonnen werden, die Greiner mit internationaler Branchenexpertise und Weitblick zur Seite steht.

Nach einem wirtschaftlich sehr herausfordernden Jahr stimmt uns die Kraft der personellen Neuaufstellung sowie die Klarheit der neuen Gruppenstrategie zuversichtlich. Diese Strategie setzt auf eine Stärkung der Profitabilität und bildet somit das Fundament für weiteres Wachstum.

Abschließend möchte ich im Namen des Aufsichtsrats allen Mitarbeiter:innen sowie dem Vorstandsteam meinen besonderen Dank für das herausragende Engagement aussprechen. Gerade in Zeiten des Umbruchs sind Einsatzbereitschaft und Zusammenhalt ein Beweis für die Stärke des Unternehmens Greiner.

Dominik Greiner Aufsichtsratsvorsitzender Greiner AG





# Für nachhaltigen Erfolg – bis 2050 und darüber hinaus

Familiengeschafterratt:  
(von links oben nach rechts)  
Dominik Greiner  
Barbara Mechtler-Habig  
Peter Greiner  
Christoph Greiner (sitzend)

Auch wenn es im Vorjahr zu vielen Umbrüchen gekommen ist – eines bleibt gleich: Greiner ist ein Familienunternehmen. Unser oberstes Ziel ist es, die richtigen Weichen für die nachfolgenden Generationen zu stellen.

In Zeiten, wo sich die Welt im Umbruch befindet, braucht es Stabilität und Weitblick. Dafür stehen wir als Eigentümerfamilie. In seiner 155-jährigen Geschichte hat unser Unternehmen schließlich schon viele Krisen durchgestanden und sich, wenn nötig, neu erfunden. Begonnen hat alles 1868 mit der Produktion von Korkstopfen, heute ist Greiner ein weltweit führender Player im Bereich Kunst- und Schaumstoffe. Daher sehen wir Veränderungen und Umbrüche als etwas Positives. Etwas, das neue Chancen bietet. Und nicht zuletzt auch als etwas, das man manchmal aktiv vorantreiben muss.

Auch in dem Führungswechsel per Jahresende 2023 sehen wir eine große Chance für frischen Wind und nachhaltiges Wachstum. Und die im Vorjahr neu erarbeitete Gruppenstrategie bietet ein stabiles Fundament für alle Veränderungen, die noch auf Greiner zukommen.

Was sich jedenfalls nicht ändern wird: Greiner ist und bleibt ein Familienunternehmen. Auch wenn wir nicht operativ im Unternehmen tätig sind, wollen wir als Eigentümerfamilie weiterhin Einfluss auf das Wertekonstrukt der Greiner Gruppe nehmen. Unser Handeln basiert auf den Werten Offenheit, Wertschätzung, Zuverlässigkeit und dem Streben nach Exzellenz. Diese Werte bekräftigen die gemeinsame Identität der Unternehmensgruppe. Und unser Ziel ist es, auch der heranwachsenden sechsten Generation die gleichen Grundwerte mitzugeben.

Unsere Governance ist bei Familienunternehmen dieser Größenordnung einzigartig. Wir kennen viele Unternehmen, die mit deutlich kleineren Familienstrukturen nicht so gut funktionieren. In ebendieser Governance liegt auch ein wesentliches Erfolgsgeheimnis von Greiner. Zudem denken wir nicht in Quartalen oder Jahren, sondern in Generationen.

Seitens der Familie geht der Planungshorizont weit über das Ende der aktuellen Strategieperiode hinaus. Wir orientieren uns an dem Jahr 2050. Das ist in etwa der Zeitpunkt, wo der Familiengeschafterrat in den Händen der sechsten Generation liegt.

Bereits jetzt sehen wir, dass die heranwachsende sechste Generation noch höhere Ansprüche in puncto Nachhaltigkeit hat. Wir begrüßen es daher sehr, dass Nachhaltigkeit als strategische Säule der neuen Gruppenstrategie definiert wurde. In nachhaltigen – und damit in unserem Fall vor allem zirkulären – Geschäftsmodellen liegen schließlich große Zukunftschancen.

An der Kreislaufwirtschaft führt daher kein Weg vorbei. Dahinter stehen wir auch als Familie. Selbst wenn der Gegenwind rauer wird, werden wir davon nicht abweichen. Die Transformation zu einem zirkulären Unternehmen sind wir auch unseren nachfolgenden Generationen schuldig. Nichts geht ohne Nachhaltigkeit.

Wir sind stolz auf die lange Erfolgsgeschichte von Greiner, die auch in Zukunft fortgeschrieben werden soll. Und uns ist selbstverständlich bewusst, dass diese Erfolgsgeschichte vor allem unsere Mitarbeiter:innen ermöglicht haben. Deswegen möchten wir uns für ihren Einsatz – gerade in Zeiten vieler Umbrüche – von ganzem Herzen bedanken.

  
Dominik Greiner

  
Barbara Mechtler-Habig

  
Peter Greiner

  
Christoph Greiner



# Greiner im Überblick

## Portfolio

Greiner ist ein weltweit führender Anbieter von Kunststoff- und Schaumstofflösungen mit Sitz in Kremsmünster (Österreich). Unter dem Dach der Greiner AG vereinen wir drei operative Sparten (Greiner Packaging, NEVEON, Greiner Bio-One), die innovative Lösungen für zahlreiche Industrien und Branchen produzieren und vermarkten. Der Schwerpunkt liegt auf der Verpackungs-, Möbel-, und Sportindustrie, der Medizintechnik und dem Bereich Life Science.

Wir sind eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft und befinden uns seit fünf Generationen im Familienbesitz. Mit einer einzigartigen Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Verantwortung und gegenseitigem Respekt beruht, bietet Greiner heute mehr als 10.500 Menschen in über 30 Ländern sichere Arbeitsplätze.

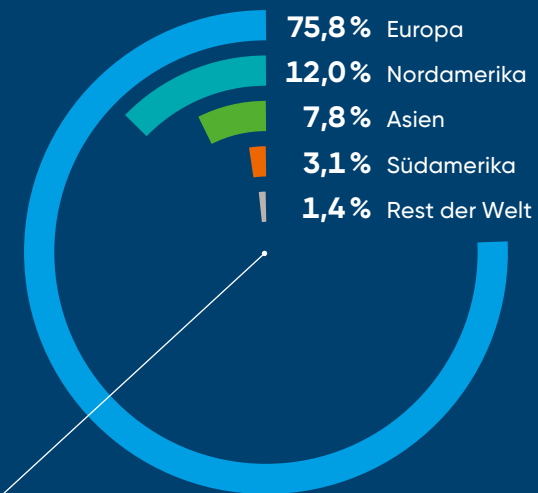
Seit 2021 ist Greiner Innoventures, der Start-up-Hub von Greiner, Teil der Unternehmensgruppe. Als Corporate Business Angel entwickelt Greiner Innoventures gemeinsam mit Gründerteams Ideen und Technologien weiter, wobei der Fokus auf Circular Economy Start-ups liegt.

## Kennzahlenübersicht

	2022	2023
Umsatz konsolidiert	2.331	2.119
Cashflow	194	119
Investitionen	169	138
Mitarbeiter:innen	11.626	10.544
Umsatz pro Mitarbeiter:in	0,20	0,20

IST in Mio. Euro bzw. Stellen (exkl. Leasingpersonal), Joint Ventures anteilig, Berechnung zum Stichtag 31.12.2023 bereits ohne Mitarbeiter:innen der veräußerten Greiner Perfoam Geschäftseinheiten, Umsatz konsolidiert inkl. Greiner Perfoam.

## Umsatz nach Regionen



Region	Umsatz 2023 (Mio. Euro)	Veränderung zum Vorjahr (%)
Europa	1.606,3	(-9%)
Nordamerika	253,6	(-15,3%)
Asien	164,7	(-4,6%)
Südamerika	65,6	(+8,9%)
Rest der Welt	29,1	(-15,5%)

Umsatzanteil 2023 in Prozent (gerundet), IST 2023 in Mio. Euro und Veränderung zum Vorjahr, Joint Ventures anteilig, inkl. Greiner Perfoam.

## Drei erfolgreiche Sparten

### Greiner Packaging

produziert für seine Kund:innen weltweit innovative und nachhaltige Verpackungen aus Kunststoff. Diese schützen unterschiedlichste Produkte im Food- und Non-Food-Bereich – vom Joghurt bis hin zum Waschmittel. Greiner Packaging besteht aus zwei Business Units: Packaging und Assistec. Der Geschäftsbereich Packaging produziert Becherverpackungen und Verpackungslösungen, der Geschäftsbereich Assistec stellt maßgeschneiderte technische Kunststoffteile oder auch ganze Baugruppen aus Kunststoff her. Die Sparte ist an 30 Standorten in 22 Ländern präsent.

### NEVEON

zählt zu den führenden Spezialisten für Schaumstofflösungen für Polyurethan-Weich- und Verbundschäume für vielfältigste Einsatzgebiete. Die Sparte ist an 55 Standorten in 14 Ländern tätig und bündelt sämtliche Schaumstoffkompetenzen über zwei Geschäftsbereiche: Living & Care (Matratzen, Polstermöbel und Gesundheitsanwendungen), Mobility (Aviation, Railway und Maritime) & Specialties (Boiler-Isolierungen, Akustiklösungen, Filterschäume, Spezialverpackungen, Sportanwendungen und Spezialanwendungen).

### Greiner Bio-One

entwickelt und produziert Qualitätsprodukte für den Medizin- und Laborbedarf. Schwerpunkt sind Einwegprodukte aus Kunststoff für die Bereiche In-vitro-Diagnostik, Biotechnologie sowie diagnostische und pharmazeutische Industrie. Das Unternehmen ist Technologiepartner für Krankenhäuser, Labore, Universitäten und Forschungseinrichtungen, für die diagnostische und pharmazeutische Industrie sowie die Biotechnologie. Greiner Bio-One operiert über die drei Geschäftsbereiche Preanalytics, BioScience und Mediscan und ist mit 29 Standorten in 22 Ländern aktiv.

## Kennzahlen der Sparten

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One	Greiner Gruppe gesamt
Umsatz in Mio. Euro	845	641	637	2.119
Mitarbeiter:innen	4.892	2.800	2.659	10.544
Standorte	30	55	29	118

IST 2023 in Mio. Euro bzw. Stellen (exkl. Leasingpersonal), Joint Ventures anteilig, Für die Berechnung zum Stichtag 31.12.2023 bereits ohne Mitarbeiter:innen der veräußerten Greiner Perfoam Geschäftseinheiten, jedoch Umsatz konsolidiert inkl. Greiner Perfoam, inkl. Standorte der Greiner AG und Greiner Innoventures GmbH.

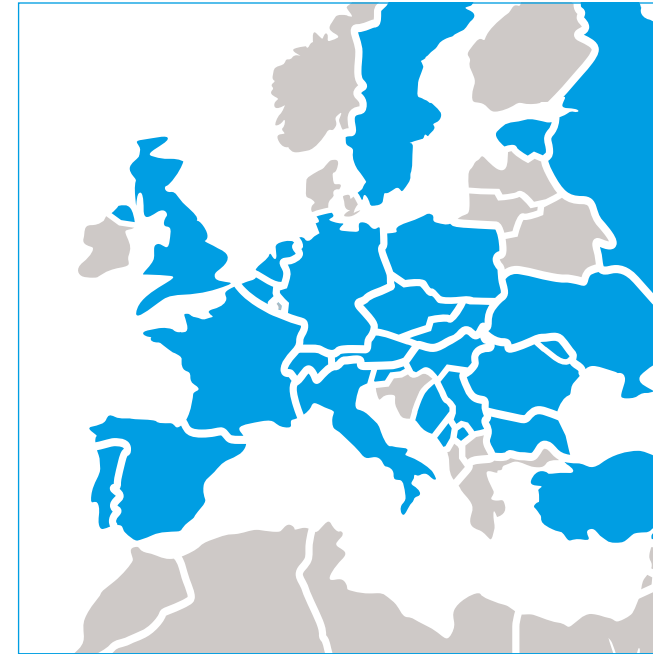


Ein beständiges Familienunternehmen und Global Player mit klaren Nachhaltigkeitszielen: [greiner.com](https://www.greiner.com)





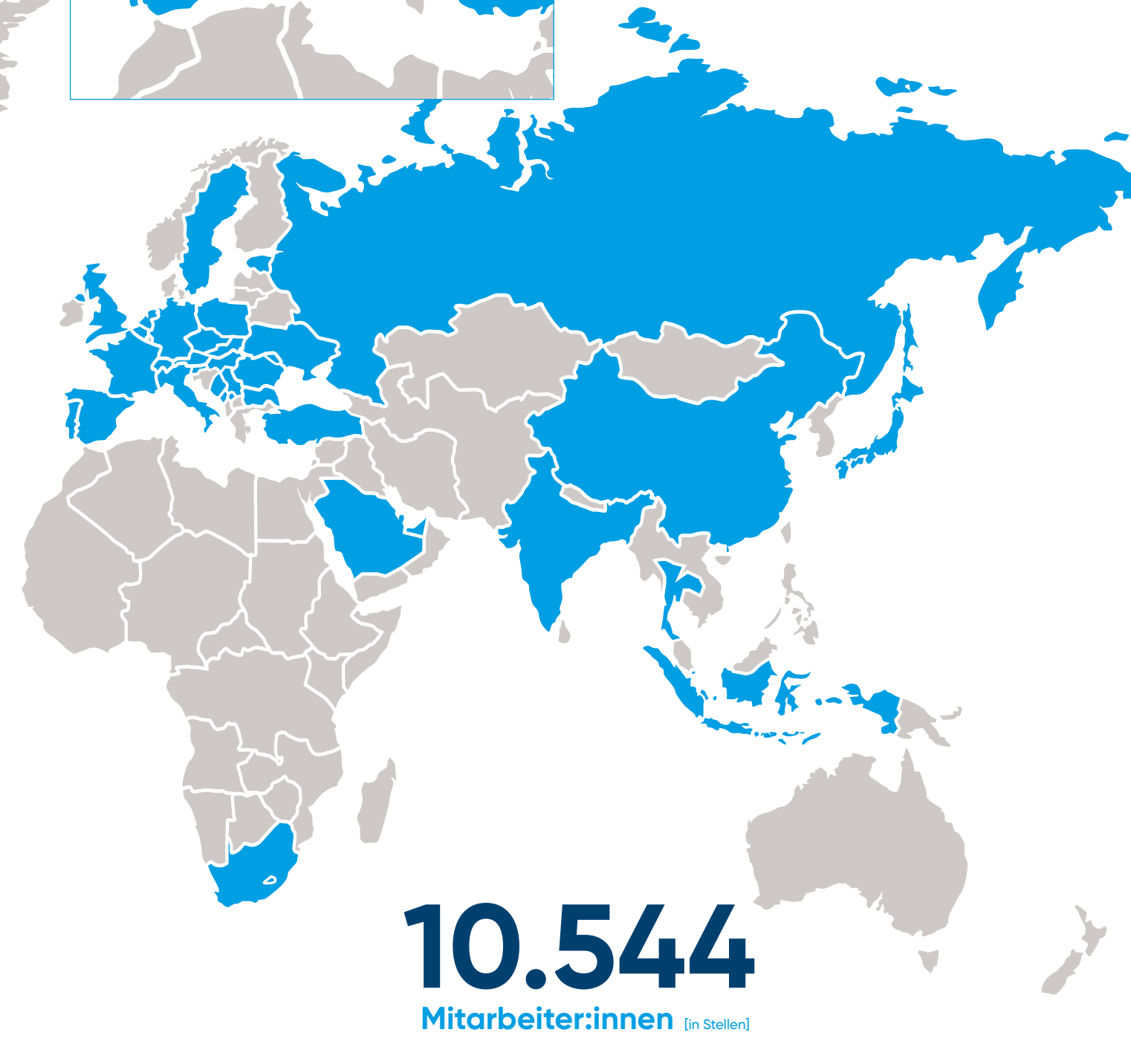
# Weltweit mit 118 Standorten an der Seite der Kund:innen



in **33**  
Ländern vor Ort



**2.119**  
**Mio.** Umsatz [in Euro]



**10.544**  
Mitarbeiter:innen [in Stellen]

● Produktions- und Vertriebsstandorte



# Unsere Entwicklung

Ein wirtschaftlich turbulentes Jahr liegt hinter uns. Wir blicken dennoch optimistisch in die Zukunft. Wir stehen vor großen Herausforderungen, denen wir mit viel Mut, Tatendrang und Wandlungsfähigkeit begegnen. Denn Veränderungen – seien sie externen oder internen Faktoren geschuldet – stellen immer eine Chance dar. Wir haben es gemeinsam in der Hand, unsere Transformation fortzusetzen und unsere Position als Global Player zu stärken. Für uns ist klar: **Nichts geht ohne Entschlossenheit und Willen zur Veränderung.**

## Zwischenverzeichnis

<b>032</b>	Highlights 2023
<b>034</b>	Entwicklung der Gruppe
<b>038</b>	Entwicklung der Sparten
<b>040</b>	– Greiner Packaging
<b>046</b>	– NEVEON
<b>052</b>	– Greiner Bio-One



# Highlights '23

## Februar

Erster interner Future Skills Summit unter dem Motto „Lernen“



## April

Technischer Durchbruch bei der Rückführung von Matratzen in den Wertstoffkreislauf

## Mai

Einsatz selbstaufbereiteter r-PET Flakes von Greiner Recycling in Eigenprodukten



## Juni

Spatenstich für neuen Sterilisationsbetrieb der Greiner Bio-One-Tochter Mediscan

## Juli

Bestätigung der Greiner Klimaziele durch die Science Based Targets Initiative



## August

Start einer gruppenübergreifenden Arbeitsgruppe zum Thema Künstliche Intelligenz



## September

Gold-Auszeichnung der Greiner Gruppen-Nachhaltigkeitsbestrebungen beim EcoVadis-Rating



## Oktober

Implementierungsstart der neuen People & Culture Strategie



ONE!

## Dezember

Start der Pilotphase beim digitalen Transformationsprogramm ONE!



## November

Vorstellung der ersten Greiner Gruppenstrategie

## März

Nachhaltigkeits-Challenge der Greiner Climate Ambassadors in Wien



SUCCESSFACTORS  
greiner

## Januar

Go-Live des gruppenweiten digitalen HR-Portals Greiner SuccessFactors



Ein beständiges Familienunternehmen und Global Player mit klaren Nachhaltigkeitszielen: [greiner.com](https://www.greiner.com)



**2023 war ein Jahr der Weichenstellungen. Wir haben richtungsweisende Entscheidungen getroffen, Voraussetzungen geschaffen und konkrete Veränderungen initiiert, um aktiv an unserer Zukunft zu arbeiten. Denn nichts geht ohne Veränderung und den Blick nach vorne.**



# Entwicklung der Gruppe

**2023 zeigte sich als ein herausforderndes Jahr – gesamtwirtschaftlich betrachtet sowie auch für uns. Nach einem erzielten Umsatz von 2.331 Millionen Euro im Vorjahr, blicken wir 2023 auf Gesamterlöse von 2.119 Millionen Euro. Das entspricht einem Rückgang von 9,1 Prozent gegenüber 2022.**

## Unsere finanzielle Performance 2023

### Umsatzrückgänge in allen Sparten

Die weltweit angespannte wirtschaftliche Gesamtlage stellte unsere drei Sparten vor dieselben Herausforderungen: Hohe Kosten, steigende Zinsen, volatile Nachfrage und schwankende Rohstoff- und Energiepreise machten 2023 zu einem durchaus schwierigen Jahr. Unsere Ergebnisse blieben hinter jenen des Vorjahres zurück und unser Umsatz ist um insgesamt 9,1 Prozent gesunken. Nichtsdestotrotz sehen wir in jeder Herausforderung eine Chance und reagieren auf die aktuellen Gegebenheiten. Auch wenn wir die äußeren Umstände nicht beeinflussen können, so haben wir es in der Hand, durch gesteigerte Effizienz, Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen einen Teil der externen Entwicklungen abzufedern.

Greiner Packaging konnte 2023 einen Umsatz von 845 Millionen Euro erreichen, was einem Minus von sieben Prozent im Vergleich zu 2022 (909 Millionen Euro) entspricht. Von den drei Sparten konnte Greiner Packaging den geringsten Umsatzrückgang verzeichnen. Besonders bei Greiner Assistec sank die Nachfrage jedoch deutlich. Allgemein zu spüren war, dass Konsument:innen aufgrund der starken Preissteigerungen zu Private Label Produkten griffen und die Premium-Produkte von Greiner Packaging weniger nachgefragt wurden.

NEVEON erreichte 2023 einen Umsatz von 641 Millionen Euro, 12,5 Prozent weniger als im Jahr 2022 (732 Millionen Euro). Somit zeigt sich, dass es für die Schaumstoffsparte weiterhin anspruchsvolle Zeiten sind. Bei NEVEON kam es zudem zu einer strategischen Veränderung. Das Fertigprodukt-Automotive-Geschäft Perfoam wurde mit Ende des Jahres 2023

verkauft. Mit der Trèves-Gruppe wurde ein strategisch besser passender Eigentümer gefunden, der über viel Erfahrung im Automotive-Sektor verfügt und Perfoam damit größere Entwicklungspotenziale bietet. NEVEON konzentriert sich nun auf das vertikal integrierte Schaumstoffkerngeschäft in den Bereichen Living & Care, Mobility und eine breite Palette von Spezialschaumstoffanwendungen. Im Living & Care Bereich kämpfte NEVEON wie auch im Vorjahr mit der Nachfragevolatilität der Matratzen- und Möbelindustrie. Im Aviation-Sektor konnten 2023 durchaus zufriedenstellende Ergebnisse erzielt werden.

Auch Greiner Bio-One verzeichnete 2023 einen Umsatzrückgang und blieb hinter den Erwartungen zurück. Von 693 Millionen Euro im Jahr 2022 verringerte sich der Umsatz auf 637 Millionen Euro im Jahr 2023. Das entspricht einem Minus von 8,1 Prozent. Durch das Ende der Covid-19-Pandemie sank die Nachfrage nach dem VACUETTE® Virus Stabilisierungsröhrchen (VST) erwartungsgemäß weiter. Die Business Unit Preanalytics blieb dadurch hinter den Ergebnissen des Vorjahres zurück, konnte sich aber im Laufe des Jahres etwas erholen. Ebenso zeigte sich der Nachfragerückgang in der Business Unit BioScience, was sich durch zuvor aufgefüllte Lager sowie verringerte Forschungstätigkeiten erklären lässt.

### Unser Investitionsvolumen

Aufgrund der wirtschaftlichen Lage hinterfragen wir alle unsere Investitionen noch genauer als in der Vergangenheit. Doch das bedeutet keineswegs einen Investitionsstopp – denn Innovationen und neue Technologien sind für uns als Unternehmen essenziell. Unser Investitionsvolumen macht 2023 6,5 Prozent unseres Umsatzes aus, was in absoluten Zahlen 138 Millionen Euro sind. 2022 blickten wir auf 169 Millionen Euro Investitionsvolumen oder 7,25 Prozent des Umsatzes.

Unsere Investitionsschwerpunkte lagen im Jahr 2023 auf der Modernisierung und Erweiterung von Maschinen und Anlagen (58,3 Millionen Euro) und im Bereich Digitalisierung (4,2 Millionen Euro). Die größte Summe investierten wir in Europa (80,1 Prozent), gefolgt von den USA (8 Prozent), Asien (7,9 Prozent), Südamerika (3,6 Prozent) und Afrika (0,4 Prozent).

**„Für uns als Greiner hat es höchste Priorität, in neue Technologien und Produkte zu investieren – auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. 2023 lag unsere Investitionssumme bei insgesamt 138 Millionen Euro, was 6,5 Prozent unseres Umsatzes entspricht.“**



Hannes Moser  
CFO Greiner AG

## Weichenstellungen für die Zukunft

Weil sich unser Umfeld und die externen Einflussfaktoren, die auf uns wirken, kontinuierlich verändern, sind wir laufend mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Wir haben uns dazu entschieden, uns nicht von der Unsicherheit dieser Zeiten lähmen zu lassen, sondern nach vorne zu blicken. 2023 war ein Jahr der Weichenstellungen. Wir haben richtungsweisende Entscheidungen getroffen, Voraussetzungen für künftige Entwicklungen geschaffen und konkrete Veränderungen auf den Weg gebracht, um unsere Zukunft aktiv zu gestalten.

### Veränderungen an der Unternehmensspitze

Maßgebliche Weichenstellungen wurden 2023 sowohl in der strategischen als auch der operativen Unternehmensführung der Gruppe gesetzt. Während Manfred Stanek mit Beginn des Jahres das bis dato bestehende Vorstandsduo Axel Kühner und Hannes Moser als Chief Operating Officer verstärkte, legte Vorstandsvorsitzender Axel Kühner nach fast 15 Jahren bei Greiner seine Position zum Jahresende zurück und verließ das Unternehmen. Mit 1. März 2024 hat Saori Dubourg den Vorstandsvorsitz der Greiner AG übernommen. Auch bei der

# 138

Millionen Euro Investitionsvolumen,  
6,5% des Gesamtumsatzes

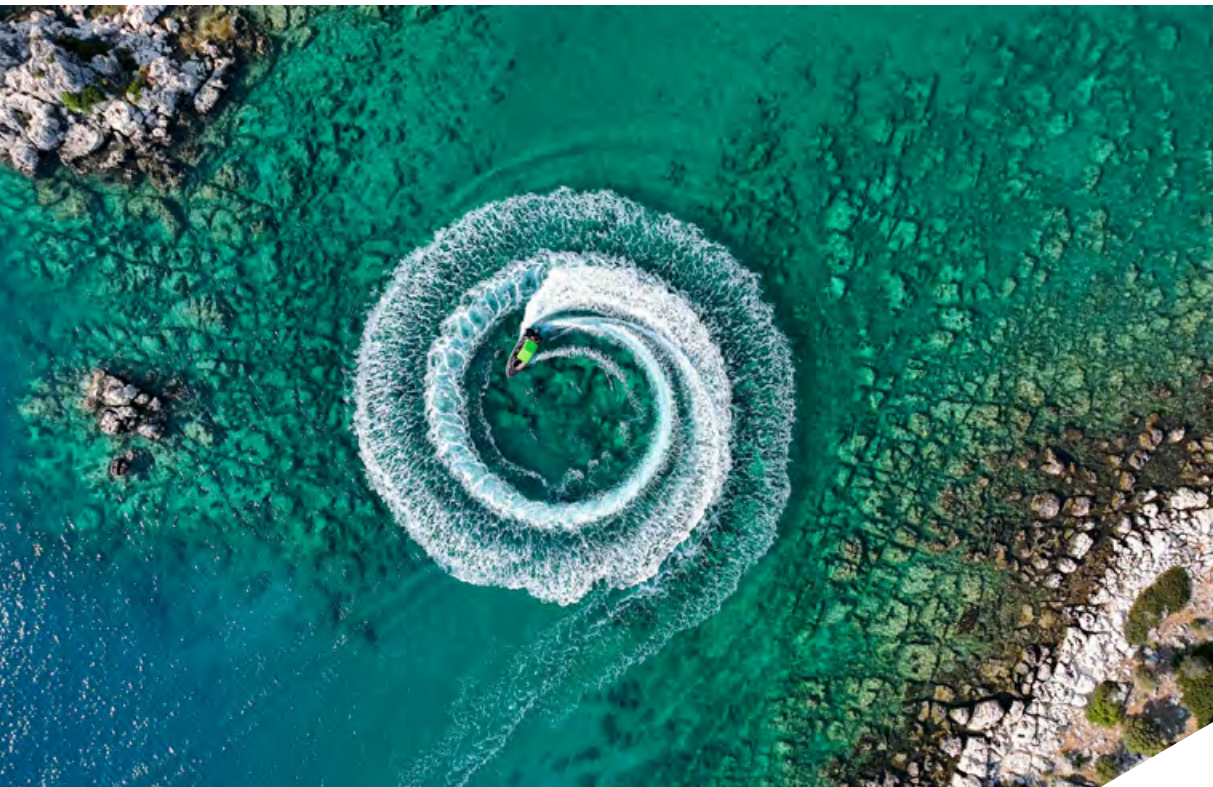
Verantwortung für das operative Geschäft der Sparten gab es Wechsel. Beatrix Praeceptor übernahm mit Mai 2023 die Leitung der Greiner Packaging, während Rainer Perneker seine Funktion als Spartenleiter der Greiner Bio-One im August 2023 interimistisch an Manfred Stanek, COO der Greiner AG, abgab und aus dem Unternehmen ausschied. Ilke Panzer übernahm die Rolle der Spartenleitung der Greiner Bio-One mit 1. Februar 2024 von Manfred Stanek. Die eigenständig agierende Innovationsschmiede Greiner Innoventures erhielt mit Roland Riepl im Juni 2023 ebenso einen neuen Geschäftsführer.

Im Juni 2023 wurden außerdem Veränderungen im Aufsichtsrat beschlossen. Nachdem Erich Gebhardt sein Amt aus Altersgründen niederlegte, übernahm Familienmitglied Dominik Greiner den Aufsichtsratsvorsitz. In der Funktion als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender folgte ihm Andreas Ludwig, bislang ordentliches Aufsichtsratsmitglied, nach. Neu aufgenommen in den Aufsichtsrat wurde Margret Suckale.

### Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil der neuen Greiner Gruppenstrategie

Erstmals in der Unternehmensgeschichte wurde eine ganzheitliche, übergeordnete Unternehmensstrategie erarbeitet, die gemeinsam mit den individuellen Spartenstrategien die Zielrichtung im Zeitraum von 2023–2028 für die gesamte Gruppe vorgibt. Sie wird uns als Greiner Gruppe dabei unterstützen, Synergien im Bestandsgeschäft noch besser als bisher zu nutzen und Neugeschäft in angrenzenden Märkten und Wertschöpfungsschritten aufzubauen. Grundlage dieser Strategie ist die Entscheidung, Kunststoff auch weiterhin als Kern und industrielle Klammer für unser Geschäft zu verstehen. Während unsere seit über zehn Jahren gültigen strategischen





Entwicklungsleitlinien Globalisierung, Diversifikation und Innovation erneut Bestätigung gefunden haben, wurde nun auch Nachhaltigkeit auf oberster Unternehmensebene als vierter langfristiger Entscheidungsmaßstab verankert. In der Gruppenstrategie wurden zudem erstmalig strategische Prioritäten definiert, die im Rahmen der Strategieperiode bis 2028 bei allen taktischen und operativen Entscheidungen Berücksichtigung finden werden. Das bedeutet konkret, dass wir unsere strategischen Projekte, Initiativen sowie Fachbereichsstrategien auf Gruppen- und Spartenebene ganz gezielt an den Themenbereichen finanzielle Performance, Zirkularität, People und Globalisierung mit Schwerpunkt Nordamerika ausrichten. Neben organischem Wachstum durch die entsprechende strategische Ausrichtung des Bestandsgeschäftes wird bis 2028 auch an der Entwicklung von Neugeschäft gearbeitet, das auf die strategischen Prioritäten der Gruppe einzahlt und zusätzliche Synergiepotenziale schafft.

### Verstärkter Fokus auf Kreislaufwirtschaft bei Greiner Innoventures

Mit dem Ergebnis, Greiner Innoventures inhaltlich und strategisch neu auszurichten, wurden im Rahmen des Gruppenstrategie-Prozesses die Rolle der Innovationsschmiede und das aktuelle Portfolio an Projekten und Beteiligungen überprüft. Bewusst losgelöst von der klassischen Forschung und Entwicklung im Unternehmen wird sie unter der neuen Geschäftsführung von Roland Riepl auch weiterhin eigenständig nach den Gesetzmäßigkeiten eines Start-ups agieren, um entscheidende Konzepte und innovative Ideen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Zu den zentralen Aufgaben der Greiner

Innoventures zählt es, sich unternehmerisch mit Themenstellungen und konkreten Geschäftsideen auseinanderzusetzen, die heute noch nicht Teil des Kerngeschäfts sind, in Zukunft aber erfolgsentscheidend sein könnten. Es gilt als erklärtes Ziel, aus Beteiligungen und Company Buildings neue substanziale Bausteine des Greiner Portfolios zu entwickeln oder alternativ zusätzliches, vom Kerngeschäft losgelöstes Geschäft, durch Start-up-Beteiligungen zu generieren. Im Gegensatz zu den bisherigen Investitionsfeldern Beyond Plastic, Circularity, Last Mile und Digital Care werden sich Projekte künftig noch stärker auf zirkuläre Geschäftsmodelle und damit verbundene Fragestellungen der Sparten beziehungsweise ihrer Kund:innen fokussieren.

### Strukturelle Adaptionen für besseres Synergiemanagement

Nicht nur die in der Gruppenstrategie definierten strategischen Säulen bilden den Rahmen für unsere Entwicklung in den kommenden Jahren, sondern auch das klare Bekenntnis zu einem ganzheitlichen Synergiemanagement. Wir sind davon überzeugt, dass uns Synergien über alle Sparten hinweg dabei unterstützen, das Potential der Unternehmensgruppe noch stärker auszuschöpfen, gemeinsam zu wachsen und unsere Performance zu verbessern. Aus diesem Grund wurden 2023 strukturelle Veränderungen im Unternehmen vorgenommen. Ein eigenes Team hat im neuen Vorstandsressort von Manfred Stanek seine Arbeit zu Synergie- und Performancemanagement aufgenommen und beispielsweise mit dem gruppenübergreifenden Energieeinkauf bereits erste Projekte realisiert. Darüber hinaus fand eine Evaluierung darüber statt,

welche Zentralfunktionen im Unternehmen künftig von der Greiner AG beziehungsweise aus den operativen Sparten heraus gesteuert werden. Um die im Unternehmen vorhandene Expertise bestmöglich zu nutzen und noch weitere Synergien zu realisieren, folgten beziehungsweise sind gerade strukturelle Neuaufstellungen in den übergreifenden Funktionen People & Culture, Legal, Tax und der IT in Arbeit.

### Implementierungsstart der neuen People & Culture-Strategie

Als integraler Bestandteil der Gruppenstrategie und strategische Priorität bis 2028 wurde für den Bereich People & Culture (P&C) im vergangenen Jahr auch erstmals eine gruppenweite P&C-Strategie erarbeitet. Diese fußt auf insgesamt drei Säulen: Ein interner Fokus liegt auf der Reorganisation der P&C-Teams aller Sparten und der Greiner AG sowie der Standardisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen. Im Mittelpunkt, der nach außen gerichteten, P&C-Aktivitäten steht die dritte Säule der P&C-Strategie, die das aktive Vorantreiben einer Differenzierung von Greiner auf dem Arbeitsmarkt vorsieht. Konkret bedeutet das, Greiner als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, zu dem sich Menschen hingezogen fühlen. Das soll gelingen, in dem wir als ein Unternehmen mit langfristiger Strategie und Nachhaltigkeits-Fokus auftreten, eine einzigartige Kultur aufweisen, ambitionierten Menschen Entwicklungsmöglichkeiten bieten und Wert auf einen attraktiven Arbeitsplatz für alle legen.

### Verbesserte Mitarbeiter:innenerfahrung durch HR-Portal Greiner SuccessFactors

Nach wesentlichen Vorbereitungen und ersten Schritten im Vorjahr wurde mit Greiner SuccessFactors 2023 unser spezifisches SAP-System für HR-Themen ausgerollt. In diesem digitalen Portal sind alle im Zuge des Projektes harmonisierten, personalrelevanten Daten und Prozesse der Greiner Gruppe zentral gebündelt und garantieren einheitliche Qualitätsstandards im gesamten Unternehmen. Die Einführung erfolgte schrittweise in Form von Modulen. Gestartet wurde mit dem Mitarbeiter:innenportal, in dem alle persönlichen und beruflichen Informationen vertraulich verwaltet und allgemeine Details wie das Organigramm weltweit eingesehen werden können. Dem folgte das Modul Performance & Goal Management, über das bereits in diesem Jahr das jährliche Mitarbeiter:innengespräch abgebildet wird. Mitte des Jahres wurde mit dem Modul Recruiting eine globale Jobbörse beziehungsweise ein integriertes Bewerber:innenportal eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt folgte ebenso das Go-Live für das Modul Onboarding, das neue Mitarbeiter:innen bei ihrem Einstieg bei Greiner unterstützt. Mit der Ausrollung der beiden Module Compensation & Succession sowie Learning & Development wird das Projekt Mitte 2024 abgeschlossen. Bereits nach einem knappen Jahr im Einsatz zeigt sich, dass das HR-Portal den Schlüssel für integrierte HR-Dienstleistungen, mehr Transparenz, Effizienz und eine verbesserte Employee Experience darstellt.

### Meilensteine beim digitalen Transformationsprogramm ONE!

Mit dem Anspruch, auch im Digitalisierungsbereich „Industrial Leader“ zu werden, startete mit ONE! 2022 das größte digitale Transformationsprogramm unserer Unternehmensgeschichte. Wir verstehen digitale Leistungsfähigkeit als Schlüssel für unternehmerischen Erfolg, deshalb stehen zwei Aspekte im Fokus des Programms: Zum einen geht es darum, die für eine erfolgreiche Zukunft notwendigen Fähigkeiten im Unternehmen zu identifizieren und aufzubauen. Zum anderen harmonisieren, standardisieren und digitalisieren wir im Rahmen von ONE! unsere Kernprozesse innerhalb der Greiner Gruppe. Diese werden künftig in digitaler Form im SAP S/4HANA-System abgebildet. Statt wie bisher mit vier Systemen, arbeiten in Zukunft alle Einheiten der Gruppe mit einem gemeinsamen System.

In diesem Jahr konnten bereits wesentliche Meilensteine abgeschlossen werden: In der Setup-Phase wurden die für die Umsetzung des Programms notwendigen Rollen besetzt und es konnte ein gemeinsames Verständnis für das Zielbild von ONE! entwickelt werden. Im Rahmen der Prototypenphase wurden die End-to-End Geschäftsprozesse definiert, für die eine gruppenweite Verwaltungs- und Verantwortungsstruktur umgesetzt wird. Nach der Definition der gesamten Prozesslandkarte wird seit Beginn der Pilotphase direkt im neuen SAP S/4HANA-System gearbeitet. Nach Abschluss des ONE! Programms sind wir in der Lage, unsere Ressourcen im Sinne des Synergiemanagements noch besser zu bündeln und effizienter zu nutzen, weitere Prozesse zu automatisieren und auf qualitativ hochwertige Echtzeitdaten zuzugreifen, auf deren Basis wir kurzfristig strategische und operative Entscheidungen treffen können.

### Neue Chancen durch Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) ist eine bahnbrechende Technologie, die maßgeblichen Einfluss auf uns als Unternehmen hat beziehungsweise noch haben wird. Bei Greiner verstehen wir KI als Chance und als Werkzeug, das unter den richtigen Voraussetzungen ermöglicht, den Fokus auf Wesentliches zu richten, unsere Prozesse zu optimieren und damit die Unternehmens-effizienz zu steigern. Eine neu gegründete Arbeitsgruppe arbeitet daher seit vergangem Jahr gemeinsam daran, technologische Entwicklungen von Künstlicher Intelligenz zu antizipieren und zu analysieren, die bestmögliche Nutzung für Greiner zu evaluieren, KI-Anwendungen im Unternehmen sinnvoll einsetzbar zu machen und den richtigen Umgang damit zu vermitteln. Ziel ist es, das volle Potential der bereits bestehenden und noch zu erwartenden neuen Lösungen zu nutzen.





# Entwicklung der Sparten

## Zwischenverzeichnis

<b>040</b>	– Greiner Packaging
<b>046</b>	– NEVEON
<b>052</b>	– Greiner Bio-One





# Do the innovation

Greiner Packaging entwickelt und produziert seit über 60 Jahren stabile Verpackungen und technische Teile aus Kunststoff. Zahlreiche Produktions-, Dekorations- und Barriere-Technologien kommen dabei zum Einsatz. Greiner Packaging bedient seine Märkte über die beiden Geschäftsbereiche Packaging und Assistec. Das Thema Nachhaltigkeit nimmt in der Unternehmenseinheit bereits auf der Prozessstufe der Produktentwicklung eine herausragende Rolle ein. Dank des hohen Engagements der weltweiten Teams vor Ort kann Greiner Packaging seinen Kund:innen innovative und nachhaltige Verpackungslösungen und Kunststoffprodukte anbieten.

Unsere Entwicklung / Sparten / Greiner Packaging

**Der Geschäftsbereich Packaging** → produziert Verpackungen für die Märkte Food (unter anderem Milch- und Molkereiprodukte, Salate, Fertiggerichte, Aufstriche, Tiernahrung), Non-Food (zum Beispiel Waschmittel, Medizinprodukte, Kosmetik) sowie Reuse und Multi-Use (Babyflaschen, Trinkflaschen, Mehrwegdeckel). Über Barrierelösungen hilft der Geschäftsbereich, die Haltbarkeit von Lebensmitteln zu verlängern und somit Lebensmittelverschwendung vorzubeugen.

**Der Geschäftsbereich Assistec** → produziert technische Teile und Baugruppen aus Kunststoff für unterschiedlichste Branchen – von der Haushaltsgeräte- über die Life-Science- und Elektronik- bis zur Automobilindustrie. Mit umfangreichem technologischem Know-how und innovativen Services steht der Geschäftsbereich seinen Kund:innen als langfristiger Partner zur Seite und verhilft ihnen mit exakt abgestimmten Prozessen zum gewünschten Produkterfolg.

## Geschäftsentwicklung 2023: Solide Entwicklung trotz erschwerter Marktsituation

Der europaweite Rückgang des Konsumverhaltens ist in beiden Geschäftsbereichen spürbar, wobei die Auswirkungen in der Assistec stärker sind. Denn im Gegensatz zur Packaging, deren Verpackungen am FMCG-Markt gefragt sind, besteht in der Assistec aktuell geringerer Bedarf bei den Kund:innen, da viele Produkte, wie etwa Haushaltsgeräte während der Pandemie gekauft wurden und somit volle Lagerbestände die Nachfrage nach wie vor reduzieren. Auch bei Greiner Packaging wurde inflationsbedingt ein Trend zu mehr Private Label Produkten beobachtet und bei Kund:innen wurde ein Rückgang der Nachfrage nach Premium Produkten festgestellt.

Zusätzlich zur reduzierten Nachfrage haben auch veränderte Rohstoffpreise Folgen: Einerseits wirkten sich geringe Granulatspreise direkt über die Indexierung auf die Verkaufspreise aus. Andererseits haben sich in manchen Warengruppen (zum Beispiel kartonbasierte Produkte) die Preise zwar nach unten bewegt, jedoch bei weitem noch nicht das Niveau von 2021 erreicht. Hohe Anstiege bei Energie- und Lohnkosten wurden bereits durch Preisanpassungen im Jahr 2022 aufgefangen. Dadurch konnte im vergangenen Geschäftsjahr eine gute Profitabilität gesichert werden. Die Sparte ist trotz allem zuversichtlich, dass sich die Marktsituation wieder entspannen wird.

Beatrix Praeceptor  
CEO Greiner Packaging International GmbH



<b>Headquarter</b>	Sattledt, Österreich
<b>Umsatz</b> (Veränderung zum Vorjahr)	845 Mio. Euro (-7,0%)
<b>Mitarbeiter:innen</b>	4.892
<b>Standorte</b>	30
<b>Länder</b>	22
<b>Wesentliche Technologien</b>	
→ Spritzguss	→ Extrusionsblasen
→ Spritzstreckblasen	→ Tiefziehen
→ Extrusion	→ Assembling



## Wechsel in der Führung

Mit der Übernahme der Spartenleitung im Mai 2023 durch Beatrix Praeceptor wurden die strategischen Weichen neu gestellt. Sie hat ihre ersten Monate im Unternehmen vor allem dafür genutzt, sich ein Bild von der Organisation und den Zielsetzungen zu machen. „Besonders imponiert hat mir der große Gestaltungswille für eine nachhaltige Zukunft der Verpackungen, den ich überall bei Greiner Packaging wahrnehme“, so ihr erstes Resümee. Und weiter: „Mir persönlich ist Verständnis für Lieferant:innen und Kund:innen besonders wichtig, um gemeinsam ein Fundament für nachhaltiges Wirtschaften zu schaffen.“

## r-PET Trays: Material aus gelbem Sack wird zu Getränketrays verarbeitet

Greiner Packaging setzt gemeinsam mit seinen Partner:innen einen weiteren Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft: Künftig werden die Getränke der Marke Rauch in Supermärkten auch in Trays präsentiert, die zu 70 Prozent aus PCR (post-consumer recycled) r-PET Material bestehen.

Im Rahmen eines Projekts wurde bewiesen, dass über gründliche Vor- und Nachsortierung, anschließendes Zerkleinern und Waschen r-PET Flakes aus post-consumer Material hergestellt werden können. Aus diesen Flakes wird in weiterer Folge eine PET-Folie (70 Prozent Recyclingmaterial) extrudiert, die anschließend von der Business Unit Greiner Assistec zu r-PET Trays tiefgezogen wird. Hinsichtlich Qualität stehen die Recyclingtrays den Getränketrays aus Neumaterial dabei um nichts nach.

## K3® feiert 40-jähriges Jubiläum, K3® r100 wird erfolgreich in den Markt eingeführt

Um das 40-jährige Bestehen der Karton-Kunststoff-Kombination K3® zu feiern, hat Greiner Packaging Anfang 2023 eine eigene

Jubiläumskampagne gelauncht. Das Produkt wurde Anfang der 80er-Jahre entwickelt, als in Folge der damaligen Ölkrise, die mit starken Ölpreisanstiegen einher ging, auch die Lage in der Kunststoffindustrie stark angespannt war. Daher wurde am Schweizer Standort Diepoldsau eine Verpackung entwickelt, die bei gleichbleibendem Produktschutz weniger Kunststoff einsetzt. Die ursprünglich ökonomische Motivation, ein neues Produkt zu entwickeln hat zu umfangreichen ökologischen Benefits geführt.

K3® Verpackungen bestehen aus zwei Bestandteilen: Einem Kunststoffbecher und einem Kartonwickel. Der Kartonwickel gibt dem Kunststoffbecher Stabilität, sodass der Becher besonders dünnwandig ausgeführt werden kann. Indem weniger Kunststoff zur Produktion eines K3® eingesetzt wird, werden auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Produktion der Becher verursacht werden, deutlich gesenkt. Zudem sind Karton-Kunststoff-Kombinationen hervorragend für das Recycling geeignet. Auch der Einsatz von recyceltem Material zur Produktion der Becher ist möglich. So kann der Kartonwickel aus bis zu 100 Prozent Recyclingmaterial gefertigt werden. Aber auch für den Kunststoffbecher kann recyceltes Material verwendet werden – etwa bis zu 100 Prozent r-PET.

Als erstes Unternehmen in Österreich setzt Berglandmilch, die größte Molkerei Österreichs, auf den sich-selbst-trennenden K3® r100 Becher. Für diese Produktinnovation wurde Greiner Packaging mit dem „WorldStar Award“ ausgezeichnet: Ein Preis der World Packaging Organisation, der seit 1970 vergeben wird und einer der bedeutendsten in der Verpackungsbranche darstellt. Um für eine Einreichung qualifiziert zu sein, muss die Verpackung bereits eine Verpackungsauszeichnung auf regionaler oder nationaler Ebene erhalten haben. Greiner Packaging holte diese in der Kategorie „Umweltfreundliches Produkt“ mit dem Green Packaging Star Award.

Die Trennung von Karton-Kunststoff-Kombinationen für optimales Recycling war bisher stark vom persönlichen Einsatz der Konsument:innen abhängig. Beim K3® r100 separieren sich die beiden Materialien von allein – und das bereits auf dem Weg in die Recyclinganlage. Dadurch können Karton und Kunststoff bereits beim ersten Sortierprozess den richtigen Materialströmen zugeordnet und recycelt werden. Nichtsdestotrotz behält der K3® r100 die einfache Aufrisslösung, durch die Konsument:innen die Verpackung auch weiterhin selbst in ihre Bestandteile trennen können.

## Einsatz von r-PET Flakes von Greiner Recycling

Mit der Übernahme von Greiner Recycling d.o.o. in Serbien im September 2022 hat sich Greiner Packaging zum Ziel gesetzt, den Einsatz von Recyclingmaterial in der Herstellung der Produkte zu maximieren. Die r-PET Flakes von Greiner Recycling werden erfolgreich am Standort in Slušovice, Tschechien, eingesetzt und nun profitiert auch der Standort in Wartberg, Österreich, von diesem Schritt der vertikalen Integration.

Mit der Aufbereitung und Verwendung von eigenem Recyclingmaterial wird ein weiteres klares Zeichen in Richtung Kreislaufwirtschaft gesetzt, denn Recycling hält das verwendete Material im Kreislauf und vermeidet Abfall. Neben den zahlreichen kommerziellen Vorteilen ist die In-House Versorgung mit Recyclingmaterial ein integrativer Bestandteil des Geschäftsmodells für die Zukunft.



Die r-PET Flakes sind ein integrativer Bestandteil des Geschäftsmodells für die Zukunft und werden bereits an mehreren Standorten eingesetzt.

## Innovationsprojekte und Produktentwicklungen

### Kund:innenbindung durch „Connected Packaging App“

Anlässlich der Messe Interpack wurde die „Connected Packaging“ App präsentiert – eine individuell anpassbare Plattform mit Entertainment Charakter, die aber gleichzeitig auch edukative Aufgaben übernimmt. Mittels QR-Code kann sie in alle gängigen Verpackungsdekorationen integriert werden – von Druck, über In-Mold Labeling und Sleeve, bis hin zu Karton-Kunststoff-Kombinationen. Die App soll zur Kund:innenbindung beitragen, aber die Verbraucher:innen auch über Trennverhalten und Recycling etwa von Karton-Kunststoff-Kombinationen aufklären.

Darüber hinaus arbeitet Greiner Packaging im Feld „Digital Consumer Experience“ an der Weiterentwicklung der Verpackungen um eine digitale Komponente. Die App zielt vor allem auf den Umgang mit wiederverwendbaren Produkten ab.

Dank der Connected Packaging App kann die Lücke zwischen physischer und digitaler Welt geschlossen und eine direkte Verbindung zwischen Marke und Konsument:innen hergestellt werden.

### HolyGrail 2.0 geht in die nächste Runde

Sie sind für das menschliche Auge unsichtbar und enthalten doch jede Menge Informationen: Digitale Wasserzeichen werden auf dem Verpackungsmarkt und in den Sortieranlagen Europas zukünftig eine wesentliche Rolle spielen, vor allem, wenn es um das Thema Recyclingfähigkeit geht. Greiner Packaging ist neben über 160 anderen Unternehmen Mitglied der Digital Watermarks Initiative HolyGrail 2.0. Driven by AIM – European Brands Association, powered by the Alliance to End Plastic Waste. Ziel des gemeinsamen Projekts ist es, den Nachweis zu erbringen, dass digitale Wasserzeichentechnologien für die exakte Sortierung von Post-Consumer-Verpackungsabfällen in großem Maßstab eingesetzt werden können.

Die Jubiläumskampagne auf [greiner-gpi.com](https://greiner-gpi.com)





Das Projekt ist in drei Phasen unterteilt. In der ersten Phase wurde ein Prototyp eines Wasserzeichenerkennungssystems entwickelt. In der zweiten Phase wurden semi-industrielle Probenahmen und Tests durchgeführt, die zu sehr vielversprechenden Ergebnissen führten. In der dritten Phase der Initiative kooperiert Greiner Packaging u.a. mit den Unternehmensgruppen ALDI SÜD und ALDI Nord. Ziel ist es, dass digitale Wasserzeichen ihr Potenzial unter realen Marktbedingungen unter Beweis stellen. Kommerzielle Produkte werden in drei Testmärkten erprobt: Dänemark, Deutschland und Frankreich. Die gekennzeichneten Produkte werden in Läden rund um ausgewählte Sortieranlagen platziert, und anschließend wird gemessen, wie viele der Artikel mittels digitaler Wasserzeichen detektiert und korrekt sortiert werden können.

Wenn es der HolyGrail 2.0-Initiative gelingt, die Machbarkeit digitaler Wasserzeichentechnologie für eine genaue Sortierung zu beweisen, wird dies ein Wendepunkt für die globale Wertschöpfungskette für Verpackungen sein.

### Der Siegeldeckel – ein Evergreen erlebt ein Revival

Siegeldeckel aus Kunststoff sind bereits seit mehr als 20 Jahren fixer Bestandteil des Greiner Packaging Produktportfolios. Siegeldeckel aus Kunststoff sind nicht nur wieder-verschließbar, sondern – als Teil einer Monomaterialverpackung – auch bestens recyclingfähig und zusätzlich kann auf eine Aluminiumplatte durch den Siegeldeckel verzichtet werden.

Lange Zeit kamen vor allem Wärmekontaktverfahren – thermisches Siegeln – zum Einsatz. Da viele Kund:innen aber hohe Siegelgeschwindigkeiten benötigen, wurde als gleichwertige Alternative Ultraschallsiegeln identifiziert und die Machbarkeit mit Entwicklungspartner:innen bewiesen. Denn während thermisches Siegeln eine relativ lange Durchlaufzeit aufweist, können bei der Ultraschall-Variante Siegelzeiten um das sechs- bis siebenfache verkürzt werden – und das bei höchster Präzision. Diese Art der Siegelung eignet sich entsprechend besonders für sehr hohe Stückzahlen.

Siegeldeckel gibt es in unterschiedlichen Formaten – von 75 mm bis 127 mm Durchmesser, von eckig bis oval. Die Deckellösung ist mit unterschiedlichen Becherdekorationen kompatibel: Druck-, Sleeve-, K3®- und IML-Becher können in Kombination mit einem Siegeldeckel realisiert werden.

### Geschlossener Kreislauf für Einweg-Trinkbecher auf Festivals

Der Standort Greiner Packaging Slušovice, Tschechien, hat ein Pilotprojekt gestartet, bei dem Einwegbecher auf Festivals in einem geschlossenen Kreislauf geführt werden sollen. Zu diesem Zweck wurden eigene Rückgabebehälter entwickelt, die auf Festivals aufgestellt werden. Sie dienen rein der Entsorgung der Einweg-Trinkbecher, anderer Müll hat darin keinen Platz. Das wird einerseits durch die Botschaften auf der

Entsorgungsbox selbst verdeutlicht, aber auch die Becher-rutsche macht klar, dass nur Trinkbecher eingeworfen werden sollen. Außerdem ermöglichen die Becherrutschen ein platz-sparendes Stapeln in der Entsorgungsbox, sodass eine mög-lichst große Anzahl an Bechern rückgeführt werden kann.

Weil die Trinkbecher relativ sauber sind, können sie effizient fürs Recycling aufbereitet werden. Zudem ist der einheitliche Materialstrom, der durch die Sammlung der Einwegbecher erreicht wird, ideal fürs Recycling, weil keine aufwändigen Sortiervorgänge durchgeführt werden müssen. Erstmals zum Einsatz kamen die Entsorgungsboxen am Karpaty Festival in Slavičín, Tschechien. 75 Prozent der ausgegebenen Becher wurden dabei in den dafür vorgesehenen Boxen entsorgt und stehen nun fürs Recycling bereit.

**„Als weltweit agierendes Unternehmen in der Verpackungsindustrie haben wir es in der Hand, die Zukunft aktiv mitzugestalten – indem wir wertschätzend mit unseren Mitarbeiter:innen umgehen, nachhaltig wirtschaften und einen ambitionierten Beitrag zum Klimaschutz leisten.“**

”

**Beatrix Praeceptor**  
CEO Greiner Packaging

### Ausblick 2024: Mit vereinten Kräften durch turbulente Zeiten

Greiner Packaging hat „WE r2028“ als strategisches Manifest für zukünftige Exzellenz entwickelt, das in einem starken Team verwurzelt ist. Höchste Standards bei Kreislaufwirtschaft, Unternehmenskultur, Produktinnovation und Geschäftsentwicklung sollen erreicht werden. Auf dem starken Fundament des Zusammenhalts gibt die Strategie die wichtigsten Leitlinien für die nächsten fünf Jahre vor, um die Vorhaben umzusetzen und maß-gelich zur unternehmensweiten Vision und Mission beizutragen.

Auch 2024 wird ein volatiles Marktumfeld mit steigenden Kosten und sinkender Nachfrage erwartet. In Erwartung erneut hoher Lohnabschlüsse und anhaltend hoher Energiekosten an den wichtigsten Produktionsstandorten wird die Sparte 2024 erneut Preiserhöhungen umsetzen müssen. Obwohl an vielen interessanten Neuprojekten gearbeitet wird, wird das Jahr aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen und politischen Weltlage mit einer gewissen Vorsicht erwartet.

Im Bereich Nachhaltigkeit soll das Produktportfolio wiederverwendbar und recycelbar gestaltet werden, unter Verwendung nachhaltiger Materialien (mit Schwerpunkt auf Recycling-material). Dabei soll der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck minimiert werden (durch die Reduzierung von Neuware oder die Verwendung von Papier). Zudem verpflichtet sich die Sparte zu wissenschafts-basierten Nachhaltigkeitszielen (Science Based Targets).

Es wird von zentraler Bedeutung sein, eine ausgewogene Balance zwischen Performance, Wachstum und Nachhaltigkeit zu halten.

## Greiner Reusable DrinkingCup – wiederverwendbarer Trinkbecher

### Qualität, Vielfalt und Individualität

Die wiederverwendbaren Trinkbecher verstärken nicht nur das Design der Veranstaltungen, auf denen sie eingesetzt werden, sondern tragen auch zur Nachhaltigkeit von Events bei. Darüber hinaus sind sie spülmaschinenfest, was eine einfache Pflege und eine lange Nutzungsdauer ermöglicht.

Das Produkt wird in einer Vielzahl von Designs und Größen angeboten, die sich perfekt für energiegeladene Rockkonzerte, mitreißende Festivals, spannende Sportspiele und vieles mehr eignen. Die Becherdesigns fügen sich nahtlos in das Thema jeder Veranstaltung ein und verstärken das Gesamtambiente. Individuelle Drucke können eine spezielle Marke oder ein Logo präsentieren – auch hochwertiges In-Mould-Labeling Design ist möglich.

Drei Bechergrößen aus PP (Polypropylen) stehen zur Auswahl. Diese Materialien sind für ihre Langlebigkeit und Nachhaltigkeit bekannt und sorgen dafür, dass die Veranstaltung umwelt-freundlich bleibt.

Erhältlich in 250 ml, 300 ml, 500 ml.

Digitaler Becher: Für alle, die mehr als nur einen normalen Becher brauchen ist es möglich, Logistik- und Waschzyklen mit dem integrierten RFID-Chip oder mit einem individuellen QR-Code zu überprüfen.

### Produktvorteile:

- Mehrweg statt Einweg
- Optimierte Stapelbarkeit
- Individuelles Design
- BPA-frei
- Lebensmittel- und spülmaschinenfest
- Lösung aus einem einzigen Material
- Bruchstabil





# The Future of Foam

NEVEON ist ein führendes integriertes Unternehmen für Polyurethan-Weich- und Verbundschäume. Das Kerngeschäft besteht in der Produktion von rund 300 verschiedenen Standard- und Spezialschäumen und deren Verarbeitung zu Halbfertigprodukten oder Fertigprodukten. Die Schaumstofflösungen sorgen für Komfort, Sicherheit und verbessern in vielen Zusammenhängen die Energiebilanz. NEVEON ist mit 55 Standorten in 14 Ländern präsent und bearbeitet mit zwei Geschäftsbereichen (Living & Care sowie Mobility & Specialties) die drei strategischen Marktsegmente Living & Care, Mobility und Specialties.



**Im Marktsegment Mobility** → ist NEVEON ein verlässlicher Partner für Komfortschäume und technische Schäume für den Personentransport. Dabei vermarktet NEVEON seine Produkte über drei Produktlinien: .automotive (beispielsweise Leichtschäumabsorber, Sitzauflagen und Dachhimmel), .aviation (beispielsweise Sitzkissen, Sitzbezüge, Spezialprodukte) und .railway (beispielsweise Sitzkissen, Sitzbezüge).

**Für das Marktsegment Specialties** → produziert und verarbeitet NEVEON Schaumstoffe sowie hybride Materialien für ein breites Spektrum von Produkt- und Industrieanwendungen. Dabei vermarktet NEVEON seine Produkte über sieben Produktlinien: .insulation (beispielsweise Warmwasser, Heizkessel, Wärmepumpen), .acoustics (beispielsweise Industriekustik, Raumakustik, Trittschalldämmungen), .construction (beispielsweise Trittschalldämmung und Schwingungsisolierung, Bauschutzmatten), .filtration & .sealing (beispielsweise Filterschäume für Flüssigkeiten und Gase sowie als Trägermaterial, Industriedichtungen), .consumables (beispielsweise Scheiben und Walzen zur Oberflächenbehandlung, Bekleidung und Schuhe, Haushalts- und Naturschwämme), .packaging (beispielsweise Mehrweg- und Einwegverpackungen, Koffertlösungen) und .sports (beispielsweise Sportböden, Sicherheitslösungen, Wearables).

**Für das Marktsegment Living & Care** → produziert und verarbeitet NEVEON Komfortschaumstoff für einen optimalen Schlaf- und Wohnkomfort. Dabei vermarktet NEVEON seine Produkte über zwei Produktlinien: .bedding (beispielsweise Matratzen, Topper, Kissen, Pflegeanwendungen) und .upholstery (beispielsweise Möbelaufbauten und individuelle Zuschnitte). Gemäß der strategischen Ausrichtung orientiert sich NEVEON im .bedding Bereich in Richtung Schaum-Endverarbeitung, also beispielsweise POS-fertige-Matratze oder Bed-in-Box Produkte.

## Geschäftsentwicklung 2023: Erfolge trotz schwieriger Marktsituation

Eine sehr schwierige Marktlage und der damit einhergehende Rückgang der Nachfrage an Schaumstoffmengen gepaart mit relativ hohen Rohstoffkosten, belasteten Lieferketten, gestiegenen Zinsen und galoppierender Inflation stellten NEVEON 2023 vor große wirtschaftliche Herausforderungen. Das Spartenunternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz von 641 Millionen Euro. Das entspricht einem Minus von 12,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

**Living & Care** sah sich im Geschäftsjahr 2023 aufgrund der hohen Inflation mit einer deutlichen Konsumzurückhaltung bei Bettwaren und insbesondere bei Polstermöbeln konfrontiert.

Jürgen Kleinrath  
CEO NEVEON Holding GmbH



## NEVEON

Proud Member of Greiner

<b>Headquarter</b>	Wien, Österreich
<b>Umsatz<sup>1</sup></b> (Veränderung zum Vorjahr)	641 Mio. Euro (-12,5%)
<b>Mitarbeiter:innen<sup>2</sup></b>	2.800
<b>Standorte<sup>1</sup></b>	55
<b>Länder<sup>1</sup></b>	14
<b>Wesentliche Technologien</b>	
→ Block-, Form- und Verbundschäumproduktion	→ Converting (u.a. Schneiden, Retikulieren, Formprofilieren, Fräsen, Rotations- und Flächenbettstanzen)
→ Assembly (u.a. Kleben, Laminieren, Imprägnieren, Beflocken, Thermoformen)	

<sup>1</sup> inkl. Greiner Perfoam GmbH <sup>2</sup> exkl. Greiner Perfoam Geschäftseinheiten, die mit 28.12.2023 veräußert wurden.



Vor diesem Hintergrund verzeichnete der Geschäftsbereich einen historischen Volumenrückgang und auch für die kommenden Jahre geht Living & Care von einem vergleichsweise schwachen Marktwachstum in Europa aus. Trotz dieser herausfordernden Marktbedingungen gelang es, in neuen Märkten Fuß zu fassen.

Das zentrale Thema des Geschäftsbereichs **Mobility & Specialties** war der Verkauf des Fertigprodukt-Automotive-Geschäfts Perfoam an die französische Trèves-Gruppe. Diese Maßnahme war eine Strukturanpassung an den strategischen Fokus und bedeutet einen vollständigen Rückzug der NEVEON aus dem direkten OEM-Automotive-Geschäft. OEM steht für Original Equipment Manufacturer, was so viel bedeutet wie Erstausrüster oder Originalgerätehersteller. Dem Automotive Bereich bleibt NEVEON aber weiterhin als starker Partner – beispielsweise im Bereich der Rollenware – erhalten. Letztgenannter zeigte sich im Jahr 2023 relativ stabil, wenn auch mit einem leichten Rückgang in der Menge. Erfreuliche Entwicklungen verzeichnete der Luftfahrt-Sektor. Während es 2022 noch eine Herausforderung war, mit der steigenden Marktnachfrage produktionstechnisch Schritt zu halten, gelang es im Jahr 2023, den Kund:innenbedürfnissen gerecht zu werden und den Bereich weiter zu stabilisieren. Besonders am .aviation Standort in Dallas, USA, konnte NEVEON wieder Gewinne erwirtschaften. Darüber hinaus konnte ein erheblicher Teil der Produktionsverlagerung von Nýrsko, Tschechien, nach Valašské Meziříčí, Tschechien, erfolgreich bis Ende 2023 abgeschlossen werden. Im Marktsegment **Specialties** verzeichneten die Boilerisierungen ein sehr starkes erstes Halbjahr 2023. Jedoch kam es aufgrund der monatelang unklaren

Förderpolitik zur Novelle des Gebäude-Energiegesetzes (GEG) in Deutschland ab Ende Juni zu einem drastischen Einbruch des Marktes. Im Bereich der technischen Schäume verzeichnete die Sparte im Geschäftsjahr 2023 eine schwache Marktnachfrage. Positiv hervorzuheben ist jedoch die Entwicklung im Bereich .construction, in dem sich NEVEON mit seinen Gummi- und Korkmaterialien über eine gute Auftragslage freuen durfte.

## Projekte

### Entwicklung und Ausrollung des NEVEON Purpose und der NEVEON Strategie 2028

NEVEON hat 2023 den Purpose mit „Rethinking Foam. Making Life Better“ definiert, der die grundlegende Ausrichtung und den Unternehmenszweck festlegt. Er gibt Orientierung entlang der Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales. So verschieden die Produkte von NEVEON und deren Einsatzbereiche auch sind, sie haben immer einen gemeinsamen Nenner: Sie bieten Mehrwert, verbessern in vielen Zusammenhängen die Energiebilanz und machen das Leben komfortabler und sicherer (Making Life Better). Dafür blickt NEVEON über den Tellerrand und gibt sich niemals mit dem Status quo zufrieden. Neugierig und wissbegierig gestaltet die Sparte Fortschritt, indem aktiv Neues ausprobiert wird und auch gern die Extrameile gegangen wird (Rethinking Foam).

NEVEON hat mit „Rethinking Foam. Making Life Better“ den Unternehmens-Purpose definiert.

### NEVEON Strategie

Zwischen Dezember 2022 und März 2023 wurde die NEVEON Strategie vom NEVEON Executive Committee und den Marktsegmentverantwortlichen erarbeitet. Die Strategie 2028 verfolgt das Ziel, NEVEON in den nächsten fünf Jahren zu einem integrierten Schaumstoffunternehmen mit starkem Fokus auf das Business-to-Business-Kerngeschäft zu transformieren. Als performanceorientiertes Unternehmen konzentriert man sich auf attraktive Bereiche, in denen die Sparte stark ist, um dort einen großen Teil der Wertschöpfung abzudecken. Der Fokus liegt auf Europa, wo man in den operierenden Marktsegmenten eine Spitzenposition einnehmen möchte. Profitable Wertschöpfung und gesundes Wachstum sind dabei die obersten Ziele.

### Verkauf des OEM-Automotive Geschäfts

Mit der Perfoam verkaufte NEVEON im vergangenen Jahr das OEM-Automotive-Geschäft an die französische Trèves Gruppe. Das Signing dazu fand im August 2023 statt, das Closing war Ende des Jahres 2023. Der abgespaltene Bereich umfasst die Greiner Perfoam GmbH in Enns und Linz, Österreich, die Greiner Perfoam s.r.o. an den Standorten Tabor und Valašské Meziříčí in Tschechien, die Greiner Perfoam Automotive Components, S. de R.L. de C.V. in Mexiko sowie die beiden Joint Ventures Shenyang Greiner Automotive Components Co, Ltd. und Tianjin Greiner Automotive Components in China. Die insgesamt 583 Beschäftigten dieser Standorte (266 davon in Österreich aufgeteilt auf 113 in Linz und 153 in Enns) wurden vom neuen Eigentümer mit allen Rechten und Pflichten übernommen.

### Durchbruch beim Matratzenrecycling

Mit dem Ziel den Kreislauf bei Matratzen zu schließen, starteten BASF und NEVEON im Jahr 2021 eine Kooperation. 2023 wurde ein technischer Meilenstein erreicht: Mittels eines neu entwickelten Recyclingverfahrens gelang es BASF erstmals, im Tonnenmaßstab Repolyol herzustellen, welches vollständig aus Altmatratzen gewonnen wurde. NEVEON erreichte es, aus diesen Polyolen hochwertige Schaumstoffblöcke mit 80 Prozent Recyclinganteil in der Polyol-Komponente herzustellen und vollwertige Matratzen daraus zu produzieren. NEVEON vereinte diesen Repolyol-Schaum klebstofflos mit REDcert<sup>2</sup>-zertifiziertem Schaum und schuf dadurch die wahrscheinlich weltweit nachhaltigste PU-Matratze. Auch wenn diese noch nicht in industriellem Maß hergestellt werden können, konnten bereits rund 100 Stück dieser Matratzen an das BASF Business Hotel René Bohn in Ludwigshafen, Deutschland, geliefert werden.

### Neuer CFO für NEVEON

Wolfgang Lang, bis Ende Juni 2023 NEVEON Director Controlling, BI & Finance Transformation hat mit 1. Juli 2023 die Position Chief Financial Officer (CFO) von Manuela Fürst übernommen. Wolfgang Lang ist Finance Executive mit langjähriger Erfahrung. In seiner Funktion war er bereits direkt berichtend in die Finanzagenden eingebunden und konnte somit nahtlos die CFO-Position von Manuela Fürst übernehmen.





**„Unser oberstes Ziel ist es, gesund und profitabel zu wachsen, denn nur so sind wir auf lange Sicht in der Lage, unsere Visionen zu verwirklichen, Mehrwert zu schaffen und letztendlich einen positiven Einfluss auf die Welt auszuüben.“**

”

**Jürgen Kleinrath**  
CEO NEVEON

## Ausblick 2024: Umsetzung der Strategie

Im laufenden Geschäftsjahr 2024 wird sich NEVEON auf die Umsetzung der Strategie konzentrieren. Oberstes Ziel ist es weiterhin vorausschauend Maßnahmen zu treffen, um den schwächelnden Märkten entgegenzuwirken und für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein. Dabei stellt NEVEON gesundes Wachstum ganz im Sinne der neuen Strategie in den Vordergrund. 2024 wird verstärkt auf das Cash Management geachtet und das Working Capital auf einem ambitioniert niedrigen Niveau gehalten, um entsprechend auf die aktuelle Hochzinslandschaft reagieren zu können.

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden schwachen Marktnachfrage 2024 liegt ein wesentlicher Fokus darauf, die Kostenstruktur gut zu managen und den Marktverhältnissen anzupassen. In diesem Zusammenhang wird NEVEON das bereits gestartete Fixkostenreduktionsprogramm weiter vorantreiben und sich auf die Umsetzung verschiedener Maßnahmen aus dem – im Rahmen der Strategie verabschiedeten – Transformationsprogramm konzentrieren. So wird beispielsweise ein Schwerpunkt auf die Verbesserung der Datenqualität gelegt und Maßnahmen gestartet, um etwa im Bereich der Schaumstoffverarbeitung (POS-fertige-Matratze) die Marktposition zu verbessern. Zudem sollen Arbeitsprozesse vereinfacht, Wege verkürzt und Effizienzpotenziale gehoben werden.

Auch im Bereich Nachhaltigkeit sind nachhaltiges Produktdesign, die Förderung zirkulärer Geschäftsmodelle, die Reduktion von Emissionen und eine gesunde Unternehmenskultur gelebter Unternehmensstandard und zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie 2028. Um auch hier einen guten Schritt weiterzukommen wurden diverse Nachhaltigkeits-Initiativen gestartet – wobei die Innovationschwerpunkte im Bereich Kreislaufwirtschaft liegen.

## Die wahrscheinlich weltweit ressourcenschonendste PU-Matratze: Repolyol & Mass Balance

NEVEON ist es gelungen Schaumstoff mit einem bislang unerreicht hohen Recyclinganteil in der Polyol-Komponente (von 80 Prozent) herzustellen und zu vollwertigen Matratzen zu verarbeiten.

### Produktvorteile:

- **Repolyol Schaum**  
80 Prozent Recyclinganteil in der Polyol-Komponente. Das ist ein technischer Durchbruch.
- **Mass Balance Schaum**  
REDcert<sup>2</sup> zertifizierter Schaum, bei dem ein hoher Anteil fossiler Rohstoffe durch nachhaltig zertifizierte Rohstoffe ersetzt wurde.
- **Design for Recycling**  
Klebstoffloses Reißverschluss-Design verbindet verschiedene Matratzenschäume. Es ist frei von Fremdmaterial und leicht zerlegbar. Beides trägt dazu bei, den Recyclingprozess zu vereinfachen.







# Making a difference

Greiner Bio-One ist ein weltweit agierendes Unternehmen für Qualitätsprodukte aus Kunststoff für die Bereiche In-vitro-Diagnostik, Biotechnologie sowie diagnostische und pharmazeutische Industrie. Das breite Portfolio wird in mehr als 100 Ländern weltweit vertrieben. Mit dem Einsatz modernster Technologien schafft Greiner Bio-One die Basis für Spitzenleistungen in der Präanalytik, Diagnostik, Grundlagenforschung und der pharmazeutischen Wirkstoffsuche. Das Unternehmen agiert im Markt über die drei Geschäftsbereiche Preanalytics, BioScience und Mediscan.

Unsere Entwicklung / Sparten / Greiner Bio-One

**Preanalytics** → entwickelt und produziert Entnahmesysteme für Human- und Veterinärproben aus Blut und Urin und bietet digitale Systemlösungen für den präanalytischen Prozess. Sicherheitsvenenverweilkanülen für die venöse Verwendung runden das Portfolio ab. Die innovativen Produktlösungen leisten einen hohen Beitrag zu mehr Effizienz und Sicherheit bei Routineaufgaben in Krankenhäusern, Laboren und Arztpraxen.

**Mediscan** → zählt zu den europaweit führenden Anbietern und Dienstleistern im Bereich der Sterilisation von medizinischen Produkten, Entkeimung von Lebensmittelverpackungen oder Funktionsverbesserung von Kunststoffen und Halbleitern mittels ionisierender Strahlung.

**BioScience** → ist ein starker Technologiepartner für Universitäten, Forschungsinstitute sowie für die diagnostische, pharmazeutische und biotechnologische Industrie. Der Geschäftsbereich widmet sich der Entwicklung und Herstellung von Laborartikeln und Gefäßen zum Beispiel für die Kultivierung und Analyse von Zellkulturen sowie von Mikroplatten für das Hochdurchsatz-Screening von biochemischen, genetischen oder pharmakologischen Tests.

Ilke Panzer  
CEO Greiner Bio-One International GmbH



## Geschäftsentwicklung 2023: Herausfordernde Marktsituation beeinflusst Ergebnis

Im vergangenen Jahr erzielte Greiner Bio-One einen Umsatz von 637 Millionen Euro und verzeichnete damit einen Rückgang von 8,1 Prozent.

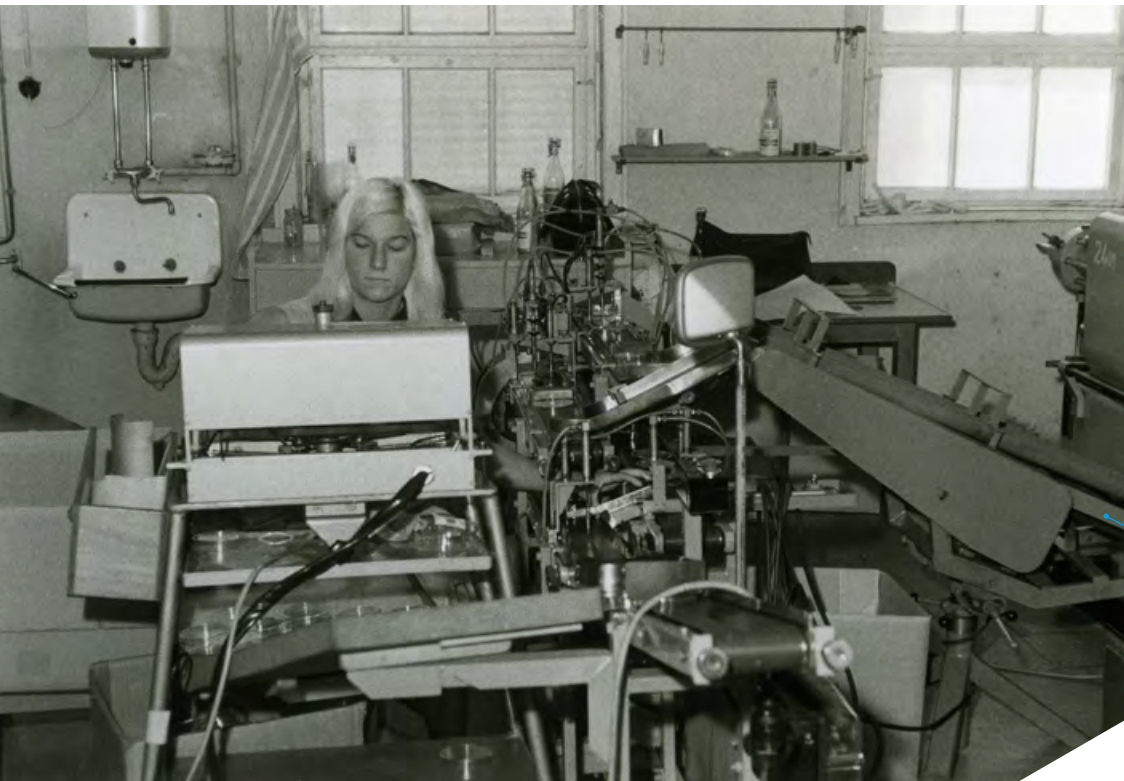
Nach Abflachen der COVID-19-Pandemie und der Wiederherstellung unterbrochener Lieferketten wurden in der gesamten Industrie kund:innenseitig massive Lagerbestände aufgebaut, was wiederum zu einem Rückgang der aktuellen Nachfragesituation führte. Eine große Herausforderung für den Geschäftsbereich liegt zudem im hohen Inflations- und Zinsniveau und somit einem deutlichen Anstieg der Produktionskosten in den Hauptwerken.

Die Auftragseingänge in Preanalytics befanden sich auf hohem Niveau leicht rückläufig. Im Bereich BioScience spürte Greiner Bio-One weiterhin den Sparkurs vieler Forschungseinrichtungen: Projekte wurden nach hinten verschoben, weniger Verbrauchsmaterial wurde benötigt.



<b>Headquarter</b>	Kremsmünster, Österreich
<b>Umsatz</b> (Veränderung zum Vorjahr)	637 Mio. Euro (-8,1%)
<b>Mitarbeiter:innen</b>	2.659
<b>Standorte</b>	29
<b>Länder</b>	22
<b>Wesentliche Technologien</b>	
→ Hochautomatisierte Assemblierung	→ Sterilisation (E-Beam-Technologie, Gamma-Technologie, X-Ray-Technologie)
→ Spritzguss	
→ Extrusion	
→ Oberflächenbeschichtung	→ Software Entwicklung





Die Entwicklung der ersten Petrischale aus Kunststoff im Jahr 1963 markierte den Beginn der Sparte.

## Meilensteine

### Geschäftsführungswechsel bei Greiner Bio-One International

Im Sommer 2023 wurde der Entschluss gefasst, die Spartenleitung in neue Hände zu geben. Interimistisch übernahm Manfred Stanek, COO der Greiner AG, zusätzlich die Rolle des CEO der Greiner Bio-One vom bisherigen Spartenleiter Rainer Perneker.

Mit 1. Februar 2024 übernahm Ilke Panzer als neue Spartenleiterin die Geschäftsführung. Die gebürtige Deutsche verbrachte ihre bisherige Karriere in den USA, wo sie zuletzt als freiberufliche Beraterin im Bereich Healthcare Innovation tätig war. Mit Führungserfahrung bei Assurance Laboratories LLC, dem BloodCenter Wisconsin sowie bei Johnson & Johnson bringt sie umfangreiche Branchenkenntnisse aus der Healthcare- und Pharmaindustrie mit. Ihre berufliche Karriere startete sie bei General Electric, wo sie unter anderem als General Managerin für den Bereich Global Ultrasound tätig war. Panzer absolvierte Studien im Fach Engineering, Computer and Systems Engineering an der University of Connecticut, USA, sowie an der National Technological University in Fort Collins, Colorado. Seit 2017 ist sie Aufsichtsratsmitglied des deutschen Pharma- und Laborzulieferers Sartorius AG.



Die Zeit zwischen Blutentnahme und dem Erhalt der Ergebnisse wird durch das neue VACUETTE® CAT Serum Fast Separator Röhrchen entscheidend verkürzt.

### Greiner Bio-One feierte sein 60-jähriges Bestehen

Mit der Herstellung der ersten Petrischale aus Kunststoff entstand 1963 die Sparte Greiner Bio-One, damals unter dem Namen Greiner Labortechnik. Mit Produkten wie dem ersten evakuierten Blutentnahmesystem aus Kunststoff oder der ersten 1536 Well Mikroplatte weltweit prägte und gestaltete die Sparte den Fortschritt in der Medizin nachhaltig mit. Seit der Entstehung ist das Unternehmen entscheidend an der Entwicklung von Verbrauchsmaterialien in der Medizin, Diagnostik- und der Life-Sciences-Industrie beteiligt. Mit diesem Innovationsgeist unterstützt Greiner Bio-One maßgeblich die erfolgreiche Arbeit und die verlässlichen Ergebnisse seiner Kund:innen. Auch in Zukunft ist es das erklärte Ziel, für die Gesundheit der Menschen einen Unterschied zu machen („making a difference“).

### Mediscan: größtes Sterilisationswerk Europas bis Mitte 2024

Seit der letzten Standorterweiterung 2015 sind die Produktionsmengen von Greiner Bio-One sowie der Bedarf nach Sterilisationsdienstleistungen gestiegen. Angrenzend an das bestehende Werk in Kremsmünster wird daher ein weiterer Betrieb zu Sterilisation von medizinischen Produkten, zur Entkeimung von Lebensmittelverpackungen und Produktveredelungen von Kunststoffen und Halbleitern gebaut. Die eingesetzte Anlagentechnologie entspricht modernsten Standards, wurde gegenüber dem Vorgängermodell technologisch weiterentwickelt und kombiniert erneut zwei unterschiedliche Behandlungstechnologien in nur einer Anlage, die Mitte 2024 in Betrieb gehen soll. Mit den zukünftigen Kapazitäten entsteht der größte Sterilisationsstandort Europas.

Der größte Sterilisationsstandort Europas wird Mitte 2024 eröffnet.



### Neues Lager- und Bürogebäude für Greiner Bio-One UK

2023 wurde in der Vertriebsniederlassung in Großbritannien ein neues Lager- und Bürogebäude errichtet. Das neue Gebäude, das nur 800 Meter vom bisherigen Standort entfernt ist, umfasst eine Fläche von 53.500 Quadratmetern und bietet doppelt so viel Lagerfläche wie der bisherige Standort. Die neu entstandenen Lagermöglichkeiten sowie der optimierte Warenein- und -ausgang erleichtern die logistische Abwicklung. Mit dem Umzug in das neue Gebäude schafft Greiner Bio-One die Voraussetzungen für weiteres Wachstum. Seit Anfang 2024 ist der neue Standort voll in Betrieb.

### Neues VACUETTE® CAT Serum Fast Separator Röhrchen

Das neue VACUETTE® CAT Serum Fast Separator Röhrchen verbindet die Schnelligkeit eines Plasmaröhrchens mit der Qualität von Serum in Hinblick auf die nach der Zentrifugation verbliebenen roten Blutkörperchen. Die Turn-Around-Time (TAT; Zeit zwischen Blutentnahme und dem Erhalt der Ergebnisse) wird durch das neue Röhrchen entscheidend verkürzt: Durch die kurze Gerinnungszeit von nur fünf Minuten und der anschließenden fünfminütigen Zentrifugation kann bereits nach zehn Minuten mit der Analyse begonnen und eine Behandlung schneller eingeleitet werden. Das Innere des bruch sicheren Röhrchens ist mit einer Mischung aus Blutgerinnungsaktivator und Thrombin beschichtet. Das beigefügte Trenngel formt nach der Zentrifugation eine stabile Barriere zwischen dem Serum und den festen Bestandteilen. Das Thrombin im Additiv beschleunigt den Gerinnungsprozess.



### ThinCert® 96 Well HTS Insert (3 µm and 8 µm Porengröße)

Die bewährten ThinCert® Zellkultureinsätze werden weltweit erfolgreich für anspruchsvolle Zell- und Gewebekultur-anwendungen eingesetzt. Das bisherige Portfolio besteht aus einzelnen membranbasierten Zellkultureinsätzen für 6, 12 oder 24 Well Platten. Die neue 96 Well HTS Variante ermöglicht eine automatisierte Anwendung, erhöht den Durchsatz und spart somit Zeit und Kosten im Vergleich zu den Single-Insert-Lösungen.

Die neuen Produktvarianten des ThinCert® HTS Inserts mit 3 µm oder 8 µm Porengröße sind besonders geeignet für Migrations- und Invasionsstudien, die bei physiologischen und pathologischen Prozessen eine entscheidende Rolle spielen. Dies ist beispielsweise bei der Migration von Immunzellen, bei Wundheilungsprozessen oder bei der Metastasierung von Tumorgewebe der Fall.

Die Greiner Bio-One ThinCert® 96 Well ermöglicht 96 parallel durchgeführte Versuche in nur einem Durchlauf.



### Ausblick 2024: Profitables Wachstum

Im aktuellen Jahr konzentriert sich Greiner Bio-One weiterhin auf profitables Wachstum zur Finanzierung von wichtigen Projekten und Investitionen. In den Geschäftsbereichen Pre-analytics und BioScience baut Greiner Bio-One auf den Kernprodukten auf, um die Marktposition weiter zu stärken. Neben den Heimatmärkten in Europa werden insbesondere in Asien und den USA große Potenziale gesehen, die globalen Marktanteile weiter auszubauen. Trotz der aktuell herausfordernden Marktsituation werden sowohl die laufenden Infrastrukturinvestitionen in Brasilien und Österreich (Kremsmünster) als auch die Kapazitätserweiterungen in einzelnen Produktgruppen in beiden Geschäftsbereichen (TC Tubes, Rollerflaschen, HTS Platten und Blutentnahmeröhrchen) fertig gestellt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den erwarteten Aufschwung im Jahr 2024 zu unterstützen.

Greiner Bio-One setzt auch 2024 darauf, das Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen für die Anforderungen der Zukunft und damit für ein nachhaltiges Wachstum zu rüsten. In diesem Zusammenhang wurde bei Greiner Bio-One auch ein Nachhaltigkeitsrat gegründet, um die gruppenweiten Themen umzusetzen und den Kund:innenbedürfnissen in diesem Bezug gerecht zu werden, die Produktnachhaltigkeit zu verbessern sowie die Scope-3-Emissionen zu reduzieren.

**„Wir wollen zu bemerkenswerten Erfolgen in der Medizin beitragen und einen echten Unterschied für Anwender:innen und Patient:innen machen.“**



**Ilke Panzer**  
CEO Greiner Bio-One

Das ThinCert® 96 Well HTS Insert besteht aus Membran-, Receiver- und Abdeckplatte. Die Membran ermöglicht die Kultivierung von Zellen sowie den Austausch von Nährstoffen für optimales Zellwachstum.



### ThinCert® 96 Well HTS Insert (3 µm und 8 µm)

#### Hochdurchsatz leicht gemacht

Membranbasierte Zellkultureinsätze ermöglichen die In-Vitro-Untersuchung spezifischer Gewebemodelle und werden unter anderem in Grundlagenforschung und Medikamentenentwicklung als Alternative zu Tierversuchen eingesetzt. Unsere neuesten Varianten der ThinCert® 96 Well HTS Inserts mit einer Porengröße von 3 beziehungsweise 8 µm öffnen die Tür zur Automatisierung und ermöglichen eine effiziente Skalierung von Zellmotilitätsstudien im Hochdurchsatz.

Die durch die Miniaturisierung erzielten Einsparungen an Zellen, Medium und Reagenzien senken die Gesamtkosten der Assays im Vergleich zu Einzel-Insertlösungen signifikant.

Gute Mikroskopierbarkeit für Live-Cell-Monitoring: Die spezielle Porenkonfiguration gewährleistet eine hohe Membrantransparenz und ermöglicht somit die mikroskopische Untersuchung lebender Zellen.

Membran-Performance: Die poröse Membran sorgt für stabile chemotaktische Gradienten für erfolgreiche Motilitätsstudien. Optimales Zellwachstum: Der aus Polycarbonat gefertigte HTS-Membraneinsatz bietet das ideale Substrat für Zellwachstum.

#### Produktvorteile:

- Optimal für Migrations- und Invasionsassays
- 96 Well System für Hochdurchsatzanwendungen
- Hohe Transparenz
- Präzise Passform von Membran- und Receiverplatte



# Unsere Nachhaltigkeit

Als Unternehmen in der Kunststoff- und Schaumstoffbranche ist uns bewusst, dass Nachhaltigkeit die Maxime unseres unternehmerischen Handelns sein muss. Um diesem Ansatz Taten folgen zu lassen, übernehmen wir Verantwortung und gehen heute die Herausforderungen von morgen an. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan dient hierfür als Rahmenwerk. Unser Anspruch ist es, transparent zu zeigen, wo wir in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen stehen und wo es noch Luft nach oben gibt. Wir setzen alles daran, unsere ambitionierten Ziele zu erreichen. Denn eines ist klar: Nichts geht ohne Nachhaltigkeit.

## Zwischenverzeichnis

<b>060</b>	Nachhaltigkeitsmanagement
<b>092</b>	Umwelt
<b>148</b>	Soziales
<b>198</b>	Governance





# Nachhaltigkeits- management

## Zwischenverzeichnis

<b>062</b>	Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement
<b>072</b>	Greiner Wertschöpfungskette
<b>074</b>	Stakeholder:innen
<b>076</b>	Mitgliedschaften & Initiativen
<b>078</b>	UN Global Compact
<b>079</b>	Sustainable Development Goals (SDGs)
<b>080</b>	Wesentliche Themen
<b>085</b>	Nachhaltigkeitsstrategie
<b>090</b>	Nachhaltigkeitsperformance



# Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement



**Als global agierendes Unternehmen im Kunst- und Schaumstoffbereich sind wir in einer Branche tätig, die hinsichtlich ihrer ökologischen Auswirkungen mit vielen Herausforderungen konfrontiert ist und in der Öffentlichkeit kritisch gesehen wird. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und stellen uns den Aufgaben, mit denen wir im Kontext von ESG (Environmental, Social and Governance) konfrontiert sind. Nichts geht ohne Ambitionen: Durch kennzahlenbasiertes und zielgerichtetes Nachhaltigkeitsmanagement sowie durch Kooperationen mit Stakeholder:innen werden wir neue Marktpotenziale erschließen.**

Ein systematisches, mit ausreichend Ressourcen ausgestattetes und kennzahlenbasiertes Nachhaltigkeitsmanagement ist wesentlich, um einerseits gesetzliche oder marktspezifische ESG-Anforderungen in bestehende Prozesse zu implementieren und andererseits, um Entscheidungsgrundlagen für strategische Weichenstellungen zu schaffen. Diese sollen – langfristig und übergeordnet – die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells sichern. Wir verfügen über ein weitreichendes Nachhaltigkeitsmanagement, das alle Bereiche des Unternehmens umfasst. Es zielt darauf ab, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil in den Strukturen und Prozessen des Unternehmens, aber allem voran auch im Denken und Handeln der internen und externen Stakeholder:innen zu verankern.

Wesentliche Bestandteile unserer Nachhaltigkeits-Governance sind die verschiedenen Führungs- und Entscheidungsgremien, die gemeinsam und basierend auf internen wie externen Anforderungen, laufenden Aktivitäten sowie den entsprechenden Kennzahlen zur Steuerung die Nachhaltigkeitsagenden vorantreiben. Sie tun das auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan (siehe Seite 85–87) sowie der übergeordneten Unternehmensstrategie, in der Nachhaltigkeit als eine von vier Säulen (Innovation, Globalisierung, Diversifizierung und Nachhaltigkeit) fest integriert ist. Diese Verankerung von Nachhaltigkeit erfolgte 2023 im Rahmen der Überarbeitung der Unternehmensstrategie und trägt der zunehmenden Bedeutung dieses Themas – auch für den langfristigen Erfolg des Unternehmens – Rechnung.

Im Rahmen der Unternehmensstrategie mit den vier Säulen wurden darüber hinaus für die Periode 2023–2028 drei wesentliche Schwerpunkte festgelegt: finanzielle Performance, People und Kreislaufwirtschaft. Diese Schwerpunkte bilden – neben den strategischen Säulen – einen inhaltlichen wie zeitlichen Rahmen, nach dem Projekte ausgerichtet und Entscheidungen getroffen werden.

Kreislaufwirtschaft kann etwa in vielfältiger Form vorangetrieben werden und zahlt damit in mehrere strategische Säulen ein. Gleichzeitig kann so sichergestellt werden, dass es eine klare Vorgabe hinsichtlich der zeitnah zu bearbeitenden Fragestellungen gibt und desweiteren eine dementsprechende Priorisierung der verschiedenen Agenden und Themen über das Unternehmen erfolgen kann. In weiterer Folge werden basierend auf dieser Ausrichtung und allem voran für die gewählten Schwerpunkte Ziele entworfen und verankert, um die verschiedenen Aktivitäten und Bemühungen auch messbar zu machen.

Der Aufbau der Nachhaltigkeits-Governance ist so gestaltet, dass die verschiedenen Führungs- und Managementebenen, Fachabteilungen aber auch geografischen Regionen eingebunden sind. So kann ein Verständnis für die verschiedenen Bedürfnisse und Anforderungen erlangt und auf eine breite Expertise zugegriffen werden. Dies erachten wir als

Voraussetzung dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie und alle daran anknüpfenden Agenden sowie Risiken und Chancen erfolgreich umgesetzt und gesteuert werden.

## Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit

Die formale Letztverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei dem oder der Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Greiner AG. Das Querschnittsthema betrifft aber auch die Verantwortungsbereiche von Finanzvorstand (CFO) und Vorstandsmitglied (COO). Folglich ist der Gesamtvorstand übergeordnet für das Thema Nachhaltigkeit zuständig und für die strategische Schwerpunktsetzung sowie alle wesentlichen ESG-Entscheidungen verantwortlich. Je nach Bedarf und Dringlichkeit werden im Vorstandsbereich relevante Themen sowie damit zusammenhängende mögliche Risiken und Chancen analysiert und weitere Schritte abgeleitet. So wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte zielorientiert gesteuert und bei zukunftsgerichteten Entscheidungen berücksichtigt werden.

Der Vorstand berichtet mindestens vier Mal im Jahr an den Aufsichtsrat, um ihn über die wichtigsten aktuellen Entwicklungen in Kenntnis zu setzen. Der Aufsichtsrat überwacht alle wesentlichen strategischen Projekte. Neben seiner Kontroll- und Steuerungsfunktion hat er auch eine beratende Funktion und übernimmt damit einen Teil der unternehmerischen Verantwortung des Unternehmens. Darüber hinaus befasst sich der Prüfungsausschuss, bestehend aus Mitgliedern des Aufsichtsrats, unter anderem mit dem Jahres- und Konzernabschluss, der Umsetzung des Risikomanagements, den Berichten der internen Revision sowie der IT-Prüfung. Des Weiteren wurde im Berichtsjahr 2023 beschlossen, dass sich der Prüfungsausschuss ab dem kommenden Geschäftsjahr zusätzlich mit den ESG-Risiken sowie dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht beschäftigt. Zusätzlich zum Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss wurde 2012 der Personalausschuss gegründet, der sich mit den Vorstandsverträgen und der Vorstandsvergütung befasst. Der Personalausschuss besteht aus vier Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats (siehe Tabelle Aufsichtsrat Greiner AG, Seite 65).

Diese Einbettung von Nachhaltigkeit in die unternehmerische Governance-Struktur stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsthemen bei der Ausarbeitung der Unternehmensstrategie sowie bei der Finanzplanung und den damit verbundenen jährlichen Budgetierungs- und Investitionsentscheidungen berücksichtigt werden.



## Zusammensetzung Vorstand, Aufsichtsrat und entsprechende Ausschüsse

### Vorstand der Greiner AG

Name	Geburtsjahr	Erstbestellung	Mandatsdauer	Funktion im Vorstand
Dipl. Kffr. <b>Saori Dubourg</b>	1971	01.03.2024	28.02.2027	Vorstandsvorsitzende Greiner AG (CEO)
Dipl.-Betriebsw. <b>Axel Kühner</b>	1970	01.04.2009	31.12.2023	Vorstandsvorsitzender Greiner AG (CEO)
Mag. <b>Hannes Moser</b>	1968	01.08.2011	31.12.2026	Finanzvorstand Greiner AG (CFO)
Mag. <b>Manfred Stanek</b>	1969	01.01.2023	31.12.2025	Vorstandsmitglied Greiner AG (COO)



### Aufsichtsrat der Greiner AG

Name	Geburtsjahr	Erstbestellung	Mandatsdauer	Aufsichtsratsfunktionen in weiteren Ausschüssen
Mag. (FH) <b>Dominik Greiner</b>	1981	22.06.2020	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat (Vorsitzender) Prüfungsausschuss Personalausschuss
Dr. <b>Andreas Ludwig</b>	1959	22.06.2015	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat (Stellvertreter) Prüfungsausschuss Personalausschuss
Dkfm. <b>Christoph Greiner</b>	1969	22.06.2015	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat Prüfungsausschussvorsitzender Personalausschuss
Dr. <b>Nico Hansen</b>	1968	22.06.2020	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat
RA <b>Margret Suckale, MBA</b>	1956	26.09.2023	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat Personalausschuss
Dr. <b>Regine Hagen-Eck</b>	1962	13.12.2016	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat
DI <b>Jakob A. Mosser</b>	1961	22.06.2020	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat
Mag. <b>Gerald Schinagl</b>	1963	25.06.2012	Hauptversammlung 2025	Aufsichtsrat Prüfungsausschuss
<b>Markus Rohrauer</b>	1984	2017	–	Aufsichtsrat (Arbeitnehmer:innenvertreter Greiner AG), Prüfungsausschuss
<b>Georg Kofler</b>	1970	2015	–	Aufsichtsrat (Arbeitnehmer:innenvertreter Greiner Bio-One International GmbH)
<b>Ernst Zimmermann</b>	1987	2016	–	Aufsichtsrat (Arbeitnehmer:innenvertreter Greiner Packaging International GmbH)
<b>Florian Huemer</b>	1984	2021	05.03.2024	Aufsichtsrat (Arbeitnehmer:innenvertreter NEVEON Holding GmbH), Prüfungsausschuss
<b>Mario Nussbaumer</b>	1975	2024	–	Aufsichtsrat (Arbeitnehmer:innenvertreter NEVEON Holding GmbH), Prüfungsausschuss



### Unabhängigkeit und Nominierungsverfahren der Führungsgremien

Vorsitzender des Aufsichtsrats ist seit Juni 2023 Dominik Greiner. Er ist Mitglied der Eigentümerfamilie der Greiner AG und war in den fünf Jahren vor seiner Bestellung in den Aufsichtsrat kein Vorstandsmitglied oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens. Seit Juni 2023 ist zudem Magret Suckale neues Mitglied im Aufsichtsrat und Personal-ausschuss der Greiner AG. Sie folgte Erich Gebhardt, der altersbedingt aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist. Der Aufsichtsrat besteht aus vier Arbeitnehmer:innenvertretern und acht Kapitalvertreter:innen.

Der Aufsichtsrat wird von den Anteilseigner:innen im Rahmen der Hauptversammlung für eine ausgewählte Periode bestimmt. Das Auswahlverfahren für ein neues Aufsichtsratsmitglied wird von den Eigentümer:innen geleitet. Wesentliche

Kriterien für die Auswahl in den Aufsichtsrat sind die gesuchten fachlichen Kompetenzen und die notwendige Erfahrung. Dabei zeichnet sich der Greiner AG Aufsichtsrat durch ein sehr breites Spektrum an Kompetenzen aus. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über sich ergänzende berufliche Profile und internationale Erfahrungen. Alle Mitglieder sind jünger als 75 Jahre. Dieses Alter wurde als Höchstgrenze für die Mitwirkung im Aufsichtsrat der Greiner AG definiert. Der Aufsichtsrat ist mit österreichischen und deutschen Staatsbürger:innen bestellt. Aktuell sind zwei Frauen im Aufsichtsrat der Greiner AG (dies entspricht 25 Prozent der Kapitalvertreter:innen beziehungsweise 17 Prozent der Aufsichtsräte).

Nach Selbsteinschätzung des Gremiums ist der Aufsichtsrat der Greiner AG vielfältig und kompetent besetzt. Dies wird durch die Kompetenzmatrix unten dargestellt:

	Mag. (FH) Dominik Greiner	Dr. Andreas Ludwig	Dkfm. Christoph Greiner	Dr. Nico Hansen	RA Margret Suckale, MBA	Dr. Regine Hagen-Eck	DJ Jakob A. Moser	Mag. Gerald Schinagl
Unternehmensführung und Strategieentwicklung				x		x	x	x
Kund:innenspezifische Perspektiven		x	x	x				
Technologie- und Produktentwicklung		x		x	x			x
Internationale Märkte		x	x				x	x
Finanzwirtschaft			x	x	x			x
Unternehmens- und Kapitalmarktrecht					x	x	x	x
Personalwirtschaft					x	x		x
Mitarbeiter:innenspezifische Perspektiven		x		x			x	
Digitalisierung		x	x	x				
Kompetenz Nachhaltigkeit und Regulatorik		x		x		x	x	x
Internationale Erfahrungen bzw. Lebenshintergründe			x		x	x	x	x

Kompetenzmatrix Aufsichtsrat Greiner AG

Die Vorstandsmitglieder der Greiner Gruppe werden von Seiten des Aufsichtsrats rekrutiert.

Der Aufsichtsrat hat die Leitlinien für die Unabhängigkeit gemäß Anhang 1 des Österreichischen Corporate Governance Kodex übernommen. Dementsprechend haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats erklärt, von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig zu sein.

### Aufbau der Nachhaltigkeitsabteilung

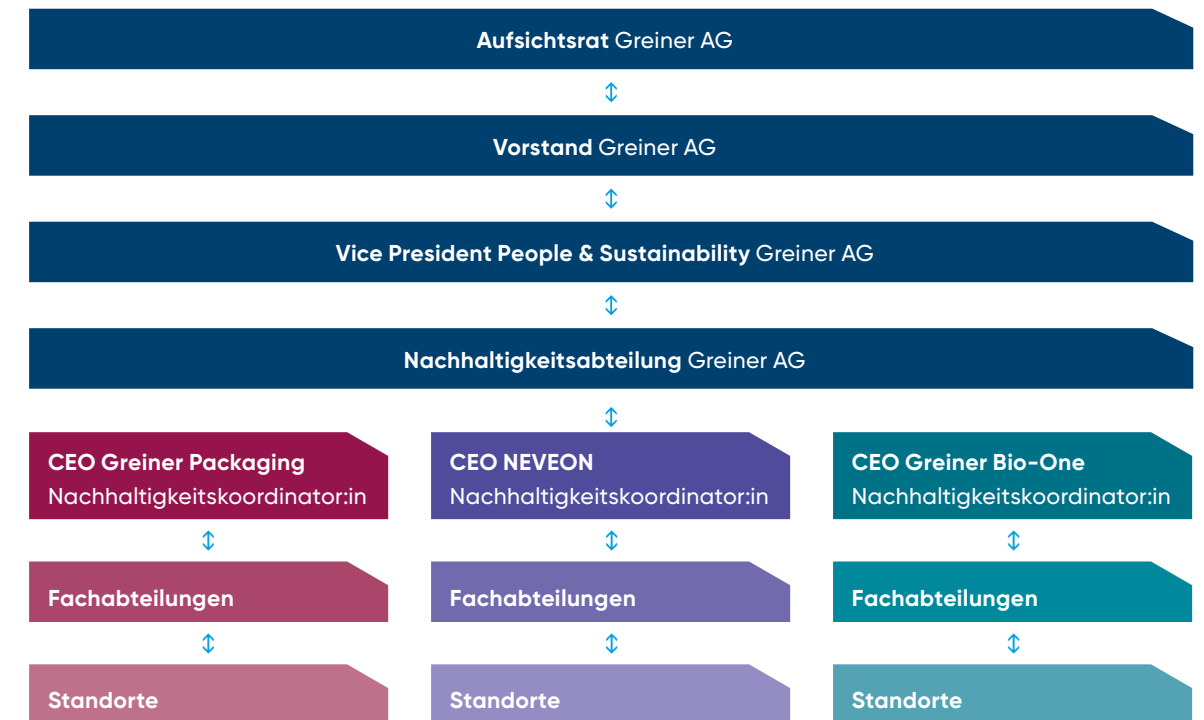
Die Nachhaltigkeitsabteilung der Greiner AG – welche 2017 ins Leben gerufen wurde – kümmert sich um die gruppenweite Koordination aller Nachhaltigkeitsagenden und um die damit zusammenhängende Kommunikation und Repräsentation nach innen und außen. Zudem werden von dieser Abteilung in der Konzernzentrale auch die Kennzahlenerfassung, das ESG-Risikomanagement, die Wesentlichkeitsanalyse, die Nachhaltigkeitsberichtserstattung sowie die Umsetzung und Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie gesteuert. In Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsstrategie gilt es, entsprechende Ziele zu definieren und bestehende Ziele – gemäß den internen und externen Anforderungen – anzupassen sowie den Zielerreichungsgrad laufend zu erheben und zu kommunizieren. Gerade die Kennzahlenerhebung ist hier von großer Bedeutung, da die Daten, die über die Greiner Gruppe gesammelt werden, entscheidend sind, um bereits laufende Aktivitäten zu evaluieren und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Ohne die entsprechende Datenlandschaft sowie eine belastbare Datenqualität ist eine Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden nahezu unmöglich.

Die Leitung der Nachhaltigkeitsabteilung teilen sich seit November 2022 zwei Führungskräfte (Co-Heads of Sustainability), die aufgrund ihrer Aus- und Weiterbildung und ihrer langjährigen Berufserfahrung im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung eine hohe fachliche Kompetenz und Eignung für diese Führungsaufgabe aufweisen. Sie fungieren als Schnittstelle zwischen den Entscheidungsträger:innen in den Sparten, Bereichen und Gesellschaften der Unternehmensgruppe. Im Hinblick auf die Fachbereiche haben die jeweiligen Bereichsleiter:innen die Verantwortung

und treiben die Entwicklungen entsprechend der Zielvorgaben voran. Die Co-Heads of Sustainability berichten an den Vice President People & Sustainability, der wiederum direkt an den oder die CEO der Greiner Gruppe berichtet. Durch diese Struktur und das klar definierte Management-Reporting ist der Vorstand jederzeit gut informiert und kann in Abstimmung mit den Sparten und jeweiligen Fachabteilungen dafür sorgen, dass die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt und die gruppenweiten Ziele erreicht werden.

Auf Spartenebene sind die sogenannten Nachhaltigkeitskoordinator:innen verankert, die in engem Austausch mit den Spartenleiter:innen, den jeweiligen Fachabteilungen und der gruppenweiten Nachhaltigkeitsabteilung stehen. Die Aufgabe der Koordinator:innen besteht darin, die gruppenweiten Nachhaltigkeitsziele auf Spartenebene herunterzubrechen. Auf Standortebene erarbeiten sie in Abstimmung mit den Geschäftsführer:innen sowie den jeweils zuständigen lokalen Abteilungen und Expert:innen operative Ziele und Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, die Gruppen- und Spartenziele zu erreichen.

Für strategisch wichtige Themen wie zum Beispiel Kreislaufwirtschaft gibt es Fachabteilungen, in denen spezifische Kompetenz und Know-how für die gesamte Unternehmensgruppe aufgebaut und verfügbar gemacht wird. Diese Fachabteilungen stehen in engem Austausch mit den Spartenleiter:innen, die sich um die strategische Ausrichtung sowie die Steuerung der jeweiligen Agenden kümmern und direkt an den Gesamtvorstand der Greiner AG berichten.



Unsere Nachhaltigkeitsorganisation



## Die Arbeits- und Entscheidungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit

Das oberste Informations- und Entscheidungsgremium für das Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext ESG ist der Nachhaltigkeitsrat, welcher vierteljährlich unter der Leitung des oder der CEO tagt. An den Sitzungen nehmen die Spartenleiter:innen, die Nachhaltigkeitskoordinator:innen, die Sprecher:innen der Arbeitsgruppen (Umwelt & Ressourcen, Lieferkette, Produkte und Diversity, Equity & Inclusion) sowie die Leiter:innen und Mitarbeiter:innen der Nachhaltigkeitsabteilung teil. Je nach Agenda werden bei Bedarf auch Fachexpert:innen hinzugezogen. Der Nachhaltigkeitsrat dient der funktions- und spartenübergreifenden Information und Abstimmung zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten. Er stellt sicher, dass die in den Sitzungen gefällten Beschlüsse in den gruppenweiten Geschäftsabläufen und in den vor- und nachgelagerten Bereichen unserer Wertschöpfungskette umgesetzt werden. Er legt, abgeleitet von der Nachhaltigkeitsstrategie den strategischen Rahmen und gruppenweite Ziele fest und sorgt dafür, dass Prozesse und Strukturen etabliert werden, die das Fundament für die Nachhaltigkeitsinitiativen weltweit darstellen. 2023 lag die Frauenquote in den Sitzungen des Nachhaltigkeitsrats bei in etwa 50 Prozent.

Neben dem Nachhaltigkeitsrat gibt es spartenübergreifend vier thematische Arbeitsgruppen zu Umwelt & Ressourcen, Lieferkette, Produkte sowie Diversity, Equity & Inclusion. In diesen arbeiten Expert:innen der Greiner AG sowie die Nachhaltigkeitskoordinator:innen und Fachspezialist:innen aus den Sparten an der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden in den einzelnen Themenfeldern. Sie entwickeln spartenübergreifende Maßnahmen, deren Umsetzung von den Nachhaltigkeitskoordinator:innen in den Sparten und Standorten vorangetrieben wird. Darüber hinaus erarbeiten die Arbeitsgruppen Empfehlungen, die dem Nachhaltigkeitsrat zur Entscheidung durch den jeweiligen Arbeitsgruppensprecher:innen oder andere Teilnehmer:innen vorgelegt werden.

Im Berichtsjahr 2023 lag der Schwerpunkt der Nachhaltigkeitstätigkeit unter anderem auf der Neukonzeption und Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Seite 80), der sukzessiven Erweiterung und Verbesserung des Datenmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass Greiner mit dem Finanzjahr 2025 in den Geltungsbereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fällt und dementsprechend nach den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) berichten muss. Der Vorstandsvorsitzende wurde, unter anderem im Rahmen der Sitzungen des Nachhaltigkeitsrats, über alle Entwicklungen informiert und war bei allen wichtigen Entscheidungen involviert. So war er etwa auch in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und hat abschließend die wesentlichen Themen der Organisation geprüft und genehmigt. Dementsprechend ist der Nachhaltigkeitsrat auch mit der Überprüfung und Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichtes betraut. Dort werden die aktuellen Entwicklungen, Veränderung sowie weitere Themen in Bezug auf die Berichterstattung präsentiert, diskutiert und, falls notwendig, entsprechende Entscheidungen getroffen.

Vorbereitend auf weitere Regularien haben wir uns in den Nachhaltigkeitsgremien mit den Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung und – hinsichtlich der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D) – mit dem komplexen Thema Sicherstellung der Sorgfaltspflicht in den Lieferketten befasst. Weitere Schwerpunkte waren die fortgesetzte Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Ziele sowie die Implementierung der im Frühjahr 2023 verabschiedeten Science Based Targets (SBTs). Zudem wurden in den verschiedenen Gremien die sich verändernden Marktanforderungen, die sich durch ein steigendes Interesse der Kund:innen an der Produktnachhaltigkeit und der Nachhaltigkeitsperformance der Unternehmensgruppe bemerkbar machen, intensiv diskutiert.

## Kompetenz-Portfolio der Leitungsorgane

Das erfolgreiche Managen und Vorantreiben von Nachhaltigkeit im Kunststoff- und Schaumstoffbereich in einem internationalen Umfeld erfordert ein Führungsteam, das sich durch vielfältige Fähigkeiten und Kompetenzen auszeichnet. Das gilt insbesondere für den Vorstand, dessen Mitglieder ein möglichst breites Spektrum an Fähigkeiten und Fertigkeiten abdecken sollen. Dazu gehört ein Verständnis für die Aus- und Wechselwirkungen im Zusammenhang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, wie etwa Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, Gesundheit und Sicherheit sowie Nachhaltigkeit in den Lieferketten. Die Vorstände der Greiner AG sind aufgrund ihrer Ausbildungs- und Berufswege, ihrer Vorerfahrungen im Konzernumfeld und ihrer bisherigen Karriere bei Greiner qualifiziert, diese Auswirkungen zu managen und somit die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens voranzubringen. Vor allem im Bereich Nachhaltigkeit kommt es durch die aktive Mitarbeit an den verschiedenen Aktivitäten und Themen der Vorstände zu einer stetigen Wissens- und Kompetenzerweiterung. Diese erfolgt einerseits durch die Strategie und die dort verankerten Zielsetzungen und Maßnahmen, sowie andererseits durch die laufende Kennzahlenerhebung und die Berichterstattung. Darüber hinaus engagiert sich der Vorstand der Greiner Gruppe intensiv in verschiedenen Gremien, Initiativen und besucht zahlreiche Fachveranstaltungen, deren Inhalte sich immer wieder mit Themen rund um nachhaltige Fragestellungen bewegen. Hervorzuheben ist, dass gerade der Vorstandsvorsitzende der Greiner Gruppe (Axel Kühner) seit Jahren besonders aktiv war, wenn es um Initiativen und Bemühungen rund um das Thema Kunststoff und Kreislaufwirtschaft ging. Er trieb das Thema aktiv über sein Netzwerk voran. Durch die vielfältige Einbindung und das Mitwirken der Vorstände an diversen Nachhaltigkeitsgremien im Unternehmen sind diese mit den aktuellen Entwicklungen und den Auswirkungen von und auf Greiner bestens vertraut und können so gleichzeitig sukzessive ihre Kompetenz ausweiten.

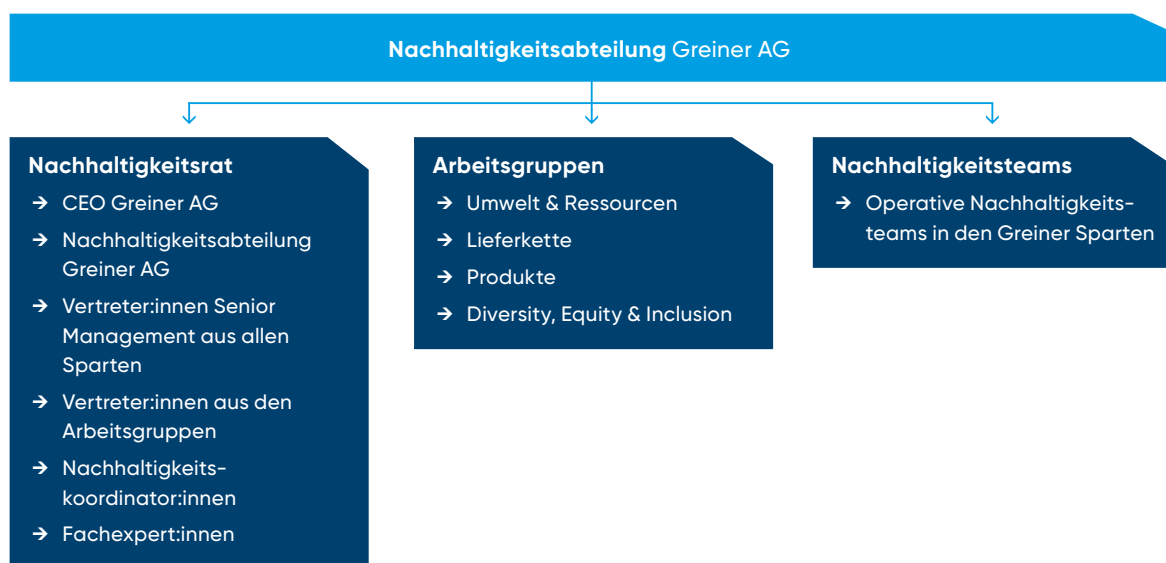
Der Vorstandsvorsitzende (CEO) Axel Kühner war in seiner Funktion im Berichtsjahr 2023 verantwortlich für die Ausrichtung und Weiterentwicklung der gruppenweiten Unternehmensstrategie sowie der Nachhaltigkeitsstrategie. Dies geschah in enger Zusammenarbeit mit dem Gesamtvorstand sowie in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat und den verschiedenen Fachbereichen und Führungsebenen. Dabei steht bezugnehmend auf das Geschäftsmodell der Kunststoff- und Schaumstoffverarbeitung das Thema Kreislaufwirtschaft im Vordergrund unternehmerischer Überlegungen. Die Entwicklung und das Vorantreiben zirkulärer Geschäftsmodelle ist entscheidend, wenn es darum geht, das Unternehmen erfolgreich in eine nachhaltige Zukunft zu führen. Ein weiterer wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist das Vorantreiben der gruppenweiten Dekarbonisierungsmaßnahmen. Der Umstieg auf alternative Energieversorgungssysteme ist dabei ein



wichtiger Eckpunkt und wurde in den vergangenen Jahren vornehmlich durch die Vorerfahrung des Vorstandsvorsitzenden Axel Kühner im Bereich der Automobilindustrie sowie durch die Implementierung von Programmen zur Energieoptimierung begleitet.

Gestützt werden diese Bemühungen durch das Vorstandsmitglied (COO) Manfred Stanek, der seine Erfahrungen im Bereich Synergie und Effizienz einbringen kann. Die mit den Themen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft in Zusammenhang stehenden Aktivitäten im Bereich Produktnachhaltigkeit basieren auf dem Erfahrungsschatz, Engagement und dem umfassenden Marktverständnis des CEOs aber auch des COOs, der bis Mai 2023 Spartenleiter der Greiner Packaging war und dort über Jahre hinweg Einblick in die Branche und Marktanforderungen erlangen konnte.

Neben den Umweltthemen liegt der Fokus der Nachhaltigkeitsarbeit der Vorstände im Bereich Unternehmenskultur und Personalwirtschaft. Die Bereiche Diversität und Mitarbeiter:innenentwicklung liegen im Hauptverantwortungsbereich des CEOs und werden auch hier in Zusammenarbeit mit den Vorständen und basierend auf deren Kompetenzen vorangetrieben. Das Thema Gesundheit und Sicherheit gehört zu den Kerngebieten des COOs. In seiner Funktion widmete er sich gemeinsam mit seinem Team der Entwicklung und Umsetzung von gruppenweiten Konzepten in diesem Bereich. Darüber hinaus fungiert er als Entscheidungsträger in Sachen verantwortungsbewusste Beschaffung und bringt einschlägige Kenntnisse aus dem nachhaltigen Lieferkettenmanagement mit.



Unsere Nachhaltigkeitsgremien



Der Finanzvorstand (CFO) Hannes Moser ist in seiner Funktion und auf Basis seines Vorwissens sowie seiner Erfahrung mit der Entwicklung des Nachhaltigkeitsberichtserstattung sowie der Einführung der entsprechenden Regulatorien betraut. Aufgrund der zunehmenden Verschränkung des Nachhaltigkeitsmanagements mit dem Finanzbereich ist er federführend, wenn es um nachhaltiges Finanzwesen geht und verantwortete daher auch das 2022 unterzeichnete nachhaltige Schuldscheindarlehen.

Die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Entwicklung einer international tätigen Unternehmensgruppe ist eine komplexe Managementaufgabe, die neben vorhandener Erfahrung und Qualifikation einen stetigen Lernprozess voraussetzt. Die

Vorstände der Greiner AG stehen in regem Austausch und in enger Abstimmung mit den Nachhaltigkeitsgremien sowie den Führungskräften und Fachexpert:innen aus den unterschiedlichsten Bereichen. Dadurch erfolgt ein Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens und ein Lernprozess über Hierarchieebenen und Fachbereiche hinweg, der uns befähigt, gegenwärtige und künftige Herausforderungen zu bewältigen. Mit März 2024 übernimmt Saori Dubourg das Amt von Axel Kühner als Vorstandsvorsitzende.

Nach Selbsteinschätzung des Gremiums ist der Vorstand der Greiner AG vielfältig und kompetent besetzt. Dies wird durch die Kompetenzmatrix unten dargestellt:

	Dipl. Kfir Saori Dubourg (ab 01.03.2024 CEO)	Mag. Betriebsw. Axel Kühner (bis 31.12.2023 CEO)	Mag. Hannes Moser (CFO)	Mag. Manfred Stanek (COO)
Unternehmensführung und Strategieentwicklung	x	x	x	x
Kund:innenspezifische Perspektiven	x	x	x	x
Technologie- und Produktentwicklung	x			x
Internationale Märkte	x	x	x	x
Finanzwirtschaft	x		x	
Unternehmens- und Kapitalmarktrecht				x
Personalwirtschaft	x	x		x
Mitarbeiter:innenspezifische Perspektiven	x	x	x	x
Digitalisierung	x	x	x	x
Kompetenz Nachhaltigkeit und Regulatorik	x	x	x	x
Internationale Erfahrungen bzw. Lebenshintergründe	x	x	x	x

Kompetenzmatrix  
Vorstände  
Greiner AG



### Vergütungsanreize für Leitungsorgane

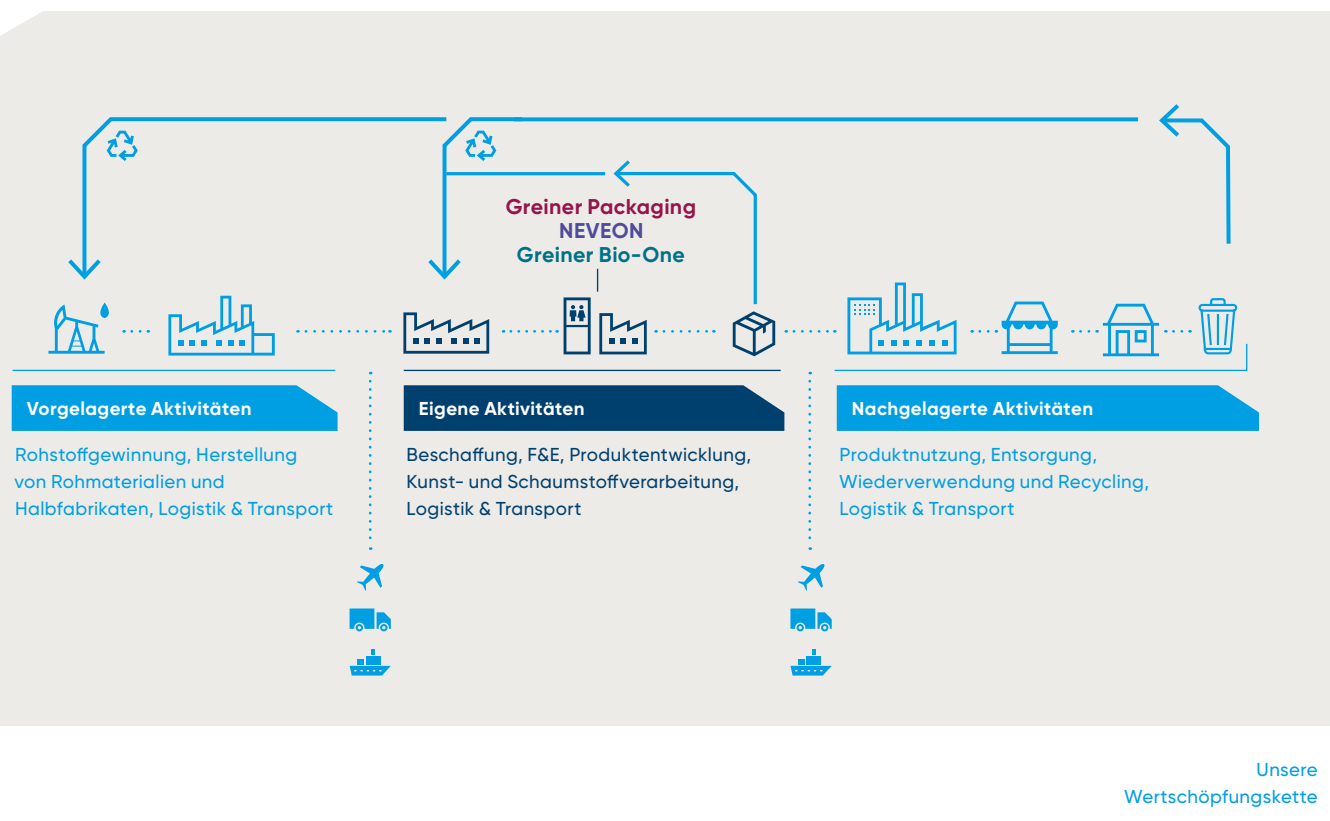
Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Vergütungsmechanismen ist ein wichtiger Anreiz zur erfolgreichen Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenden. Wir haben dies für die Vorstandmitglieder sowie ausgewählte Führungskräfte wie beispielsweise die Spartenleiter:innen realisiert. Je nach Fachgebiet der betreffenden Führungskraft werden, abgeleitet von der Nachhaltigkeitsstrategie, jährlich Ziele und deren Gewichtung individuell vereinbart. Somit ist die Vergütung des Vorstandes sowie weiterer Führungspersonen nicht nur an finanzielle Leistungskriterien, sondern auch an nicht-finanzielle Nachhaltigkeitskriterien (ESG) geknüpft, welche die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele fördern. Die Verknüpfung von finanziellen Zielvorgaben, wie etwa Ergebnis- und Rentabilitätsziele, mit nicht-finanziellen Zielvorgaben entspricht dem Interesse der Eigentümer:innen und dient der nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Entwicklung der Unternehmensgruppe. Die Messung der individuellen Zielerreichung der Führungskräfte im Nachhaltigkeitsbereich basiert auf den jährlich erhobenen nicht-finanziellen Kennzahlen und Aktivitäten, welche durch externe Stellen validiert werden. Im Geschäftsjahr 2023 wurden beispielsweise an folgende Nachhaltigkeitsziele leistungsorientierte Vergütungsbestandteile geknüpft: die Durchführung von gruppenweiten Nachhaltigkeitsbewertungen, die Einführung von Prozessen im Bereich nachhaltiges Lieferkettenmanagement oder die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Eine einheitliche gruppenweite Vergütungspolitik gibt es bei Greiner bislang noch nicht. Die Vergütungsmechanismen obliegen den einzelnen Sparten, der Greiner AG sowie teilweise den lokalen Organisationen. Im kommenden Geschäftsjahr soll jedoch eine gruppenweite Vergütungspolitik erarbeitet und implementiert werden. Darüber hinaus haben wir 2024 geplant, die variable Vergütung auf einen weiteren Mitarbeiter:innenkreis auszudehnen, um ein breites Bewusstsein, aber auch Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der gesamten Unternehmensgruppe zu schaffen. Im Berichtszeitraum konnten wir bereits wesentliche Weichen zur Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien in die individuelle Leistungsbeurteilung stellen. So wurden verschiedene Konzepte erstellt und analysiert, die sich sowohl an Mitarbeiter:innen mit einem variablen Vergütungsanteil, aber auch an solche richten, auf die bisher noch keine leistungsgebundene variable Vergütung erhalten. In diesem Sinne haben wir 2023 entschieden, im kommenden Geschäftsjahr für die gesamte Greiner Gruppe ein kollektives Nachhaltigkeitsziel im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für alle Mitarbeiter:innen, die eine Leistungsbeurteilung auf Basis von individuellen Zielen haben, verpflichtend einzuführen. In den kommenden Jahren sollen weitere Nachhaltigkeitsziele, etwa die Reduktion der Treibhausgasemissionen, dazu kommen.



# Greiner Wertschöpfungskette

Bei der Herstellung unserer Produkte sind viele Stakeholder:innen involviert und es werden zahlreiche Schritte durchgeführt: vorgelagert, im eigenen Betrieb und nachgelagert. Unsere Wertschöpfungskette zeigt auf, welche Aktivitäten unsere Produkte vom Lebensanfang bis Lebensende durchlaufen. Von der Rohstoffgewinnung, der Herstellung von Rohmaterialien über Forschung & Entwicklung, Kunst- und Schaumstoffverarbeitung bis hin zur Produktnutzung und der Entsorgung oder idealerweise der Wiederverwendung und dem Recycling. Eines ist dabei klar: Nichts geht ohne erfolgreiche Zusammenarbeit.



Wir schaffen Wert für unsere Stakeholder:innen. Als Arbeitgeber sorgen wir mit unseren 118 Produktions- und Vertriebsstandorten für Arbeitsplätze in 33 Ländern. Wir zahlen unseren Mitarbeiter:innen faire Löhne und Gehälter und leisten über Steuern und Abgaben einen Beitrag zur Finanzierung von Staaten, Regionen und Gemeinden. Wir arbeiten entlang der gesamten Wertschöpfungskette eng mit internationalen wie auch mit lokal tätigen Geschäftspartner:innen zusammen und generieren somit auch indirekt Wertschöpfung und Beschäftigung.

Zugleich bekennen wir uns zu unserer Verantwortung, mögliche negative Auswirkungen im Zusammenhang mit den eigenen Aktivitäten und den Aktivitäten im vor- und nachgelagerten Bereich – auf die wir über unsere Geschäftsbeziehungen Einfluss haben – zu vermeiden. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gab es weder bezüglich der Branchen, in denen wir tätig sind, noch bei den vor- und nachgelagerten Aktivitäten wesentliche Änderungen.

**Greiner Packaging** ist ein global tätiges Unternehmen, das Kunststoffverpackungen für die Food, Non-Food und Multi-Use Industrie erzeugt. Bekannte Produkte sind beispielsweise Joghurtbecher oder Trinkflaschen aber auch technische Kunststoffteile, die in Haushalts- oder Gartengeräten Verwendung finden. Ausgangsprodukte dieses Produktportfolios sind Kunststoffgranulate beispielsweise aus Polypropylen (PP), Polystyrol (PS), Polyethylen (PE) oder Polyethylenterephthalat (PET). Die Granulate werden fast ausschließlich per LKW von den großen Petrochemie-Unternehmen angeliefert. Hergestellt werden die verschiedenen Verpackungen meist im Tiefzieh- oder Spritzguss-Verfahren an weltweit über 20 Produktionsstandorten. Der vorgelagerte Transport ähnelt dem nachgelagerten Transport, der ebenfalls größtenteils per LKW stattfindet. Nach der Befüllung der Verpackungen, beispielsweise in Molkereien, und dem Vertrieb durch den Groß- und Einzelhandel an die Endkund:innen werden die Verpackungen nach ihrer Nutzungsphase entweder thermisch verwertet, deponiert oder über Recyclingströme neuerlich in den Produktionskreislauf zurückgeführt. Die Entsorgungsmethode hängt maßgeblich von der marktspezifischen Entsorgungsinfrastruktur ab.

**greiner**  
PACKAGING

**NEVEON** ist eine integrierte Schaumstoffgruppe, deren Produktpalette so vielfältig ist wie die einzelnen Rohstoffe, die zur Herstellung notwendig sind. Produziert werden Matratzen, Polster, Flugzeugsitze oder Schaumstoffe, die als Wärme- oder Akustikdämmstoffe genutzt werden. Schaumstoffe werden aus Polyurethanen (PU) hergestellt. Um optimale Produkteigenschaften in den jeweiligen Verwendungsbereichen zu erreichen, braucht es darüber hinaus noch eine Vielzahl an Zusatzstoffen. Das sind beispielsweise Pflanzenöle, Aktivatoren und Katalysatoren, Füll- und Klebstoffe, Farben, Flammenschutzmittel oder antibakterielle Wirkstoffe. Darüber hinaus werden auch noch Stahl für die Federkerne, verschiedene Textilien, Vliese, Dekore und viele weitere notwendige Bauteile verarbeitet. Die Eingangs- und Ausgangslogistik findet per Güterverkehr auf Schiene und Straße sowie als Übersee- und Containerschiffen statt. Am Ende ihres langen Lebenszyklus werden die Produkte entweder thermisch verwertet oder deponiert – in geringem Ausmaß auch recycelt. Auch hier hängt die Entsorgungsmethode vor allem von der marktspezifischen Entsorgungsinfrastruktur ab.

**NEVEON**  
Proud Member of Greiner

**Greiner Bio-One** ist ein globales Medizintechnikunternehmen. Die Kund:innen sind Labore, Krankenhäuser, Arztpraxen, Blutbanken, Universitäten sowie im Gesundheitswesen tätige Unternehmen. Wichtigster Rohstoff für die im Spritzguss- oder Extrusionsverfahren hergestellten Produkte wie Blutentnahmeröhrchen, Petrischalen, Pipetten, Platten und Flaschen sind Kunststoffgranulate. Diese werden aus dem thermischen Kunststoff Polyethylenterephthalat (PET), aber auch aus anderen Materialien wie beispielsweise Polystyrol (PS) hergestellt und von Greiner Bio-One verarbeitet. Unsere Produktionsstandorte in den USA, Brasilien, Thailand, Österreich, Deutschland und Ungarn beziehen Kunststoffgranulate weltweit von petrochemischen Unternehmen. Transportmittel für die interkontinentale Anlieferung sind Containerschiffe. Der Transport über Land beziehungsweise im EU-Raum erfolgt per LKW. Die Auslieferungslogistik zu den Kund:innen von Greiner Bio-One erfolgt ebenfalls mit diesen Transportmitteln. Nach ihrem Gebrauch werden die Produkte – aufgrund ihrer Anwendung in Medizin und Forschung – entsprechend der gesetzlichen Vorgaben für diese Bereiche überwiegend thermisch verwertet.

**greiner**  
BIO-ONE





# Stakeholder:innen

**Wir verfolgen das Ziel, einen positiven Mehrwert für alle Interessengruppen zu generieren. Wir respektieren die vielfältigen Sichtweisen, Einstellungen und Erwartungen unserer Stakeholder:innen und bemühen uns um einen fairen Interessenausgleich. Für uns ist eines selbstverständlich: Nichts geht ohne kontinuierlichen Austausch mit den unterschiedlichen Interessenträger:innen. Wir informieren sie daher regelmäßig und transparent über unsere geschäftlichen Aktivitäten und strategischen Vorhaben. Die Art der Themen, die gewählten Dialogformate und die Frequenz der Kommunikation variieren dabei je nach Interessengruppe.**

Um ein akkurates Bild der Anforderungen unserer Stakeholder:innen zu erlangen, haben wir 2023 unsere Wesentlichkeitsanalyse überarbeitet und sowohl interne als auch externe Interessensgruppen einbezogen. Die erhaltenen Rückmeldungen waren ein wichtiger Schritt zur Bestimmung der

wesentlichen Themen und für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die wichtigsten Stakeholder:innengruppen, die im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden, sowie über die Formate, die wir für den Dialog mit ihnen nutzen.

## Stakeholder:innengruppen und Dialogformate

	Interessen der Stakeholder:innen	Dialogformate
<b>Mitarbeiter:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes</li> <li>→ Faire Entlohnung und Arbeitsplatzbedingungen</li> <li>→ Anerkennung von Leistung</li> <li>→ Chancengleichheit</li> <li>→ Gesundheits- und Arbeitsschutz</li> <li>→ Transparente Kommunikation</li> <li>→ Weiterbildungsmöglichkeiten</li> </ul>	Unsere Dialogformate unterscheiden sich je nach Thema und wir bedienen uns dabei verschiedener Kommunikationskanäle wie der direkten Ansprache, physischen oder virtuellen Townhalls, dem Intranet, dem globalen Mitarbeiter:innenmagazin oder Mitarbeiter:innengesprächen.
<b>Eigentümer:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Langfristige, nachhaltige Wertsteigerung</li> <li>→ Unternehmenswerte im Einklang mit der Werterhaltung der Familie Greiner</li> <li>→ Reputation der Greiner Gruppe</li> </ul>	Der Familiengeschafterrat tagt in regelmäßigen Abständen und erhält Updates zur geschäftlichen Entwicklung und über Nachhaltigkeitsinitiativen.
<b>Kund:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Zuverlässigkeit</li> <li>→ Qualität &amp; Sicherheit</li> <li>→ Gute Kund:innenbeziehung</li> <li>→ Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis</li> <li>→ Nachhaltigkeit der Produkte</li> </ul>	Im Kund:innendialog verfolgen wir unterschiedliche Ansätze, die sich in ihrer Häufigkeit und ihren Mustern unterscheiden. Direkte Ansprechpartner:innen sind unter anderem unsere Key Account Manager:innen und unsere Nachhaltigkeitskoordinator:innen.
<b>Lokale Gemeinschaften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sicherung der Arbeitsplätze</li> <li>→ Positiver Beitrag zur lokalen Gemeinschaft</li> </ul>	Wir schätzen die kulturellen Unterschiede an jedem Standort und überlassen es unseren Kolleg:innen vor Ort, auf standortspezifische Bedürfnisse einzugehen. Wir leisten maßgeschneiderte Beiträge und entwickeln Lösungen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden.
<b>Lieferant:innen &amp; Geschäftspartner:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Langfristige Geschäftsbeziehung</li> <li>→ Faire Zusammenarbeit</li> <li>→ Stabile:r und verlässliche:r Geschäftspartner:in</li> <li>→ Transparente Anforderungen</li> <li>→ Verantwortungsvolle Beschaffung</li> </ul>	Wir teilen unsere Erwartungen und Ziele regelmäßig mit unseren Lieferant:innen sowie Geschäftspartner:innen und definieren gemeinsame Zielsetzungen.
<b>Verbände &amp; Plattformen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Intensiver Austausch</li> <li>→ Erarbeitung gemeinsamer Lösungsansätze für bestehende Herausforderungen</li> </ul>	Wir sind in nahezu allen Ländern in verschiedenen Industrie- oder Branchenverbänden sowie Plattformen aktiv. Besonders wertvoll sind für uns Plattformen, auf denen Stakeholder:innen unserer gesamten Wertschöpfungskette vertreten sind und einen aktiven Beitrag leisten (siehe Kapitel <a href="#">Mitgliedschaften &amp; Initiativen</a> ).
<b>Nichtregierungsorganisationen (NGOs) &amp; Wissenschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Einhaltung von Rechtsvorschriften</li> <li>→ Reduktion unserer negativen Umweltauswirkungen</li> <li>→ Erhalt einer lebenswerten Umwelt</li> <li>→ Intensiver Austausch</li> <li>→ Transparente Kommunikation</li> </ul>	Wir pflegen intensive Gespräche und Kooperationen mit Universitäten und anderen wissenschaftlichen Forschungsinstitutionen, die im Rahmen der Grundlagenforschung nachhaltige Lösungen entwickeln (siehe Kapitel <a href="#">Mitgliedschaften &amp; Initiativen</a> ).
<b>Politik &amp; Regierungsbehörden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Einhaltung von Rechtsvorschriften und Normen</li> <li>→ Sicherung der Arbeitsplätze</li> <li>→ Leistung von Abgaben und Sozialleistungen</li> <li>→ Förderung des Klimaschutzes und Forcierung einer zirkulären Wirtschaft</li> </ul>	Wir haben den Dialog mit politischen Entscheidungsträger:innen intensiviert, sowohl durch unsere Beteiligung an Branchenverbänden als auch durch direkte Gespräche. Besonders im Kontext der sich wandelnden Gesetzgebung in Bezug auf Einwegprodukte aus Kunststoffen nehmen wir aktiv an diesen Debatten teil.
<b>Medien</b>	<p><b>Redaktion:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Erhalt von Informationen, die relevant für die Zielgruppen der Medien sind (Leser:innen, Zuseher:innen etc.)</li> <li>→ Informationsvorsprung gegenüber anderen Medien, mit denen sie im Wettbewerb stehen</li> <li>→ Schnelle Auskunft bei An- / Rückfragen</li> </ul> <p><b>Anzeigenabteilung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Erlöse durch entgeltliche Kooperationen (Anzeigen, Advertorials)</li> </ul>	Wir laden regelmäßig ausgewählte Vertreter:innen zu Pressegesprächen und -konferenzen ein, verschicken Pressesaussendungen, organisieren Interviews und Pressereisen, nehmen an relevanten Messen und Veranstaltungen teil und fördern den informellen Austausch mit unterschiedlichen Vertreter:innen der Medienbranche.



# Mitgliedschaften & Initiativen



**Für komplexe Herausforderungen, wie den Kampf gegen die Klimakrise und die Etablierung einer Kreislaufwirtschaft, braucht es gemeinsame Lösungen – über alle Länder, Branchen und Stufen der Wertschöpfungskette hinweg. Daher sind wir Mitglied in diversen Organisationen und unterstützen Initiativen, in denen unterschiedlichste Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen sowie Finanzinstitute daran arbeiten, unsere Wirtschaft nachhaltiger zu gestalten. Denn nichts geht ohne ein starkes Miteinander.**

## Dialog und Vernetzung

Wir bringen uns in zahlreichen branchenübergreifenden Vereinen, Organisationen und Initiativen ein. Unsere strategisch bedeutendsten Mitgliedschaften im Bereich Nachhaltigkeit sind jene bei der Ellen MacArthur Foundation, der Business Coalition for a Global Plastics Treaty, der Plattform Verpackung mit Zukunft und der Alliance to End Plastic Waste. Greiner Packaging ist Teil des Forums Rezyklat, das praxis- und verbrauchernahe Lösungen für recyclebare Verpackungen entwickelt. Außerdem sind wir Mitglied der Unternehmensplattform respACT, der Industriellenvereinigung und von regionalen Netzwerken wie Business Upper Austria. Weitere Initiativen und Projekte, die wir unterstützen, sind der UK Plastics Pact, die Circular Plastics Alliance, die LIT Factory, HolyGrail2.0, PRE Plastics Recyclers Europe, die SCS Styrenics Circular Solutions, PET2PACK und REC2PACK. Unsere Mitgliedschaften, Partnerschaften und Sponsorings müssen den Anforderungen unserer Spenden- und Sponsoringrichtlinie entsprechen. Von einer Förderung ausgeschlossen sind unter anderem politische Parteien und deren Vorfeldorganisationen sowie alternative religiöse Bewegungen und Einrichtungen.

## Gemeinsame Herausforderung Kreislaufwirtschaft

Die Etablierung einer Kreislaufwirtschaft ist eine komplexe Herausforderung, die eine sektorübergreifende Kooperation vieler Akteur:innen erfordert. Greiner ist Mitglied in Organisationen, die sich dieser Herausforderung annehmen und an Zukunftslösungen arbeiten.

### Ellen MacArthur Foundation & New Plastics Economy

Die Ellen MacArthur Foundation verfolgt das Ziel, eine Kreislaufwirtschaft für Kunststoffe zu etablieren, in der Kunststoff nie zu Abfall wird und die Umwelt belasten kann. Ergänzend zur Mitgliedschaft haben wir, so wie mehr als 500 weitere Organisationen weltweit, das New Plastics Economy Global Commitment unterzeichnet. Es beinhaltet die Verpflichtung, bis Ende 2025 auf problematische und unnötige Plastikverpackungen zu verzichten. Darüber hinaus haben wir uns mit der Unterzeichnung dazu verpflichtet, Innovationen voranzutreiben. Das Ziel ist es, bei Greiner Packaging 100 Prozent unserer Verpackungen wiederverwendbar, recyclingfähig oder kompostierbar zu gestalten und zehn Prozent recycelte Kunststoffe einzusetzen. Der Stand der Zielerreichung wird jährlich von Greiner dokumentiert und von der Ellen MacArthur Foundation in einem Fortschrittsbericht überprüft.

### Business Coalition for a Global Plastics Treaty

Wir sprechen uns seit 2020 für ein globales Abkommen gegen die Plastikmüllverschmutzung aus. Im Jahr 2022 haben wir uns der neu gegründeten Business Coalition For A Global Plastics Treaty angeschlossen, die von der Ellen MacArthur Foundation und dem WWF initiiert wurde. Gemeinsam mit mehr als 150 Mitgliedern entlang der Kunststoff-Wertschöpfungskette, Finanzinstituten und NGO-Partnern fordern wir ein ambitioniertes, globales UN-Abkommen.

### Alliance to End Plastic Waste

Die Alliance to End Plastic Waste kämpft mit über 90 Mitgliedsunternehmen, Unterstützer:innen und Bündnispartner:innen entlang der gesamten Kunststoff-Wertschöpfungskette gegen das Plastikmüll-Problem an. Die Alliance unterstützt Projekte wie zum Beispiel die Installation von Müllsperrern in Flüssen in Indonesien, um zu verhindern, dass Plastikmüll ins Meer gelangt. Wir sind der Alliance im Jahr 2020 beigetreten.

### Plattform Verpackung mit Zukunft

Die Plattform Verpackung mit Zukunft wurde 2019 ins Leben gerufen – mit Greiner als Gründungsmitglied. Die Plattform ist ein Zusammenschluss von Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette, die eine maßgebliche Rolle in der Verpackungs- und Recyclingindustrie spielen. Gemeinsam arbeiten alle Mitglieder daran, bestehende Lösungsansätze für Herausforderungen im Verpackungsbereich zu analysieren und sie zu ganzheitlichen und breit anwendbaren Lösungen weiterzuentwickeln.





# Unser Beitrag zu den zehn UN Global Compact Prinzipien

Seit mehr als 150 Jahren tragen wir als Geschäftspartner und Arbeitgeber in vielfältiger Weise zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Dabei steht die Wahrung der Menschen- und Arbeitsrechte ebenso im Vordergrund wie der Schutz der Umwelt oder auch die Einhaltung ethischer Standards. Um diese Bemühungen zu unterstreichen, haben wir uns 2020 entschlossen, dem UN Global Compact (UNGC), der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, beizutreten. Ziel der weltweiten Bewegung aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft ist es, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten und somit zu einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft beizutragen.

Greiner bekennt sich zu den zehn universellen Prinzipien des UNGC in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die auf verschiedenen zentralen Konventionen der Vereinten Nationen (UN) basieren. Wir leisten einen aktiven Beitrag zur Förderung und Einhaltung dieser Prinzipien sowie zur Umsetzung der UN-Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Der vorliegende Bericht gibt Einblick in die Maßnahmen und Aktivitäten, die wir in den einzelnen Bereichen des UNGC und zur Erfüllung der SDGs im Berichtszeitraum gesetzt haben.

## Menschenrechte

**Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen beziehungsweise achten und

**Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## Arbeitsnormen

**Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

**Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

**Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und

**Prinzip 6:** die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

## Umweltschutz

**Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

**Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

**Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

## Korruptionsbekämpfung

**Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

# Sustainable Development Goals (SDGs)

2015 wurde im Rahmen eines Gipfeltreffens der Vereinten Nationen (United Nations, UN) die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich zur Umsetzung der Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene bis zum Jahr 2030. Die 17 Ziele und ihre 169 Unterziele dienen als Handlungsanweisung für Regierungen, Unternehmen, Städte und Zivilgesellschaften und definieren die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung.

Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und leisten mithilfe verschiedener Nachhaltigkeitsaktivitäten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele. Mit Blick auf unser Geschäftsmodell und unser Kerngeschäft haben wir im Zuge der 2023

erneut durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse durchleuchtet, auf welche SDGs wir die größten Auswirkungen haben. Unter Einbeziehung der gesamten Wertschöpfungskette stehen die SDGs 3, 5, 8, 12, und 13 im Zentrum unserer Bemühungen. Darüber hinaus befassen wir uns auch mit den direkten und indirekten Auswirkungen von Greiner auf die übrigen SDGs und leisten zur Erfüllung dieser Ziele ebenso unseren Beitrag.

## SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Seit unserem Bestehen streben wir ein nachhaltiges Unternehmenswachstum an, das zur regionalen Wertschöpfung beiträgt und gesellschaftlichen Nutzen generiert. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber schaffen wir Arbeitsplätze, die menschenwürdig sind und allen Mitarbeiter:innen gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen Leben bieten. Auch in unseren Lieferketten fördern wir die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten.

## SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen



Als verantwortungsvolles Unternehmen leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit und Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter:innen. Durch ein breites Schulungsangebot sowie zahlreiche präventive Maßnahmen und routinemäßige Aktivitäten tragen wir zum Wohlbefinden aller bei. Dabei steht der Zugang zu einem umfangreichen Gesundheitsangebot ebenso im Mittelpunkt wie die Vermeidung von negativen Gesundheitsauswirkungen etwa durch die Anwendung und Verarbeitung von Chemikalien und Gefahrstoffen oder die Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden. Nicht zuletzt findet ein wesentlicher Teil unseres Produktportfolios Anwendung im Medizinbereich, wodurch wir einen positiven Beitrag zur Gesundheitsförderung und für die Forschung leisten.

## SDG 5 Geschlechtergleichheit



Wir setzen uns für Diversität und Chancengleichheit ein und sind uns bewusst, dass dies wichtige Bestandteile einer wertschätzenden Unternehmenskultur sowie eines inklusiven und positiven Arbeitsumfeldes sind. Vielfalt und Respekt stehen für uns an oberster Stelle. Durch entsprechende Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, konkrete Zielsetzungen wie etwa die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie zahlreiche Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren bestehenden sowie zukünftigen Mitarbeiter:innen Chancengleichheit zu bieten.

## SDG 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion



Wir unterstützen das Ziel, einen nachhaltigen und ressourcenschonenden Konsum zu fördern, und tragen durch gezielte Innovationen im Produkt- und Technologiebereich aktiv dazu bei. Im Vordergrund unserer Bemühungen stehen dabei ein effizienter Einsatz von Ressourcen, eine saubere Produktion und die Vermeidung von Abfällen. Darüber hinaus schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass unsere Produkte mehrfach wiederverwendet und am Ende ihrer Nutzungsdauer recycelt werden können. Dadurch tragen wir aktiv zu einer umfassenden Kreislaufwirtschaft sowie zu nachhaltigen Konsum- und Produktionsmustern bei.

## SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz



Klimaschutz ist eine der drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan und steht somit an oberster Stelle unserer Nachhaltigkeitsagenda. Mithilfe zahlreicher Maßnahmen wie der sukzessiven Erhöhung des Anteils an erneuerbarer Energie und der Förderung von Energieeffizienz in der Produktion wollen wir zu einer Reduzierung der globalen Treibhausgasemissionen beitragen und unsere gruppenweiten Klimaziele, die 2023 durch die Science Based Target Initiative bestätigt wurden, erreichen. Die Ziele umfassen die direkten und indirekten Emissionen aller Bereiche des Unternehmens.



# Wesentliche Themen

**Im Berichtszeitraum haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit und im Einklang mit den aktuellen und künftig geltenden Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung neu durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein maßgeblicher Prozess, um die Ausrichtung einer Organisation auf ihre wichtigsten Themen zu gewährleisten, die Erwartungen aller Stakeholder:innen zu berücksichtigen, Risiken zu minimieren und somit den langfristigen Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. Nichts geht ohne den Blick auf die wesentlichen Themen.**



## Unsere Wesentlichkeitsanalyse 2023

Die Ermittlung und regelmäßige Aktualisierung der wesentlichen Themen ist Basis für ein zielgerichtetes Nachhaltigkeitsmanagement eines jeden Unternehmens. Im Jahr 2015 führten wir die Wesentlichkeitsanalyse erstmals durch, bevor wir sie 2020, in Übereinstimmung mit den Anforderungen der GRI-Standards, überarbeitet und aktualisiert haben. Aufgrund der neuen Regularien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die ab dem Geschäftsjahr 2025 auch für uns verpflichtend sein werden, haben wir die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens erneut durchgeführt. Die dabei gewählte Vorgehensweise entspricht sowohl den Vorgaben der GRI-Standards, die diesem Bericht zugrunde liegen, als auch den künftig geltenden Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beziehungsweise European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte erstmals nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Demnach haben wir einerseits die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen und die Umwelt evaluiert (Inside-out-Perspektive; Impact Materiality) und andererseits auch die Abhängigkeiten von natürlichen, personellen und sozialen Ressourcen und die damit verbundenen Risiken und Chancen auf die finanzielle Performance von Greiner analysiert und bewertet (Outside-in-Perspektive; Financial Materiality). Durch die Einbindung unserer zentralen Stakeholder:innengruppen in den Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen, wurden ihre Ansprüche und Erwartungshaltungen berücksichtigt.

Die nachfolgende Beschreibung skizziert den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse, für dessen Koordination und Durchführung die Nachhaltigkeitsabteilung der Greiner AG zuständig ist. Die identifizierten Themen und die Bewertung der Auswirkungen werden jährlich hinsichtlich ihrer Vollständigkeit und Aktualität geprüft. Der Gesamtprozess der Wesentlichkeitsanalyse inklusive Stakeholder:innenbefragung wird alle drei Jahre vollständig durchlaufen.

### Wertschöpfungskette und Zuweisung der Nachhaltigkeitsthemen

Die neue Wesentlichkeitsanalyse wurde unter der leitenden Koordination des Greiner Nachhaltigkeitsteams sowie mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens erstellt. In einem ersten Schritt hat das Projektteam alle potenziell wesentlichen Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance entlang der Greiner Wertschöpfungskette identifiziert und aufgelistet. Die Ausgangsbasis für diese Longlist bildeten die Nachhaltigkeitsaspekte, die in den ESRS als Themen, Unterthemen und Unter-Unterthemen angeführt sind. Darüber hinaus wurden auch die Ergebnisse aus der letzten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2020, aktuelle und künftige regulatorische Anforderungen, branchenspezifische Trends sowie weitere für uns als Greiner wichtige Themen bei der Erstellung der Longlist berücksichtigt. Die themenspezifischen Gruppierungen aller potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte dieser Longlist erfolgte analog den themenbezogenen ESRS.





In einem gemeinsamen Workshop des externen Beratungsunternehmens mit dem Greiner Nachhaltigkeitsteam wurden anschließend alle Themen der Longlist den Wertschöpfungsketten der einzelnen Sparten zugewiesen. Jedes potenziell wesentliche Thema wurde im Workshop hinsichtlich der Relevanz der direkten oder indirekten Auswirkungen auf Menschen und/oder die Umwelt, die entlang der Wertschöpfungskette auftreten oder auftreten könnten, als relevant oder nicht relevant bewertet. Nur jene Themen, die in allen Bereichen der Wertschöpfungsketten der drei Sparten als nicht relevant eingestuft wurden, wurden aus der Liste entfernt. Das Ergebnis war eine konsolidierte Liste von zwölf potenziell wesentlichen Themen, denen wir knapp 100 Unter- und Unterunterthemen zugewiesen hatten.

### Impact Materiality

Für die Bewertung der Impact Materiality wurden zunächst für die zwölf potenziell wesentlichen Themen die tatsächlichen und potenziellen, positiven wie negativen Auswirkungen der Aktivitäten, Produkte und Geschäftsbeziehungen auf Menschen und Umwelt erarbeitet und einer ersten Vorabbewertung unterzogen. Dies erfolgt durch das Greiner Projektteam in enger Abstimmung mit dem externen Beratungsunternehmen. Die potenziell positiven und negativen Auswirkungen wurden anhand von kurz-, mittel und langfristigen Zeiträumen (bis 2030) betrachtet und einer gemeinsamen Bewertung unterzogen. Die Expert:innen des externen Beratungsunternehmens

ließen beispielsweise relevante CO<sub>2</sub>-Daten für die Bestimmung und Bewertung der ökologischen Auswirkungen sowie international anerkannte Indikatoren (zum Beispiel Corruption Perception Index, Global Rights Index) bei den sozialen Auswirkungen mit einfließen. Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte anhand der Kriterien Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit auf einer Skala von jeweils eins bis sechs. Zusätzlich wurde für jede Auswirkung auch deren Eintretenswahrscheinlichkeit bestimmt.

In einem Workshop wurden die Auswirkungen und Vorabbewertungen der zwölf potenziell wesentlichen Themen vom Greiner Projektteam und den externen Expert:innen gemeinsam vertiefend analysiert. Im Zuge dessen wurden auch die zahlreichen Unter- und Unterunterthemen bewertet. Die Bewertungen wurden ebenfalls analog zu der bereits beschriebenen Methodik (Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit, Eintretenswahrscheinlichkeit) durchgeführt und flossen in die Gesamtbewertung der potenziell wesentlichen Themen ein. Der Mittelwert aus den drei Bewertungskriterien Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit sowie der Berücksichtigung der Eintretenswahrscheinlichkeit ergab schlussendlich die Sustainability Impact Materiality der einzelnen Themen.

### Stakeholder:innendialog

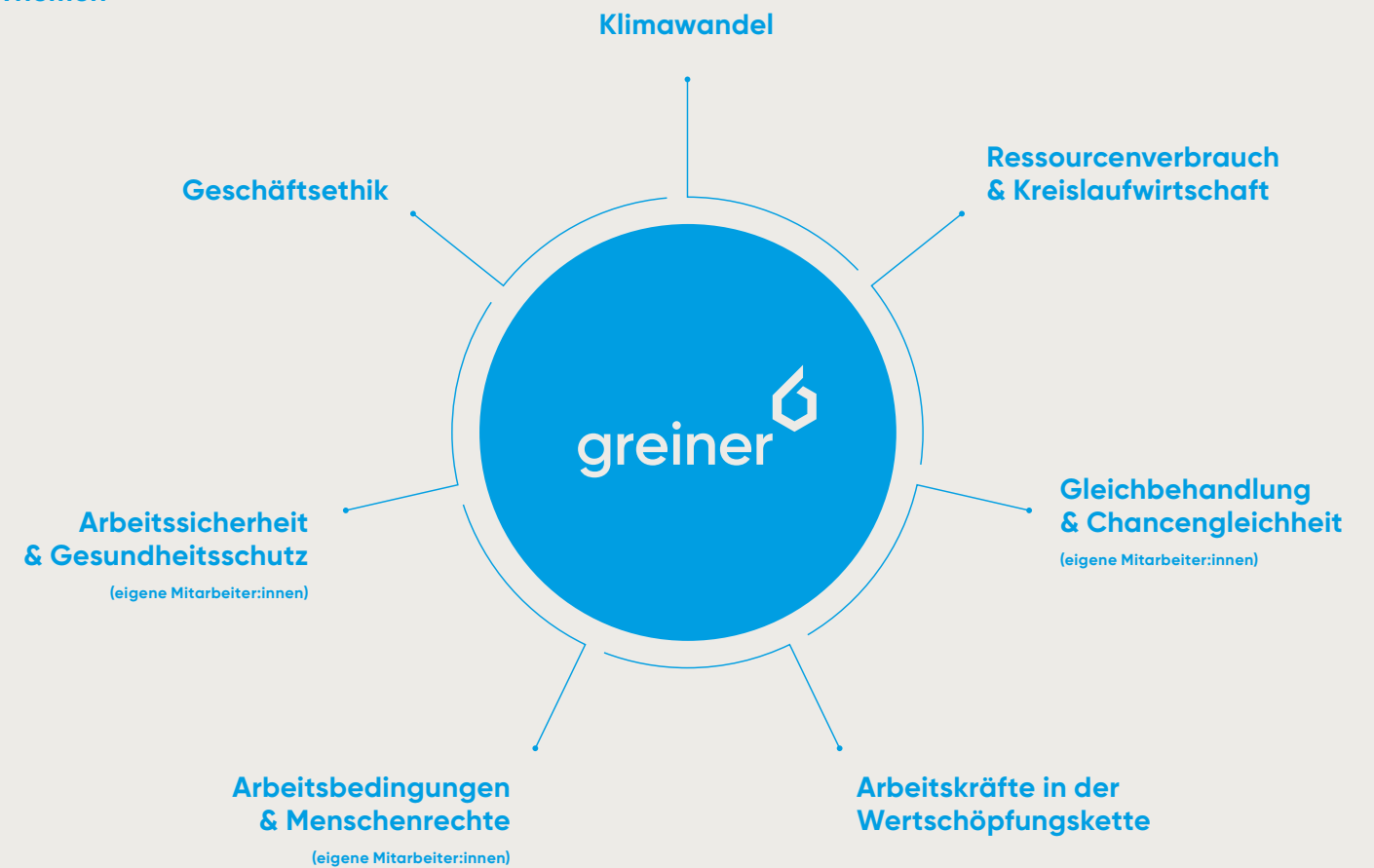
Im Zuge der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden Vertreter:innen der wichtigsten internen und externen Stakeholder:innengruppen von Greiner eingeladen, mittels Umfrage an der Priorisierung der künftigen Themenschwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit mitzubestimmen. Mittels Onlineumfrage hatten in Summe über 4.000 Personen aus den Stakeholder:innengruppen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen, Eigentümer:innen, Kapitalmarkt, lokale Gemeinschaften, Verbände und Plattformen, NGOs, Wissenschaft und Forschung, Presse sowie Politik und Behörden die Möglichkeit, sich diesbezüglich einzubringen.

Die Basis der Umfrage bildeten die zuvor bei der Durchführung der Impact Materiality identifizierten zwölf potenziell wesentlichen Themen. Um ein noch spezifischeres Bild zu bekommen, wurden zwei der zwölf Themen geteilt (Wasser und Marine Ressourcen sowie Geschäftsethik und Lieferkettenmanagement) und konnten von den Stakeholder:innen somit getrennt voneinander bewertet werden. Im ersten Teil der Onlineumfrage konnten die Stakeholder:innen jedes dieser 14 potenziell wesentlichen Themen auf einer Skala von eins bis sechs bewerten. Im zweiten Teil waren dann aus der Gesamtliste nochmals die Top fünf Themen auszuwählen.

In Summe haben über 700 Stakeholder:innen an der Umfrage teilgenommen. Alle Stakeholder:innengruppen wurden bei der Auswertung gleich gewichtet. Die Anzahl der Nennungen für die Top fünf Themen wurde proportional auf eine Skala von eins bis sechs umgerechnet. Dieser Wert wurde anschließend mit den Ergebnissen der Themenbewertungen in einer Gewichtung von 50:50 kombiniert.



### Unsere wesentlichen Themen



### Financial Materiality

Für die Bewertung der Financial Materiality wurde vom Projektteam zunächst ein Chancen- und Risikoinventar erstellt. Dabei wurden auch jene Fachexpert:innen, die für den konzernweiten Risikomanagementprozess bei Greiner zuständig sind, eingebunden. Bei der Erstellung des Inventars wurden die potenziellen und tatsächlichen ökologischen, sozialen und regulatorischen Risiken und Chancen, die innerhalb von kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten (bis 2030) einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung und Finanzlage des Unternehmens haben können, differenziert nach den Themen-, Unter- und Unterunterthemenebene der ESRS, identifiziert. Dabei wurden auch die tatsächlichen und potenziellen Risiken und Chancen, die im Rahmen der ESG-Risikoanalyse identifiziert wurden, berücksichtigt.

Die Bewertung aller Chancen und Risiken erfolgte in einem Workshop des Greiner Projektteams, den Fachexpert:innen aus dem Risikomanagement sowie dem externen Beratungsunternehmen. Jede Chance und jedes Risiko wurde hinsichtlich

des potenziellen finanziellen Ausmaßes und der Eintrittswahrscheinlichkeit auf einer Skala von eins bis fünf bewertet. Chancen und Risiken wurden brutto bewertet, das heißt ohne die Berücksichtigung von bereits gesetzten oder geplanten Maßnahmen. Schlussendlich wurden die einzelnen Bewertungen themenspezifisch aggregiert. Der Mittelwert aus den beiden Bewertungskriterien Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit ergab die Financial Materiality der einzelnen Themen.

### Unsere wesentlichen Themen

Die quantitative Bewertung der Impact Materiality und der Financial Materiality war ausschlaggebend dafür, welche der potenziell wesentlichen Themen auf die Liste der tatsächlich wesentlichen Themen gekommen sind. Als Schwellenwert wurde vom Projektteam festgelegt, dass ein Thema entweder bei der Impact Materiality oder bei der Financial Materiality eine Bewertung von mindestens 3,6 (entspricht 60 Prozent der jeweiligen Maximalbewertung von sechs Punkten) aufweisen muss.



Als ein international tätiges Unternehmen mit einem globalen Lieferant:innen- und Kund:innennetzwerk wollen wir sicherstellen und weiterhin offenlegen, dass wir und unsere Geschäftspartner:innen alle geltenden Rechtsvorschriften und sonstigen Compliance-Anforderungen einhalten. Wir werden daher auch über das Thema Geschäftsethik berichten, obwohl die Bewertung des Themas unterhalb der quantitativen Schwellenwerte lag. Dementsprechend wurden folgende Themen als wesentlich festgelegt:

- Klimawandel
- Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft
- Arbeitsbedingungen & Menschenrechte (eigene Mitarbeiter:innen)
- Gleichbehandlung & Chancengleichheit (eigene Mitarbeiter:innen)
- Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (eigene Mitarbeiter:innen)
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- Geschäftsethik

Themenbereich	Wesentliches Thema	Strategische Säule	GRI	ESRS	Verweis
Umwelt	Klimawandel	Klima	201, 302, 305	E1	Seite 94
	Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft	Kreislaufwirtschaft	301, 303, 306	E5	Seite 122
Soziales	Arbeitsbedingungen & Menschenrechte (eigene Mitarbeiter:innen)	Menschen	401, 404	S1	Seite 150
	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (eigene Mitarbeiter:innen)		403	S1	Seite 163
	Gleichbehandlung & Chancengleichheit (eigene Mitarbeiter:innen)		405, 406	S1	Seite 177
	Arbeitsbedingungen & Menschenrechte in der Wertschöpfungskette		408	S2	Seite 188
Governance	Geschäftsethik	Kreislaufwirtschaft, Mitarbeiter:innen	205, 206, 308, 406, 414	G1	Seite 202

Zuordnung wesentlicher Themen

Der Greiner Nachhaltigkeitsrat ist das Informations- und Entscheidungsgremium für das Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext ESG und somit auch für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation verantwortlich. Der durchlaufene Prozess der Wesentlichkeitsanalyse sowie die daraus abgeleiteten wesentlichen Themen wurden im letzten Nachhaltigkeitsrat 2023 präsentiert. Die vorgelegten Ergebnisse wurden gemeinsam diskutiert und freigegeben.

### Änderungen unserer wesentlichen Themen

Im Vergleich zu Wesentlichkeitsanalyse von 2020 ergab sich eine Änderung und Reduktion der Liste wesentlicher Themen. Umbenannt wurden die Themen „Klimawandel & Treibhausgasemissionen“ in „Klimawandel“, Kreislaufwirtschaft in „Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft“, „Vielfalt,

Chancengleichheit & Nichtdiskriminierung“ in „Gleichbehandlung & Chancengleichheit (eigene Mitarbeiter:innen)“ und „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“ in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (eigene Mitarbeiter:innen)“. Zusammengefasst wurden die Themen „Auswahl & Bindung von Talenten“ und „Aus- und Weiterbildung“ zu „Arbeitsbedingungen & Menschenrechte (eigene Mitarbeiter:innen)“ sowie „Verantwortungsbewusstes Beschaffungswesen entlang der Wertschöpfungskette“ und „Ethik & Compliance“ zu „Geschäftsethik“. Neu aufgenommen wurde das Thema „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“. Die Themen „Wasserverwendung“, „Umweltvorschriften & biologische Vielfalt“, „Gemeinwesen“, „Forschung & Entwicklung“, „Kund:innenzufriedenheit“ sowie „Produktqualität, Gesundheit & Sicherheit“ wurden aufgrund der geringen Auswirkungen, die damit verbunden sind, von der Liste der wesentlichen Themen gestrichen.



# Der Blue Plan – unser Beitrag zu einer besseren Zukunft

Seit dem Jahr 2020 ist der Blue Plan die übergeordnete gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie von Greiner. Er bietet den strategischen Rahmen für unsere Aktivitäten und basiert auf drei wesentlichen Säulen: Klima, Kreislaufwirtschaft und Menschen. Der Blue Plan und die Einzelstrategien der Sparten greifen systematisch ineinander. Denn nichts geht ohne die gemeinsame Basis für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.



Angesichts der fortschreitenden Klimakrise und zunehmender sozialer Ungerechtigkeit wird nachhaltiges Handeln zu einem kategorischen Imperativ. Unternehmen sind in der Verantwortung, wirksame Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Die Erkenntnis, dass einzelne punktuelle Maßnahmen nicht ausreichen, um das Ruder herumzureißen, setzt sich ausgehend von der Wissenschaft allmählich auch in Politik und Wirtschaft durch. Dementsprechend sind auch Unternehmen angehalten, Strategien zu entwickeln, die ein zielgerichtetes und konsequentes Handeln nach sich ziehen und zu nachhaltigen Impacts führen. Die Greiner Nachhaltigkeitsstrategie adressiert globale Herausforderungen – etwa in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz. Sie dient dazu unsere vielfältigen Tätigkeiten zur Entwicklung von nachhaltigen Lösungen und Konzepten in die richtige Richtung zu lenken. Nachhaltigkeit ist für uns seit jeher ein essenzieller Bestandteil unseres Geschäfts und wir sind uns bewusst, dass die strategische Bedeutung dieses Themas weiter zunehmen wird.

Unsere 2020 ins Leben gerufene Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und berücksichtigt aktuelle Megatrends sowie Marktentwicklungen. Sie besteht aus den drei Säulen Klima, Kreislaufwirtschaft und Menschen und umfasst alle Unternehmensbereiche sowie die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Diese strategischen Säulen stehen in engem Zusammenhang und können nicht voneinander losgelöst betrachtet werden: Denn ohne Kreislaufwirtschaft gibt es keinen Klimaschutz und ohne motivierte und ausreichend geschulte Mitarbeiter:innen werden wir als Unternehmen die notwendige Transformation nicht schaffen. Mit dem Blue Plan sollen einerseits bestehende

Prozesse sowie Produkte und Dienstleistungen sukzessive optimiert werden, um negative ökologische und soziale Auswirkungen weitestgehend zu vermeiden oder sie zumindest zu minimieren. Andererseits gibt der Blue Plan – in Anlehnung an die gruppenweite Unternehmensstrategie und die dort verankerte vierte strategische Säule „Nachhaltigkeit“ – die übergeordnete Stoßrichtung vor. Er zeigt, welche Bereiche wir verstärkt angehen sollen und wo es künftig neue Konzepte zu entwickeln und neue Märkte zu erschließen gilt. Die Nachhaltigkeitsstrategie soll kurzfristig gesehen zu Optimierungen im bestehenden Geschäft führen und langfristige Weichenstellungen für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens vorbereiten.

Der Blue Plan wird regelmäßig hinsichtlich seiner Aktualität überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Dabei evaluieren wir einerseits den Status der Zielerreichung und leiten falls notwendig neue Maßnahmen ab. Andererseits kann die Evaluierung auch dazu führen, dass wir neue wesentliche Themen und damit zusammenhängende Ziele in die Strategie integrieren. Denn wir sind als Gesellschaft und auch als Unternehmen durch einen immer schneller werdenden Wandel geprägt, der unser Markt- aber auch politisches Umfeld dynamisch ändert und zu neuen Anforderungen an das Geschäftsmodell führt. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, ist es unumgänglich, auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie laufend auf ihre Wirksamkeit und Aktualität zu überprüfen. Etwaige Änderungen und Erweiterungen werden über die Nachhaltigkeits-Governance eingesteuert und vom Nachhaltigkeitsrat unter der Schirmherrschaft des oder der Vorstandsvorsitzenden der Greiner AG beschlossen.



**Wir verpflichten uns zum Klimaschutz und zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C.**

**Wir wollen unsere absoluten Emissionen drastisch reduzieren. Unsere Klimaziele sind von der Science Based Targets Initiative bestätigt.** Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere absoluten Scope-1- und 2-CO<sub>2</sub>-Emissionen um 60 Prozent bis 2030 (Basisjahr 2021) zu reduzieren. Wir verpflichten uns zudem die absoluten Scope-3-CO<sub>2</sub>-Emissionen aus brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, vor- und nachgelagertem Transport und Vertrieb sowie der End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte bis 2030 um 25 Prozent zu reduzieren. Darüber hinaus sollen 80 Prozent unserer Lieferant:innen, gemessen an den Emissionen der eingekauften Waren und Dienstleistungen, bis 2027 ebenfalls wissenschaftlich fundierte (Science Based Targets) Ziele haben.



**Wir wollen bis 2030 ein umfassend zirkuläres Unternehmen sein.**

**Wir wollen Kreisläufe schließen. Das gilt in erster Linie für unsere Produkte, die wir so designen und produzieren wollen, dass sie in Kreisläufen geführt werden können.** Unsere Vision einer umfassenden Kreislaufwirtschaft gilt aber natürlich auch für unseren Ressourcenverbrauch insgesamt. Indem wir die Umweltbilanz unserer Produkte sichtbar machen und aktiv verbessern, stellen wir sicher, dass wir langfristig nur noch zirkuläre Produkte herstellen. So haben wir uns zum Ziel gesetzt, 100 Prozent unserer Verpackungen (Greiner Packaging) bis 2025 wiederverwendbar, recycelbar oder kompostierbar zu gestalten. Auch die Substitution von Primärmaterialien durch Sekundärmaterialien steht im Fokus unserer Ambition. Darüber hinaus wollen wir bis 2030 die Recyclingrate unserer Abfälle auf 75 Prozent erhöhen, keine Abfälle mehr deponieren und den Wasserverbrauch deutlich senken. Wir verpflichten uns zudem bis 2030 nur mehr mit Lieferant:innen zusammenzuarbeiten, die nachweislich nachhaltig arbeiten und ein EcoVadis-Rating von mindestens 50 Punkten aufweisen.

## Die drei Säulen des Blue Plans



**Alle Mitarbeiter:innen sollen bis 2030 fit für die Herausforderungen der Zukunft sein.**

**Wir wollen die Talente und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter:innen fördern. Wir stellen daher die Aus- und Weiterbildung in den Mittelpunkt unserer Maßnahmen. Als Unternehmen mit einer einzigartigen Unternehmenskultur legen wir zudem besonderen Fokus auf die physische und mentale Gesundheit unserer Kolleg:innen.** Ein Arbeitsplatz bei Greiner soll durch Wertschätzung, Offenheit, Vertrauen und Verlässlichkeit geprägt sein. Mitarbeiter:innen, die den Wunsch haben ihre Talente und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, wollen wir bei ihren Ambitionen unterstützen. Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in bis 2025 auf durchschnittlich 16 Stunden zu erhöhen. Weil Gesundheit über allem steht, haben wir uns zudem vorgenommen die Unfallrate bis 2025 um 50 Prozent zu senken sowie verstärkt Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz anzubieten. Darüber hinaus wollen wir bis 2025 den Anteil an Frauen außerhalb der Produktion auf 50 Prozent erhöhen, und bis 2030 sollen 40 Prozent Frauen in Führungspositionen arbeiten.



# Der Greiner Blue Plan

**2030** 60 % Reduktion absoluter Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2021)

**2030** 25 % Reduktion absoluter Scope-3-Emissionen (Basisjahr 2021)  
 brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (3.3), vor- und nachgelagerter Transport & Vertrieb (3.4 und 3.9), End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte (3.12)

**2027** 80 % der Scope-3.1-Emissionen (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) sind abgedeckt durch Lieferant:innen mit Science Based Targets

**2024** CDP-Klima: A-Rating

Erhöhung der Anzahl der Managementsysteme ISO 9001 oder gleichwertig, ISO 14001 und ISO 50001

**2030** 100 % erneuerbarer Strom

**2030** 2,5 % selbst produzierter erneuerbarer Strom

**2030** Greiner Packaging: 7,5 % Verbesserung der Energieintensität (Basisjahr 2021)

**2030** NEVEON: 15 % Verbesserung der Energieintensität (Basisjahr 2021)

**2030** Greiner Bio-One: 10 % Verbesserung der Energieintensität (Basisjahr 2018)

**2030** 40 % Frauen in Führungspositionen

**2025** 50 % Frauen außerhalb der Produktion

**2025** Durchschnittlich 16 Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in pro Jahr



80 % des Einkaufsvolumens durch Greiner Verhaltenskodex (oder gleichwertig) abgedeckt

**2030** 99 % der Lieferant:innen (>500 TEUR) haben EcoVadis Mindestpunktzahl erreicht

**2030** 0t deponierte Abfälle weltweit

**2025** 0t deponierte Abfälle in Europa

**2030** 75 % der Abfälle werden recycelt

**2025** Greiner Packaging: 100 % der Kunststoffverpackungen sind wiederverwendbar, recycelbar oder kompostierbar

**2025** Greiner Packaging: 10 % nachhaltige Kunststoffe

**2025** 100 % FSC-zertifiziertes Papier (oder gleichwertige Zertifizierung) für Sekundär- und Tertiärpackmittel

Erhöhung Sekundärmaterialien

**2030** Erhöhung allgemeiner oder tarifvertraglicher Vereinbarungen

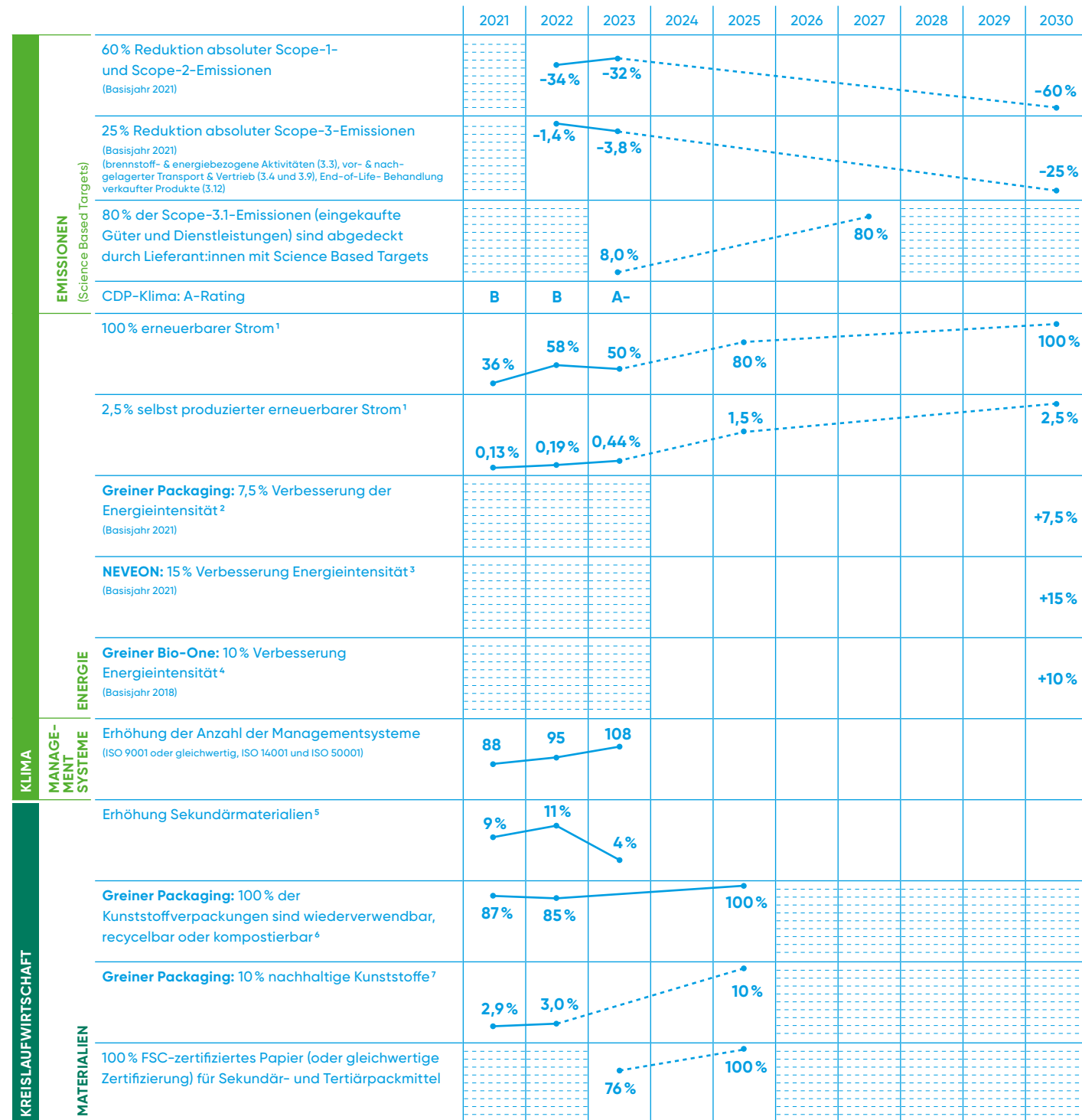
**2030** Durchführung regelmäßiger Mitarbeiter:innenumfragen

**2025** 50 % Reduktion der Unfallhäufigkeitsrate schwerer Arbeitsunfälle (Basisjahr 2018)

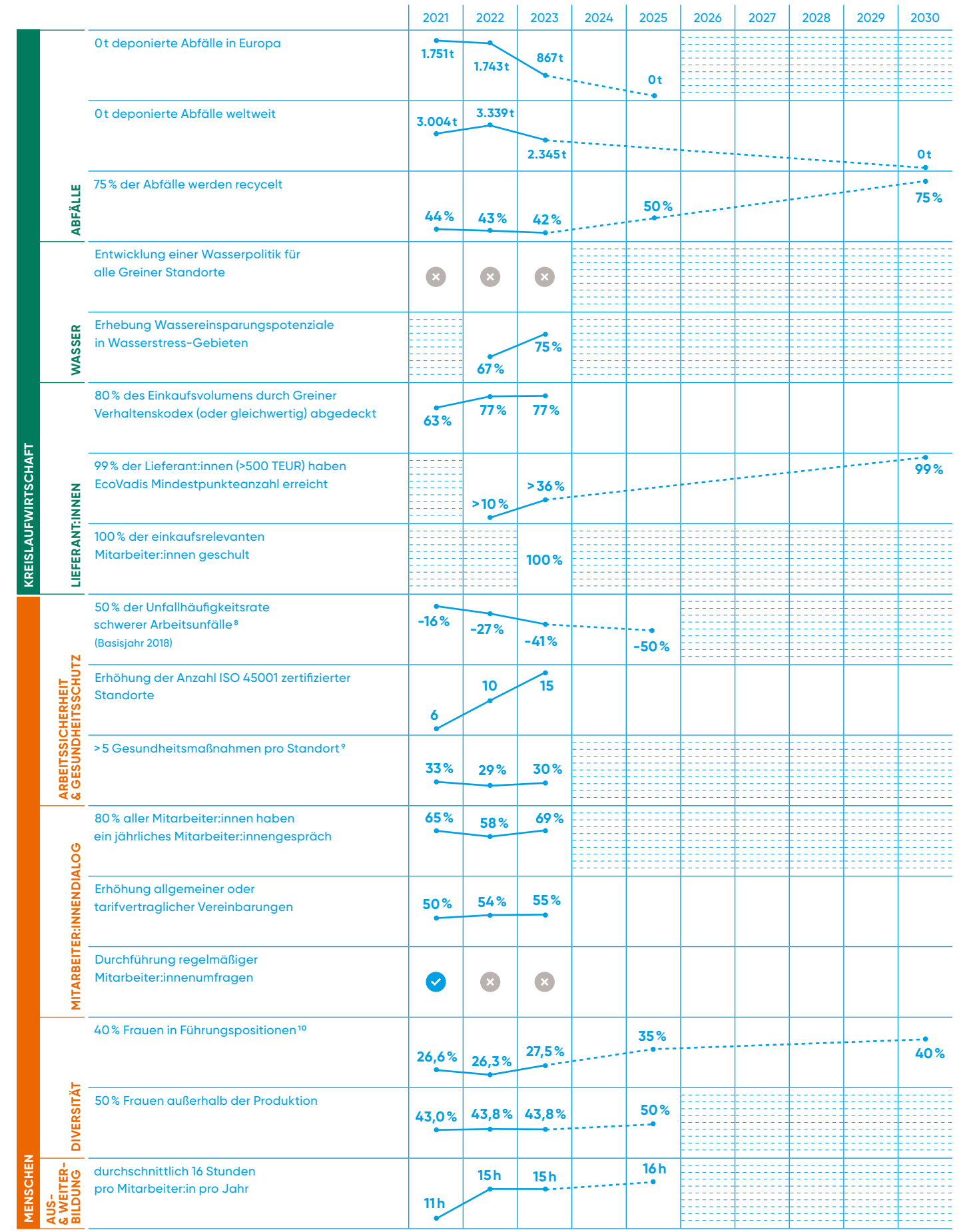
Erhöhung der Anzahl ISO 45001 zertifizierter Standorte



# Überblick Nachhaltigkeitsperformance 2023



1 Bezogen auf den gesamten Stromverbrauch (eingekauft & selbst produziert) 2 Stromverbrauch (kWh) / Menge an Fertigprodukten (kg) 3 Energieverbrauch (GJ) / Bruttomarge (EUR) 4 Strom- und Gasverbrauch (kWh) / eingesetzte Kunststoffe (kg) 5 Anteil eingesetzter Sekundärmaterialien (Roh-, Hilfs- & Betriebsstoffe und Verpackungen) am gesamten Materialeinsatz 6 85 Prozent unserer Kunststoffverpackungen gelten nach Definition des Global Commitments der Ellen MacArthur Foundation als „designed for recycling“ 7 Anteil eingesetzter nachhaltiger Kunststoffrohstoffe (recycelt oder biobasiert) an den gesamt eingesetzten Kunststoffrohstoffen



8 Die Unfallhäufigkeitsrate bezieht sich auf schwere Arbeitsunfälle (= Unfälle mit einer Ausfallszeit von über acht Stunden) per 1 Mio. Arbeitsstunden 9 Standorte mit 1-50 Mitarbeiter:innen = 5 Maßnahmen, 51-100 Mitarbeiter:innen = 7 Maßnahmen, 101-299 Mitarbeiter:innen = 9 Maßnahmen, > 300 Mitarbeiter:innen = 11 Maßnahmen 10 Führungskräfte = Personen mit Personalverantwortung





# Umwelt

## Zwischenverzeichnis

<b>094</b>	Klimawandel
<b>096</b>	– Klima & Emissionen
<b>108</b>	– Energie
<b>115</b>	– Informationen gemäß TCFD
<b>122</b>	Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft
<b>124</b>	– Materialien
<b>130</b>	– Produkte
<b>138</b>	– Abfall
<b>144</b>	– Wasser





# Managementansatz Klimawandel

Die Auswirkungen des Klimawandels sind bereits deutlich spürbar. Unternehmen sind gefordert, sich systematisch mit der Klimakrise auseinanderzusetzen und wirksame Maßnahmen, sowohl zum Klimaschutz als auch zur Anpassung an den Klimawandel umzusetzen. Wir analysieren die Risiken und Chancen, die dadurch für unsere Unternehmensgruppe bestehen nach den Vorgaben der Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD). Wir planen, die umfassende Analyse der Klima- und anderer ESG-Risiken regelmäßig zu wiederholen und in die Routinen des unternehmensweiten Risikomanagements zu integrieren. 2023 haben wir unsere

Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 & 3) erneut bilanziert und darüber hinaus wurden gruppenweit wissenschaftsbasierte Reduktionsziele (Science Based Targets) verankert und durch die entsprechende, international anerkannte Stelle bewilligt. Für die Ausführlichkeit und Transparenz unserer Berichterstattung über Klimadaten, Klimaschutzziele und -fortschritte haben wir 2023 von CDP die Bewertung A- erhalten. Wir sind entschlossen, unseren Beitrag zur Transformation in eine nachhaltige Zukunft zu gestalten, in der Klimaschutz und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen.

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

● vorgelagerte Prozesse ● eigene Prozesse ● nachgelagerte Prozesse

## Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen

### Positiv

- Senkung der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die zunehmende Nutzung nicht erdölbasierter Energiequellen sowie gezielte Energieeffizienzmaßnahmen
- Reduzierung vor- und nachgelagerter CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Etablierung einer nachhaltigen Beschaffung und die Verwendung von emissionsärmeren Materialien entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Entwicklung nachhaltiger Produktlösungen erhöht das Angebot klimafreundlicher Alternativen für Kund:innen
- Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch Kooperationen und sektorübergreifende Projekte
- Mit unserem Science Based Target im Bereich Lieferant:innen nehmen wir diese in die Pflicht, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und damit selbst einen positiven Beitrag zu leisten
- Mithilfe gezielter Kommunikationsmaßnahmen und Kompetenzaufbau tragen wir zu einer breiten Bewusstseinsbildung bei

### Negativ

- Der Einsatz von fossilen Energiequellen führt zum Ausstoß von Treibhausgasen entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Unsere Verarbeitungs- und Herstellungsprozesse sind energie- und emissionsintensiv
- Die Verarbeitung erdölbasierter Kunststoffe führt vorgelagert zu Treibhausgasemissionen
- Ein Großteil unserer Produkte wird nach der Nutzungsphase thermisch verwertet, wodurch sich nachgelagerte, negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima ergeben

## Umgesetzte Maßnahmen & Policies

- Einführung von wissenschaftlich anerkannten, absoluten Klimazielen, sogenannter Science Based Targets für die Scopes 1, 2 und 3
- Erstellung einer Richtlinie für erneuerbaren Strom sowie Erarbeitung einer gruppenweiten Energiebeschaffungsstrategie zur Sicherstellung des sukzessiven Ausbaus des Anteils an erneuerbarem Strom
- Laufende Potenzialanalyse und Ausbau des durch Photovoltaik erzeugten Stroms
- Erarbeitung von spartenspezifischen Energiezielen zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie Senkung des Energieverbrauchs
- Transparenz durch die Teilnahme am CDP-Programm Climate Change und Erreichen der Bewertung A-
- Berechnung von Product Carbon Footprints und Entwicklung von CO<sub>2</sub>-Einsparungslösungen
- Aufbau von Know-how im Bereich nachhaltiger Produktentwicklung durch die Entwicklung und Durchführung von Schulungen
- Laufende Erhöhung der ISO 14001 und ISO 50001 Zertifizierungen

## Ziele

- 60 % Reduktion absoluter Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 (Basisjahr 2021)
- 25 % Reduktion absoluter Scope-3-Emissionen bis 2030 (Basisjahr 2021)<sup>1</sup>
- 80 % der Scope-3.1-Emissionen (eingekaufte Güter und Dienstleistungen) sind abgedeckt durch Lieferant:innen mit Science Based Targets bis 2027
- 2,5 % selbst produzierter erneuerbarer Strom bis 2030
- 100 % erneuerbarer Strom bis 2030
- Verbesserung der Energieintensität bis 2030  
Greiner Packaging: 7,5 % Verbesserung (Basisjahr 2021)<sup>2</sup>  
NEVEON: 15 % Verbesserung (Basisjahr 2021)<sup>3</sup>  
Greiner Bio-One: 10 % Verbesserung (Basisjahr 2018)<sup>4</sup>
- Erhöhung der Anzahl der Managementsysteme<sup>5</sup>
- CDP-Klima: A-Rating bis 2024

## Performance & Zielerreichung

- Siehe [Nachhaltigkeitsperformance 2023](#)

<sup>1</sup> Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (3.3), vor- und nachgelagerter Transport & Vertrieb (3.4 und 3.9), Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende (3.12) <sup>2</sup> Stromverbrauch (kWh) / Menge an Fertigprodukten (kg) <sup>3</sup> Energieverbrauch (GJ) / Bruttomarge (EUR) <sup>4</sup> Strom- und Gasverbrauch (kWh) / eingesetzte Kunststoffe (kg) <sup>5</sup> ISO 9001 oder gleichwertig, ISO 14001 und ISO 50001



# Klima & Emissionen



**Nichts geht ohne Klimaschutz und Emissionsreduktion. Mit unseren Science Based Targets – wissenschaftsbasierten Klimazielen – verpflichten wir uns zum Klimaschutz und zur Begrenzung der globalen Erderwärmung. Unser Fokus liegt darauf, sowohl unsere direkten als auch unsere indirekten Emissionen deutlich und nachhaltig zu reduzieren. Dabei setzen wir auf eine enge Zusammenarbeit mit Stakeholder:innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.**

Im Jahr 2023 haben wir als Gruppe insgesamt rund 2,6 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>e (alle Scopes) emittiert, was in etwa den durchschnittlichen jährlichen Emissionen von 329.054 Europäer:innen entspricht. Um einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten, verpflichten wir uns dazu, unsere Treibhausgasemissionen drastisch zu reduzieren. Als produzierendes Unternehmen verursachen wir aufgrund unserer eigenen Geschäftstätigkeit direkte Emissionen, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Wärmeerzeugung oder durch unseren Fuhrpark. Wir tragen aber auch

Verantwortung für indirekte Treibhausgasemissionen, die in vor- und nachgelagerten Bereichen unserer Wertschöpfungskette und entlang des Lebenszyklus unserer Produkte entstehen. Beispiele hierfür sind Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Güter und Dienstleistungen oder Emissionen bei der Entsorgung unserer Produkte. Der überwiegende Teil unserer Gesamtemissionen stammt aus vorgelagerten Aktivitäten, denn die von uns verarbeiteten Materialien verursachen bereits bei ihrer Gewinnung, Verarbeitung und beim Transport erhebliche Umweltauswirkungen.

## Unser Corporate Carbon Footprint

Durch die jährliche Berechnung unseres Corporate Carbon Footprints bekommen wir regelmäßig Auskunft darüber, wo wir bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Klimaschutz stehen. Der Corporate Carbon Footprint gibt uns Aufschluss über die Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen und hilft uns dabei, unsere Performance in den einzelnen Wirkungsbereichen genau im Blick zu haben. Nach den Leitlinien des Greenhouse Gas Protocol betrachten wir bei der Berechnung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen die Scopes 1, 2 und 3.

2018 haben wir mit der Bilanzierung begonnen und erstmals nur die Scope-1- und Scope-2-Emissionen unseres Unternehmens erhoben. Seit 2020 haben wir Schritt für Schritt immer mehr Scope-3-Kategorien in unsere Bilanz aufgenommen und kontinuierlich an der Verbesserung der Datenlage gearbeitet. Durch die sukzessive Ausweitung der Systemgrenzen konnten wir in den vergangenen Jahren ein immer genaueres Bild unserer direkten und indirekten Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette gewinnen.

Als Basisjahr für unsere Klimaziele ziehen wir 2021 heran, da wir in jenem Jahr erstmals ein vollständiges Scope-3-Screening vorgenommen haben und seitdem alle relevanten Emissionsquellen abdecken. Bei diesem Screening haben wir alle 15 Scope-3-Kategorien genau analysiert und basierend auf ihrer jeweiligen Relevanz, die als wesentlich zu betrachtenden Kategorien definiert. Seit 2021 berechnen wir demnach die Scope-3-Kategorien (3.1) eingekaufte Güter und Dienstleistungen, (3.2) Kapitalgüter, (3.3) brennstoff- und energiebezogene Emissionen, (3.4) vorgelagerter Transport und Vertrieb, (3.5) Abfall, (3.6) Geschäftsreisen, (3.7) Pendeln der Arbeitnehmer:innen, (3.9) nachgelagerter Transport und Vertrieb, (3.12) Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende und (3.15) Investitionen. 2023 haben wir zusätzlich auch noch die Kategorie (3.13) verleaste Sachanlagen in unsere Berechnungen mit aufgenommen.

Die Summe unserer Scope-3-Emissionen ist im Vergleich zu 2022 um 283.821 Tonnen CO<sub>2</sub>e beziehungsweise zehn Prozent gesunken, was hauptsächlich auf den reduzierteren Einkauf von Gütern und Dienstleistungen zurückzuführen ist. Scope-3-Emissionen machten 2023 96 Prozent unserer gesamten Emissionen aus. Die zusammengerechneten Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind um 3.232 Tonnen CO<sub>2</sub>e beziehungsweise 3,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Grünstromanteil am Gesamtstromverbrauch zurückgegangen ist.

### Scope 1

umfasst direkte Emissionen aus Quellen, die sich direkt im Besitz oder unter der Kontrolle unserer Organisation befinden, wie beispielsweise Emissionen aus Verbrennungsprozessen.

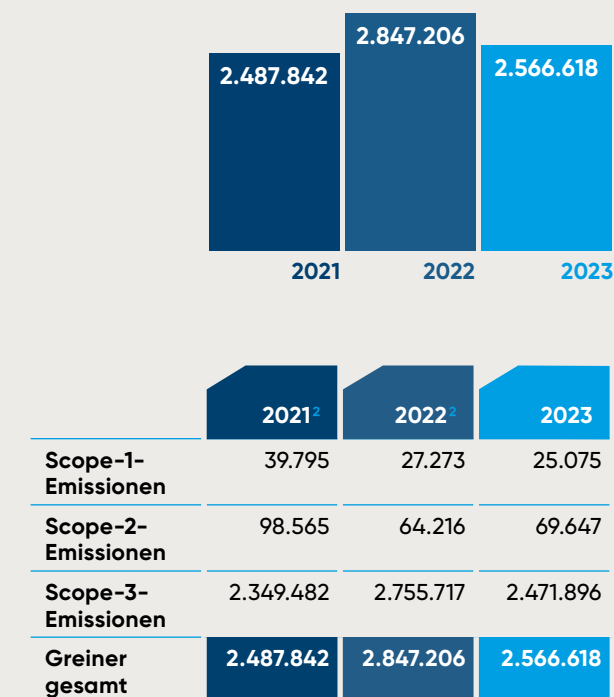
### Scope 2

bezieht sich auf indirekte Emissionen, die durch den Zukauf von Strom, Dampf, Kälte oder Wärme außerhalb unseres Unternehmens entstehen.

### Scope 3

umfasst alle weiteren indirekten Emissionen, die aus unternehmensfremden Tätigkeiten wie beispielsweise der Herstellung und dem Transport eingekaufter Güter und Dienstleistungen oder der Nutzung und Entsorgung unserer Produkte entstehen.

Emissionen Scope 1, 2<sup>1</sup> & 3 [in t CO<sub>2</sub>e]



<sup>1</sup> Bei Anwendung der derzeit verfügbaren standortbezogenen Faktoren betragen die Scope-2-Emissionen 167.342 t CO<sub>2</sub>e für 2023 (184.440 t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2022) <sup>2</sup> Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.



### Berechnungsmethodik

Die Berechnung der Emissionen erfolgt anhand unserer Aktivitäts- und Verbrauchsdaten, die wir in unserer Software zur Sammlung der nicht-finanziellen Kennzahlen erheben. Die Umrechnung in Treibhausgasemissionen erfolgt mittels Emissionsfaktoren sowohl aus Primär- als auch Sekundärdaten, die direkt von den Lieferant:innen kommen oder von wissenschaftlichen Ökobilanz-Datenbanken bezogen werden. Unter Berücksichtigung räumlicher, zeitlicher und technologischer Bezüge wurde für die Berechnung der Treibhausgasemissionen unserer eingekauften Güter und Dienstleistungen bevorzugt Ecoinvent 3.9 herangezogen. Für die Berechnung der Treibhausgasemissionen aus unserem Energieverbrauch werden insbesondere die Datenbanken GaBi und DEFRA verwendet. Sofern dort keine geeigneten Faktoren verfügbar sind, wird auf Emissionsfaktoren aus wissenschaftlichen Studien oder auf hergeleitete Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

Produkt- oder lieferant:innenspezifische Faktoren sind bei den Strom- und bei einigen Fernwärmeemissionen in die Berechnung eingeflossen. Sofern keine marktbasieren Faktoren für die Scope-2-Emissionsberechnung zur Verfügung stehen, wird der jeweilige Residualmix beziehungsweise standortbasierte Emissionsfaktor herangezogen. Diese Berechnungsmethodik folgt den Richtlinien des GHG Protocol für marktbasiertere Scope-2-Berechnungen. Außerdem werden in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des GHG Protocol die Scope-2-Emissionen

doppelt ausgewiesen, um den Unterschied zwischen standort- und marktbasieren Emissionen aus der Energieerzeugung darzustellen („dual reporting“ mit market-based und location-based).

Zusätzlich haben wir weiter an der Verbesserung der Datenqualität gearbeitet. Für 2.784 Tonnen an eingekauften Materialien wurden 2023 erstmalig Primärdaten beziehungsweise Product Carbon Footprints unserer Lieferant:innen zur Emissionsberechnung der Scope-3-Kategorie 1 „eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ verwendet. Im Jahr 2024 werden wir in diesem Bereich noch enger mit unseren Lieferant:innen zusammenarbeiten, um den Anteil der Primärdaten zu erhöhen.

Biogene Emissionen verursachen wir in keiner Wirkungskategorie. In den Berechnungen werden neben CO<sub>2</sub> auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Sie werden in die Klimawirkung von CO<sub>2</sub> umgerechnet und als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) bilanziert. Eine Ausnahme bilden die Emissionswerte aus den Stromrechnungen für die Ermittlung der marktbasieren Scope-2-Berechnung, welche von Stromlieferant:innen meistens lediglich mit CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgewiesen werden. Für die Scope-3-Kategorie 3 „brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten“, die nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten sind, standen uns keine Daten von den Stromlieferant:innen zur Verfügung, weswegen standortbasierte Emissionsfaktoren verwendet wurden.

Als Konsolidierungsansatz für die Emissionsberechnung wurde der Ansatz der operativen Kontrolle (operational control approach) herangezogen, da dieser am besten mit unserer Unternehmensstruktur übereinstimmt. Diesem Ansatz folgend, werden Emissionen von Joint Ventures, bei denen wir weniger als 50 Prozent an Eigenkapitalanteil und demnach keine operationelle Kontrolle besitzen, der Scope-3-Kategorie 15 „Investments“ zugeordnet.

### Direkte Emissionen (Scope 1) und indirekte Emissionen durch fremderzeugte Energie (Scope 2)

Die direkt freigesetzten Treibhausgasemissionen werden in der Kategorie der Scope-1-Emissionen erfasst. Diese Kategorie beinhaltet Emissionen aus Kältemitteln, aus dem eigenen Fuhrpark sowie prozessbedingte Emissionen aus der Schaumstoffproduktion. Die indirekt erzeugten Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom, Dampf, Wärme oder Kälte, die wir von Dritten beziehen, entstehen, werden in Scope 2 berücksichtigt. Im Rahmen der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden

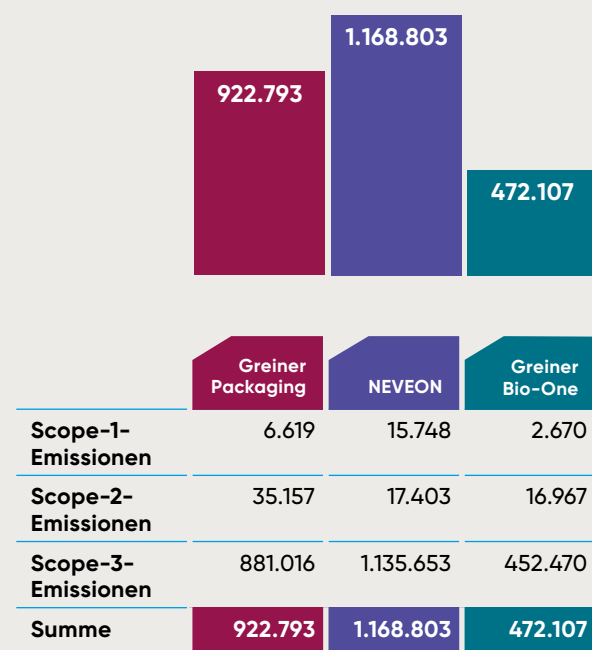
keine biogenen Emissionen verursacht. 2023 betrug die Scope-1-Emissionen 25.075 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Die marktbasieren Scope-2-Emissionen lagen 2023 bei 69.647 Tonnen CO<sub>2</sub>e und somit um 58 Prozent unter den standortbasieren Scope-2-Emissionen, die sich auf 167.342 Tonnen CO<sub>2</sub>e beliefen. Die Scope-1-Emissionen sind im Vergleich zu 2022 um 8,1 Prozent gesunken. Die Scope-2-Emissionen sind jedoch aufgrund des

relativ geringeren Einkaufs von Grünstrom im Vergleich zu 2022 um 8,5 Prozent gestiegen. Um diese Emissionen in Zukunft zu reduzieren, werden wir verstärkt auf erneuerbare und selbst produzierte Energie setzen.

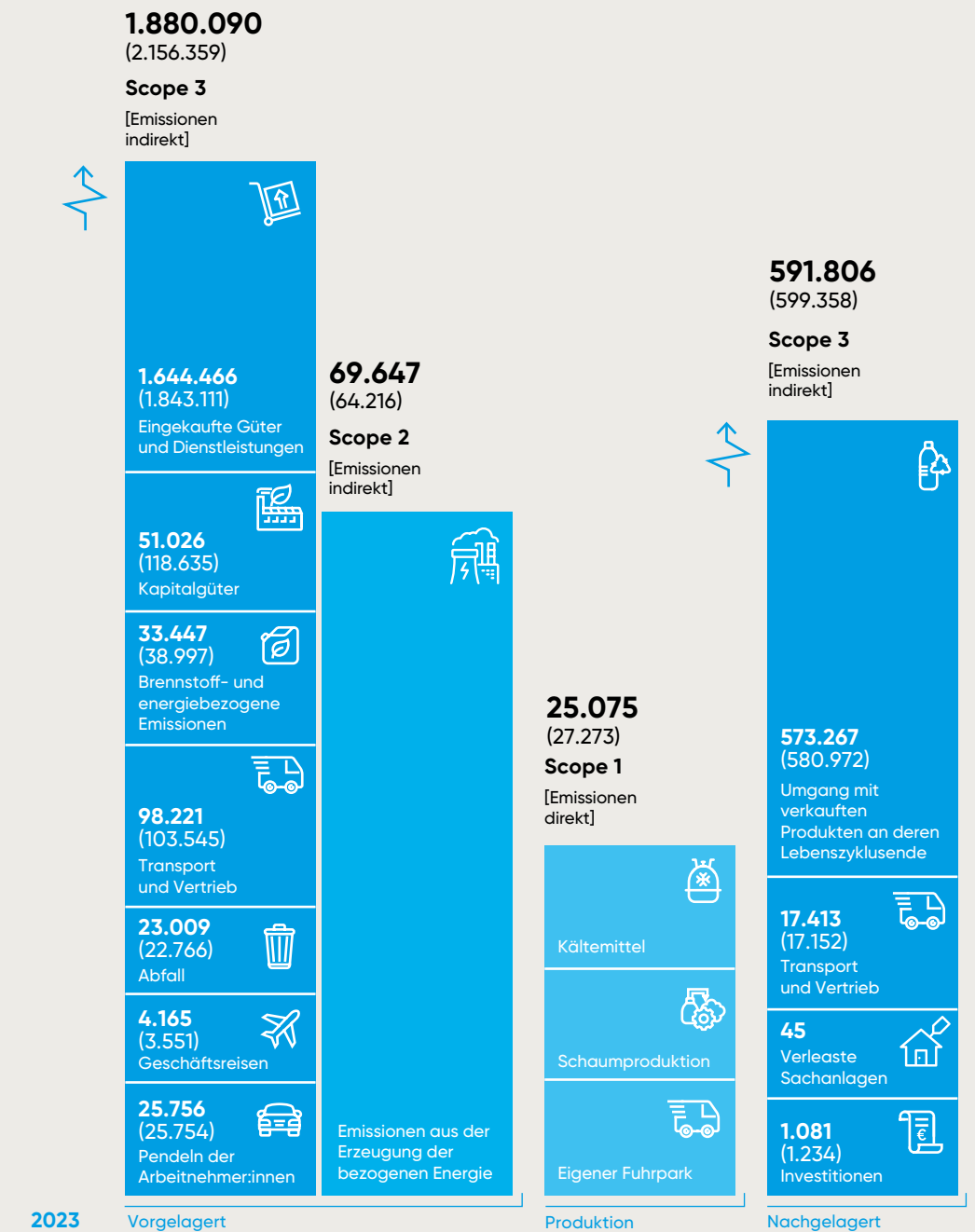
→ Mehr dazu unter: [Umwelt / Klimawandel / Energie](#)

### Emissionen Scope 1, 2 & 3 pro Sparte

[in t CO<sub>2</sub>e]



### Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen im Detail<sup>3</sup> [in t CO<sub>2</sub>e]



<sup>3</sup> Die Zahlen in Klammern stellen die Daten für das Jahr 2022 dar. Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.



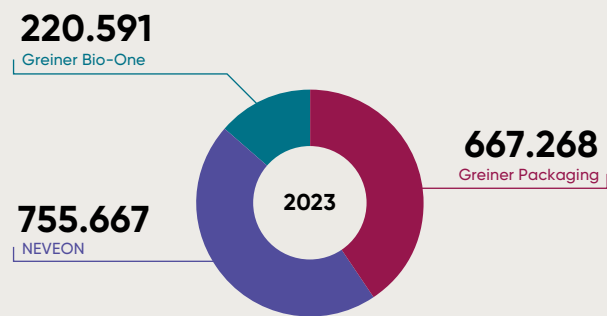
### Emissionen unserer eingekauften Güter und Dienstleistungen (Scope 3.1)

Unsere eingekauften Güter und Dienstleistungen führten 2023 zu Emissionen in Höhe von 1.644.466 Tonnen CO<sub>2</sub>e und machen somit 67 Prozent unserer Scope-3-Emissionen aus. Die beiden größten Emissionsquellen sind der Einsatz von Kunststoffrohstoffen bei Greiner Packaging sowie die Verwendung von Chemikalien für die Schaumstoffproduktion bei NEVEON. Aufgrund regulatorischer Vorgaben, wie beispielsweise Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei Medizinprodukten, ist der Einsatz von recycelten Materialien, die oftmals eine bessere Treibhausgasbilanz aufweisen als Virgin-Materialien, in unserem Produktportfolio nur bedingt möglich.

Um die Umweltauswirkungen eingekaufter Produkte bewerten und vergleichen zu können, haben wir mit der Erhebung lieferant:innenspezifischer Emissionsfaktoren begonnen, welche wir für 2.784 Tonnen der eingekauften Güter heranziehen konnten. Entsprechend unserer von der Science Based Targets Initiative bestätigten Ziele nehmen wir vermehrt unsere Lieferant:innen in die Pflicht, ihre Emissionen – und damit jene unserer vorgelagerten Lieferkette – zu reduzieren. Zu diesem Zweck wurden unsere Einkäufer:innen 2023 zum Thema nachhaltige Beschaffung geschult.

→ Mehr dazu unter: [Governance/Nachhaltige Lieferketten](#)

### Emissionen unserer eingekauften Güter und Dienstleistungen [in t CO<sub>2</sub>e]



Greiner gesamt\*  
**1.644.466**  
2023

4 Enthält Emissionen der Greiner AG

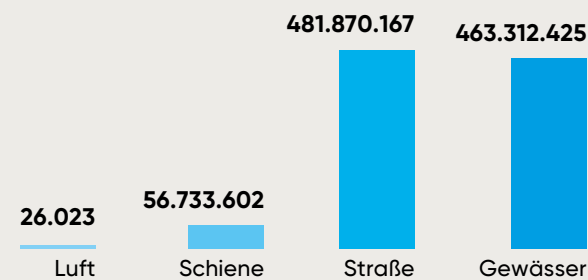
### Emissionen aus unserem vorgelagerten Transport und Vertrieb (Scope 3.4)

Politik und Öffentlichkeit sowie unsere Geschäftspartner:innen und Kund:innen legen Wert auf nachhaltige Logistikkonzepte, die neben Umweltaspekten auch soziale Aspekte berücksichtigen. In unserer Umweltpolitik bekennen wir uns dazu, mehr auf kurze Transportwege, umwelt- und ressourcenschonende Transportmittel, routenoptimierte Transportplanungen sowie innovative Transportlösungen zu setzen. Darüber hinaus wollen wir im Rahmen von Partnerschaften mit unseren Lieferant:innen und Kund:innen an nachhaltigen Logistiklösungen arbeiten. Unser vorgelagerter Transport erfolgt größtenteils per LKW auf der Straße. Für den Material- und Warenaustausch mit Asien und Amerika nutzen wir vornehmlich Containerschiffe. Bei einzelnen Produkten setzen wir auch Luftfracht und Schiene. Emissionseinsparungen können wir über die Bündelung von Transporten und den Umstieg auf emissionsarme Verkehrsträger erzielen.

Nach Möglichkeit beschaffen wir unsere Güter und Dienstleistungen lokal. Auf diese Weise halten wir die Transportdistanzen gering. Ist eine lokale Beschaffung nicht möglich, suchen wir nach dem nachhaltigsten Verkehrsmittel unter Berücksichtigung der Dringlichkeit der Lieferung. Unser vorgelagerter Transport beinhaltet den Transport und den Vertrieb eingekaufter Güter zwischen Zulieferer:innen (Tier 1) und unserem Unternehmen sowie den Transport zwischen unseren eigenen Unternehmensstandorten in Fahrzeugen, welche weder in unserem Eigentum sind noch von uns betrieben werden.

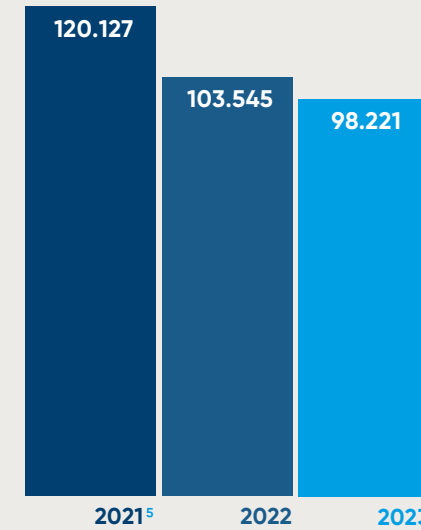
Im Rahmen unserer vorgelagerten Logistikwege wurden im Jahr 2023 insgesamt 1.002 Millionen Tonnenkilometer (tkm) transportiert – auf dem Luftweg, dem Seeweg, über die Straße und mit dem Zug. Unser vorgelagerter Transport verursachte 2023 dadurch insgesamt 98.221 Tonnen CO<sub>2</sub>e, was rund fünf Prozent weniger sind als 2022.

### Vorgelagerter Transport 2023 [in t km]



Greiner gesamt  
**1.001.942.217**  
2023

### Durch vorgelagerten Transport verursachte Emissionen [in t CO<sub>2</sub>e]



### Emissionen aus unserem nachgelagerten Transport und Vertrieb (Scope 3.9)

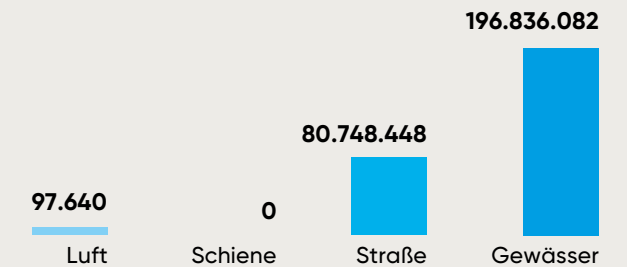
Die angeführten Daten zum nachgelagerten Transport berücksichtigen den Transport und den Vertrieb verkaufter Produkte zwischen unserem Unternehmen und Kund:innen in Fahrzeugen, welche weder in unserem Eigentum sind noch von uns betrieben werden. Im Rahmen unserer nachgelagerten Logistikwege wurden 2023 insgesamt 278 Millionen Tonnenkilometer zurückgelegt, was umgerechnet 17.413 Tonnen CO<sub>2</sub>e entspricht. Die zugrundeliegenden Daten werden zentral in unserem System mittels Gewichte der Transporte sowie Start- und Zielpunkte erfasst. Außerdem wurden die Incoterms für die Abschätzung der Ausgangslogistik herangezogen. Sofern keine Daten zu den Incoterms des aktuellen Bilanzjahres vorlagen, wurden Daten des Vorjahres verwendet. Auch in diesem Bereich arbeiten wir stetig an der Verbesserung der Datenqualität.

Im Rahmen unserer Science Based Targets haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, die Emissionen unserer vor- und nachgelagerten Transporte zu reduzieren. Gemeinsam mit Kund:innen und Lieferant:innen analysieren wir daher den Istzustand und entwickeln klimaverträgliche Lösungen. Beispielsweise reduzieren wir unsere Transportemissionen durch die Entwicklung leichter und platzsparender Produkte sowie die Optimierung von Verpackungen der transportierten Waren.

<sup>5</sup> Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.

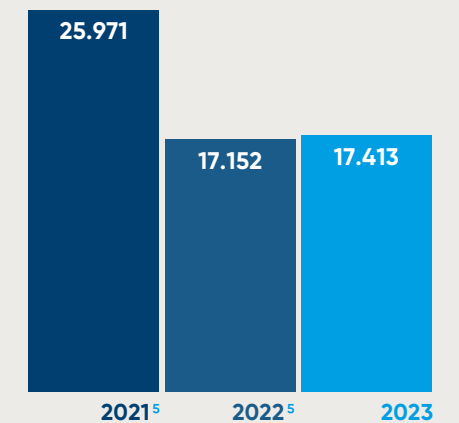


### Nachgelagerter Transport 2023 [in t km]



Greiner gesamt  
**277.682.170**  
2023

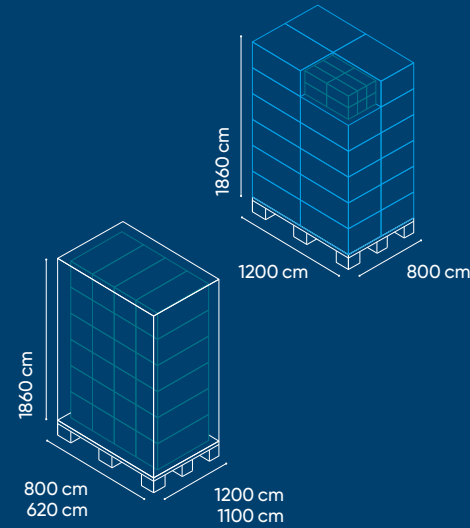
### Durch nachgelagerten Transport verursachte Emissionen [in t CO<sub>2</sub>e]





## Emissionsreduktion durch Effizienzsteigerung

Greiner Bio-One hat im vergangenen Jahr die Verpackung der Sicherheitsblutentnahmesets optimiert und damit Emissionen im Bereich Transport und Logistik reduziert. Da beim Stapeln der Kartons auf Euro- und Industriepaletten seitlich ungenutzter Platz vorhanden war und sich auch innerhalb der Kartons viel Luft befand, wurde durch den strategischen Einkauf ein neues Verpackungskonzept entwickelt. Ein gemeinsames Projektteam bestehend aus Kolleg:innen der Bereiche Produktmanagement sowie Forschung und Entwicklung konnte die Volumina analysieren und die Verpackung entsprechend optimieren. Diese Maßnahme führte zu einer Effizienzsteigerung in der Lieferkette und zu einer Einsparung von rund 170 Tonnen CO<sub>2</sub>e allein durch den geringeren Kartonverbrauch.



### Abfallemissionen (Scope 3.5)

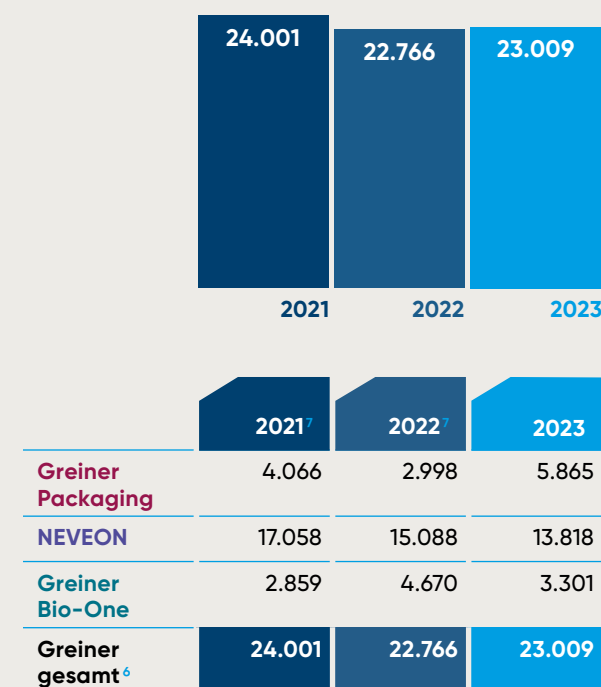
Die Emissionen unserer Betriebsabfälle lagen 2023 bei insgesamt 23.009 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Im Vergleich zu 2022 sind die Emissionen um ein Prozent gestiegen. Um eine präzise Abgrenzung bei der Erfassung der Abfallemissionen zu gewährleisten, berechnen wir unsere Abfallemissionen nach der „cut-off-by classification“-Methode. Dadurch allokiert werden alle Emissionen, die durch das Recycling von Abfällen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Somit werden die indirekten Emissionen von recycelten Abfällen in unserem Corporate Carbon Footprint nicht angerechnet. Wenn keine Angaben zur Entsorgungsart gemacht werden können, verfolgen wir einen konservativen Ansatz und nehmen für die jeweilige Abfallart das emissionsintensivste Szenario an. Für die jeweiligen Entsorgungsszenarien haben wir auf Ecoinvent-Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

Im Zuge unserer Arbeit an unserem konzernweiten Abfallmanagementansatz haben wir uns im vergangenen Jahr auf die Erhöhung der Datenqualität bei der Sammlung abfallrelevanter Informationen konzentriert. Dies haben wir durch die Entwicklung gruppenweiter, einheitlicher Definitionen von Abfallströmen sowie die Durchführung von Fachvorträgen erreicht.

→ Mehr dazu unter: [Umwelt/Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft/Abfall](#)

<sup>6</sup> Enthält Emissionen der Greiner AG.  
<sup>7</sup> Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.

### Abfallemissionen [in t CO<sub>2</sub>e]



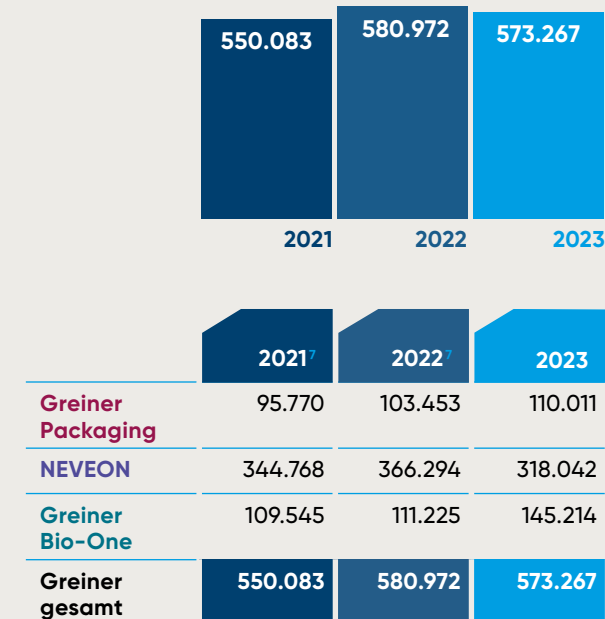
### Emissionen durch den Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszykluse (Scope 3.12)

Emissionen, die durch den Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszykluse entstehen, beliefen sich 2023 auf 573.267 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Das entspricht 22 Prozent unserer gesamten Emissionen und ist nach den eingekauften Gütern und Dienstleistungen die zweitgrößte Quelle unserer Scope-3-Emissionen. Im Vergleich der Sparten zeigt sich, dass 2023 mehr als 50 Prozent dieser Emissionen NEVEON zuzuordnen sind.

Im Rahmen unserer Science Based Targets haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, die Emissionen, die durch den Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszykluse entstehen, zu reduzieren. NEVEON ist es beispielsweise 2023 gelungen, vollwertige Matratzen mit 80 Prozent Recyclinganteil in der Polyol-Komponente herzustellen. Ausgangsmaterial hierfür ist ein Repolyol, das mittels eines von BASF entwickelten Recyclingverfahrens zu 100 Prozent aus Altmatratzen gewonnen wird. Neben der Einsparung von Emissionen, die durch unsere Produkte am Lebenszykluse entstehen, wird mit Hilfe dieser Entwicklungen auch ein wichtiger Beitrag zur Kreislaufwirtschaft geleistet.

→ Mehr dazu unter: [Unsere Entwicklung/Sparten/NEVEON](#)

### Emissionen durch den Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszykluse [in t CO<sub>2</sub>e]



### Weitere Klimaschutzmaßnahmen

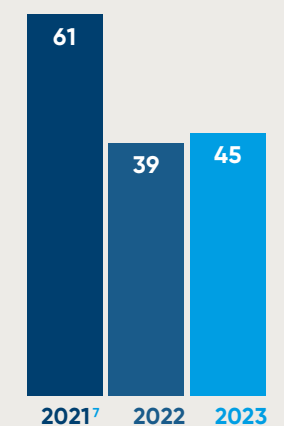
Im Laufe des Jahres wurden sowohl auf Konzern- als auch auf Spartenebene weitere Klimaschutzmaßnahmen umgesetzt. Die Maßnahmen erfolgten beispielsweise im Bereich der klimafreundlichen Mobilität, die ein wichtiger Eckpfeiler ist, um die Energiewende sowie die Bewusstseinsbildung voranzutreiben. Deswegen bieten wir allen Mitarbeiter:innen an allen österreichischen Standorten die Möglichkeit, ein Fahrrad oder E-Bike über das Unternehmen zu leasen und zu versichern. Diese Fahrräder können dabei zu vergünstigten Konditionen bezogen und sowohl privat wie auch beruflich genutzt werden. Im Jahr 2023 waren bereits 192 dieser Jobräder im Umlauf. Darüber hinaus haben wir auch einen Shuttle-Service als Pilotprojekt ins Leben gerufen, welcher unsere Mitarbeiter:innen vom Bahnhof in Kremsmünster zu den umliegenden Standorten bringt. Somit wird eine bequeme Anreise mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ermöglicht. Zusätzlich wurde auch das Projekt der Greiner Climate Ambassadors weitergeführt. Im Rahmen dieses Projekts wird Mitarbeiter:innen das notwendige Fachwissen vermittelt, um die aktuelle Klimakrise besser zu verstehen und sich aktiv als Klimabotschafter:in im Unternehmen einbringen zu können.

### Intensität der Treibhausgasemissionen

Neben den Kennzahlen, welche wir für die Erreichung unserer Science Based Targets benötigen, berichten wir auch unsere spezifischen Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Verhältnis zum Jahresumsatz. Im Jahr 2022 beliefen sie sich auf 39 Kilogramm CO<sub>2</sub>e pro TEUR-Umsatz, im Jahr 2023 auf 45 Kilogramm CO<sub>2</sub>e pro TEUR-Umsatz. Das entspricht einem Anstieg von 14 Prozent und kann auf den gesunkenen Gesamtumsatz sowie auf die höheren Scope-2-Emissionen zurückgeführt werden.

### Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen

[in kg CO<sub>2</sub>e pro TEUR Umsatz]





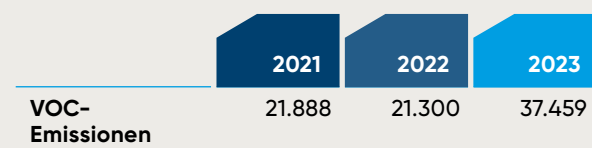
### Andere signifikante Luftemissionen

Bei bestimmten Druckprozessen bei Greiner Packaging entstehen Emissionen in Form von flüchtigen, organischen Verbindungen, sogenannter VOC (Volatile Organic Compounds). Im Druckbereich können diese aus verschiedenen Quellen stammen, zum Beispiel aus dem Offsetdruck oder aus der Verwendung von Beschichtungsmaterialien. Im Offsetdruck werden Tinten und Beschichtungen auf Basis organischer Lösungsmittel verwendet. Im Zuge des Trocknungsprozesses der Lösemittel werden VOCs freigesetzt. Ethylacetat ist ein in diesen Materialien häufig verwendetes Lösungsmittel, das während des Druck- und Trocknungsprozesses verdunstet und zu den VOC-Emissionen beiträgt.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der VOC-Emissionen in den letzten Jahren. Aufgrund der momentanen Datenlage ist es noch nicht möglich, das Treibhausgaspotenzial unserer VOC-Emissionen zu berechnen. Wir arbeiten jedoch an der Verbesserung der Datenlage, um diese Informationen künftig zur Verfügung stellen zu können.

### Absolute signifikante Luftemissionen

[in kg VOC]



## Science Based Targets

Im Jahr 2023 haben wir uns neue, ehrgeizigere Klimaschutzziele gesetzt. Wir verpflichten uns zum Klimaschutz und zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C. Die Science Based Targets Initiative hat 2023 unsere eingereichten Klimaziele bestätigt und freigegeben. Damit sind wir in Österreich eines von 39 Unternehmen (Stand März 2024), die über bestätigte Science Based Targets verfügen. Entscheidend für die Genehmigung war, dass die definierten Ziele nachweislich zur Erfüllung des Pariser Klimaabkommens und damit zur Begrenzung der globalen Erwärmung beitragen.

**Konkret verpflichten wir uns dazu, bis 2030 alle absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 60 Prozent zu reduzieren**, ausgehend vom Basisjahr 2021.

**Zudem verpflichten wir uns, ausgewählte absolute Scope-3-Emissionen bis 2030 um 25 Prozent zu reduzieren**, ausgehend vom Basisjahr 2021. Diese ausgewählten Kategorien umfassen die Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette in den Kategorien (3.3) brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten, (3.4) vorgelagerter Transport und Vertrieb, (3.9) nachgelagerter Transport und Vertrieb sowie (3.12) Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende.

**Darüber hinaus sollen 80 Prozent unserer Lieferant:innen, gemessen an den Emissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, bis 2027 Science Based Targets haben.** Erste Gespräche mit Lieferant:innen wurden bereits 2023 geführt und es ist geplant, diese Bemühungen 2024 weiter zu intensivieren.

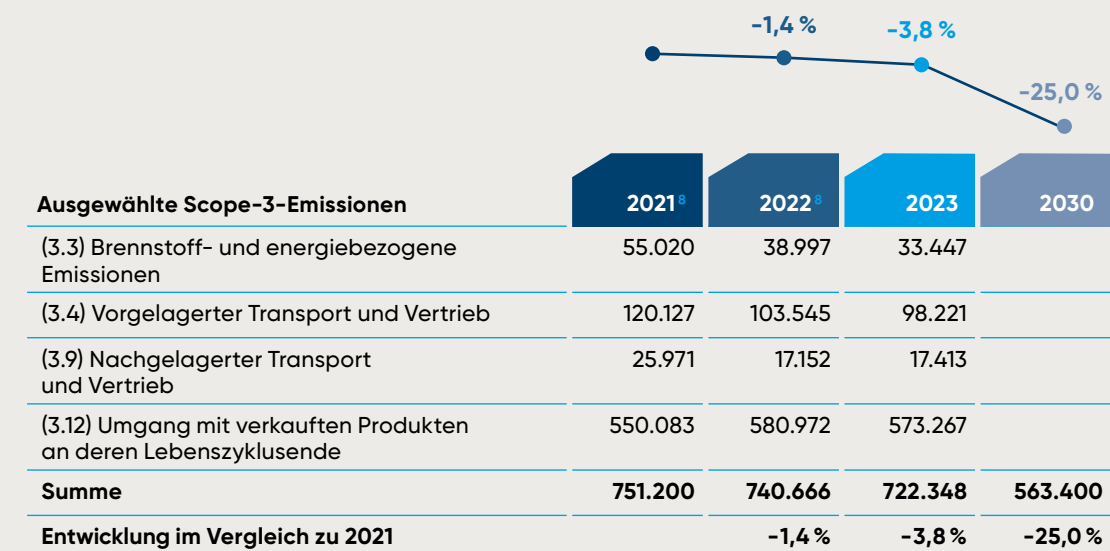
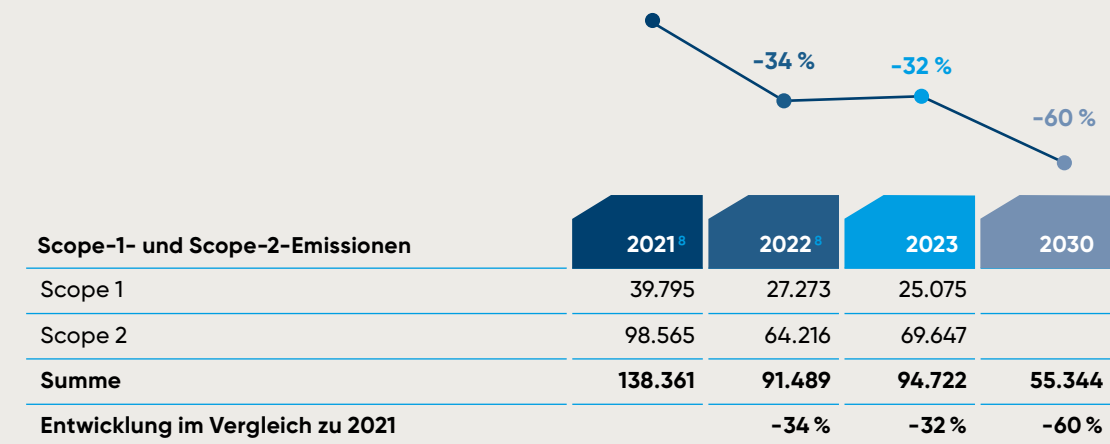
Im Vergleich zu 2021 sind unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen bereits um 32 Prozent gesunken. In den ausgewählten Scope-3-Kategorien sind sie um 3,8 Prozent gesunken. Außerdem haben acht Prozent unserer Lieferant:innen (gemessen an den Emissionen der eingekauften Güter und Dienstleistungen) ihr Commitment zu Science Based Targets abgegeben.

### Lieferant:innenengagement Status [in %]

Anteil der Lieferant:innen (gemessen an den Emissionen der eingekauften Güter und Dienstleistungen), die sich zu Science Based Targets verpflichtet haben



### Unsere Science Based Targets [in t CO<sub>2</sub>e]



8 Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.



## Monitoring und Berichterstattung

### Emissionen transparent berichten

Transparenz schreiben wir groß – auch in Bezug auf unsere Emissionen. Daher berichten wir jährlich unsere Daten an CDP. Seit 2022 veröffentlichen wir diese auf der CDP-Plattform, wo sie von unseren Investor:innen und Kund:innen eingesehen werden können und zugleich mit allen bei CDP registrierten Unternehmen transparent geteilt werden. Im Bereich Klima berichten wir klimarelevante Informationen zu unseren Governance-Strukturen, Risiken und Chancen sowie zu unseren Treibhausgasemissionen, unserer Strategie, unseren Zielen sowie zu konkreten Initiativen und Maßnahmen. Für die Ausführlichkeit und Transparenz unserer Berichterstattung haben wir 2023 von CDP erstmalig die Bewertung A- erhalten. Unser Ziel, bis 2024 ein A-Score zu erreichen, haben wir somit bereits geschafft. Nichtsdestotrotz planen wir bereits die nächsten Schritte, welche sich mit der Integration von klimabezogenen Risiken und Chancen in unsere Strategie- und Managementprozesse sowie der Durchführung von klimarelevanten Risiko- und Szenarioanalysen beschäftigen.

→ Mehr dazu unter: [Umwelt / Klimawandel / Informationen gemäß TCFD](#)

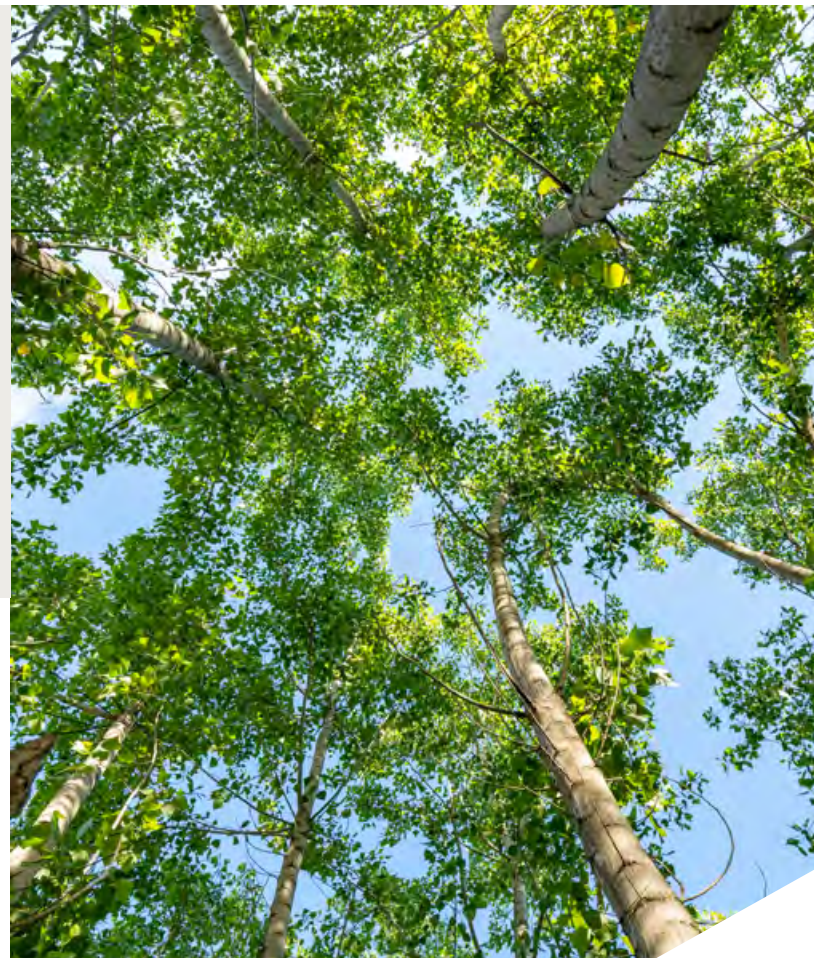
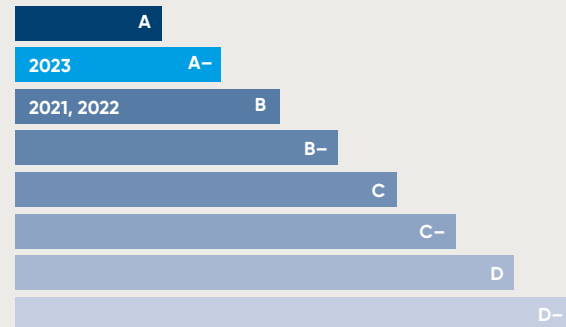
### Datenerfassung und Datenqualität

Sowohl durch die Einreichung unserer Emissionsdaten bei der Science Based Targets Initiative als auch durch die laufende Verbesserung der Datenqualität ergaben sich in unseren bisherigen Emissionsberechnungen einige Korrekturen. Durch die Aktualisierungen weichen die in diesem integrierten Bericht veröffentlichten Emissionsdaten teilweise etwas von den Daten aus dem integrierten Bericht 2022 ab.

So wurden beispielsweise die Emissionen von Greiner Extrusion aus dem Basisjahr herausgerechnet, da diese im Jahr 2022 verkauft wurde. Weiters wurden Daten der Greiner AG in der Kategorie „eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ ergänzt und die Emissionen von Joint Ventures zu 100 Prozent den jeweiligen Sparten angerechnet, sobald der Eigenkapitalanteil bei über 49 Prozent lag. Die restlichen Joint Ventures wurden der Scope-3-Kategorie 15 „Investitionen“ zugeordnet. Der unter der Kategorie Investments berücksichtigte Anteil der Scope-1- und Scope-2-Emissionen orientiert sich am jeweiligen Eigenkapitalanteil (equity share). Darunter fallen sieben Joint Ventures von NEVEON und eine Joint Venture von Greiner Packaging.

Seit der Einreichung unserer Science Based Targets gab es mit dem Verkauf der Greiner Perfoam-Standorte im Jahr 2023 eine weitere strukturelle Veränderung. Aufgrund weiterer, noch notwendiger Anpassungen unserer Emissionsdaten und in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zur Neuberechnung des Basisjahres, streben wir die Durchführung dieser Neuberechnung im Jahr 2024 an.

### Unsere CDP-Bewertung im Bereich Klima



## Ausblick Emissionen

Wir haben uns verpflichtet, unsere Treibhausgasemissionen und somit unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verringern. Mit unseren Science Based Targets haben wir verbindliche Ziele und einen klaren Auftrag, unseren Corporate Carbon Footprint stetig zu reduzieren. Dies wollen wir durch die gezielte Ableitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen erreichen. Neben der Förderung nachhaltiger Energieformen

gehören beispielsweise auch Aktivitäten zur Effizienzsteigerung, Investitionen in neue innovative Technologien, Prozessoptimierungen sowie verstärkte Kooperationen entlang unserer Wertschöpfungskette dazu. Durch ein kontinuierliches Monitoring unserer Fortschritte und eine ganzheitliche Betrachtung unserer Prozesse stellen wir sicher, dass wir unsere Emissionsziele auch erreichen. Dabei werden wir auch künftig alle unsere relevanten Stakeholder:innen einbinden. Denn nur gemeinsam können wir unsere Klimaschutzziele erreichen.

### Überblick korrigierter Emissionsdaten [in t CO<sub>2</sub>e]

	Emissionen 2021		Emissionen 2022	
	Bericht 2022	Bericht 2023	Bericht 2022	Bericht 2023
<b>Scope-1-Emissionen</b>	<b>40.884</b>	<b>39.795</b>	<b>28.707</b>	<b>27.273</b>
<b>Scope-2-Emissionen<sup>9</sup></b>	<b>99.852</b>	<b>98.565</b>	<b>62.878</b>	<b>64.216</b>
<b>Scope-3-Emissionen</b>	<b>2.384.565</b>	<b>2.349.482</b>	<b>2.738.849</b>	<b>2.755.717</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.439.194	1.419.645	1.830.561	1.843.111
Kapitalgüter	131.503	131.510	118.627	118.635
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	55.443	55.020	38.385	38.997
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	119.292	120.127	103.545	103.545
Abfall	24.374	24.001	22.378	22.766
Geschäftsreisen	1.913	1.809	3.483	3.551
Pendeln der Arbeitnehmer:innen	21.576	20.323	25.194	25.754
Nachgelagerter Transport und Vertrieb	33.523	25.971	17.152	17.152
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	557.201	550.083	577.568	580.972
Investitionen	546	994	1.956	1.234

<sup>9</sup> Die korrekten standortbasierten Scope-2-Emissionen sind 191.214 für 2021 und 184.440 Tonnen CO<sub>2</sub>e für 2022 (im Bericht 2022: 208.906 für 2021 und 200.373 Tonnen CO<sub>2</sub>e für 2022).



# Energie

**Ein effizienter Umgang mit Energie und der Umstieg auf erneuerbare Energiequellen tragen wesentlich zur Erreichung der Pariser Klimaziele bei. Industrieunternehmen spielen dabei eine entscheidende Rolle auf dem Weg zu einer emissionsarmen Wirtschaft. Innerhalb der Greiner Gruppe beziehen wir mehr als 83 Prozent unseres Energieverbrauchs aus Strom. Wir haben uns verpflichtet, bis 2030 ausschließlich erneuerbaren Strom zu nutzen – ein wichtiger Schritt in Richtung Energiewende. Denn als kunststoffverarbeitendes Unternehmen sind unsere Verarbeitungs- und Herstellungsprozesse energieintensiv. Nichts geht daher ohne nachhaltigen Umgang mit Energie.**



## Unser Energieverbrauch im Fokus

### Managementsysteme

Effektive Managementsysteme geben einen Rahmen vor, wie betriebliche Abläufe gesteuert und optimiert werden können. Aus diesem Grund treiben wir den Ausbau der Managementsysteme an produzierenden Standorten voran. Aufgrund von markt-, kund:innen- und branchenspezifischen Anforderungen verfolgen wir seit 2022 keine strikte Hierarchie. Welche Managementsysteme an den einzelnen Standorten implementiert werden, wird bedarfsorientiert von den Betrieben entschieden.

Im Berichtsjahr 2023 weisen 37 unserer weltweiten Produktionsstandorte ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und 13 Produktionsstandorte ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 aus. Durch den Einsatz von Managementsystemen wird der Aufbau von Prozessen und Systemen unterstützt, die zur Verbesserung der umwelt- und energiebezogenen Leistung (einschließlich Umweltaspekten), der Ressourcenbeziehungswise Energieeffizienz sowie des Energieeinsatzes und Energieverbrauches erforderlich sind. Die Standorte, die nach ISO 14001 beziehungsweise 50001 zertifiziert sind, haben eine Umwelt- und Energiepolitik erarbeitet, strategische und operative Ziele definiert und Aktionspläne ausgearbeitet, mit denen sie diese Ziele erreichen wollen.

## Energieverbrauch innerhalb der Greiner Gruppe

Aufgrund der Produktionsverfahren innerhalb der Greiner Gruppe entfällt der größte Teil unseres Energieverbrauchs auf Strom. Nach dem Strom stellt der Verbrauch von Brennstoffen – primär in Form von Erdgas zur Wärmegewinnung – den zweitgrößten Anteil am Gesamtenergieverbrauch dar. Andere Brennstoffe wie Treibstoffe im Fuhrpark nehmen, wie auch zugekaufte Heizenergie und Kühlenergie, einen vergleichsweise geringen Anteil ein. Unser gesamter Brennstoffverbrauch kommt fast ausschließlich aus nicht-erneuerbaren Quellen.

Im Jahr 2023 belief sich unser Gesamtenergieverbrauch auf 503 Gigawattstunden, wobei Greiner Packaging aufgrund der stromintensiveren Produktionsprozesse den höchsten Energieverbrauch innerhalb der Greiner Gruppe aufweist. Im Vergleich zum Vorjahr blieb unser Gesamtenergieverbrauch annähernd unverändert und sank um drei Prozent. Diese Reduktion ist primär auf einen geringeren Strom- und Brennstoffverbrauch zurückzuführen.

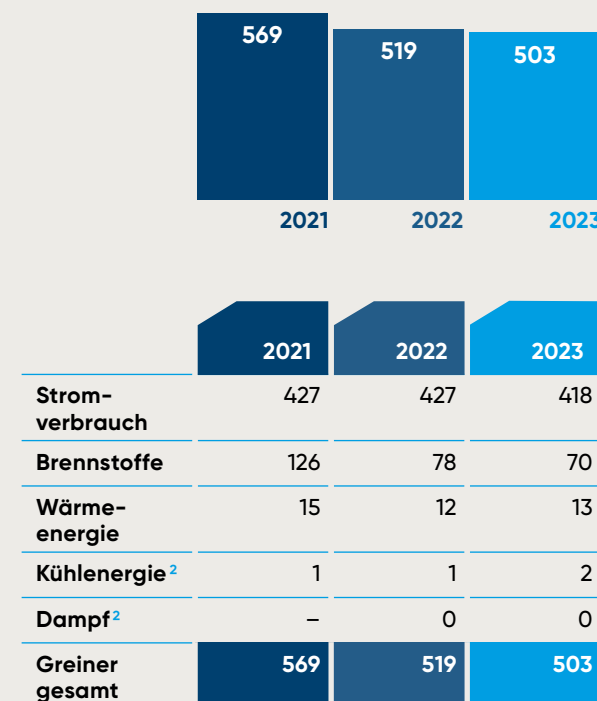
## Produktionsstandorte mit zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsysteme<sup>1</sup>

Greiner Packaging	2021	2022	2023
ISO 14001	18	20	21
ISO 50001	4	7	8
<b>NEVEON</b>			
ISO 14001	17	15	15
ISO 50001	5	4	4
<b>Greiner Bio-One</b>			
ISO 14001	1	1	1
ISO 50001	1	1	1
<b>Greiner gesamt</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>50</b>

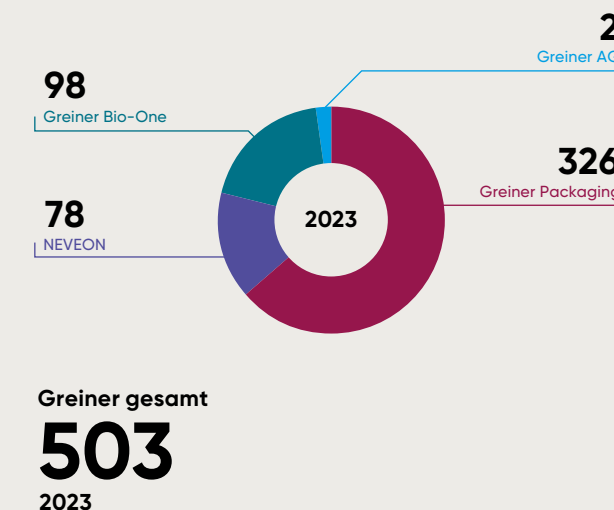
<sup>1</sup>Veränderungen zu den Vorjahreswerten ergeben sich aufgrund der kontinuierlichen Verbesserung der Datenqualität.

<sup>2</sup> zugekauft

## Gesamtenergieverbrauch [in GWh]



## Gesamtenergieverbrauch je Sparte [in GWh]





## Ausbau von Photovoltaik- anlagen innerhalb der Greiner Gruppe

Im August 2022 haben wir mit der Installation von PV-Anlagen an acht Greiner Standorten begonnen. 2023 gingen insgesamt sechs neue Anlagen ans Netz. Den produzierten Strom verbrauchen wir größtenteils selbst und speisen überschüssigen Strom ins öffentliche Netz ein. Als letzte Anlage ging im Juni 2023 jene bei NEVEON in Linz in Betrieb. Alle Photovoltaikanlagen erzeugen pro Jahr rund 2,7 Gigawattstunden Strom, was dem Verbrauch von in etwa 900 Haushalten entspricht. Für Greiner bedeutet das, dass circa vier Prozent des Strombedarfs in Österreich mit den neuen Photovoltaikanlagen gedeckt werden können.

### Stromverbrauch

Greiner hat wenige Hochtemperaturprozesse und benötigt daher kaum fossile Brennstoffe im Produktionsprozess. Fast alle Produktionsanlagen werden mit elektrischer Energie betrieben. Dementsprechend hoch ist der Stromverbrauch am Gesamtenergieverbrauch. Ein effizienter Einsatz von Strom und die sukzessive Reduktion des Stromverbrauchs wird nicht nur aus Kostengründen angestrebt, sondern ist auch im Sinne der Nachhaltigkeit von hoher Bedeutung.

Um das Ziel zu erreichen, unseren Strombedarf bis 2030 zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, sind verschiedene Instrumente notwendig. Zum einen setzen wir auf den Ausbau der eigenen Stromproduktion mittels Photovoltaikanlagen. Zum anderen setzen wir auch weiterhin auf den Kauf von Herkunftsnachweisen (Energy Attribute Certificates, EACs). Bisher wurden diese primär als Teil des Stromlieferungsvertrags – als Ökostromtarif – erworben (gebündelt). Durch die Umstellung auf eine zentrale Beschaffung wird es zukünftig auch möglich sein, Herkunftsnachweise unabhängig vom Stromvertrag zu erwerben (ungebündelt). Dadurch sollen Qualitätsanforderungen an Herkunftsnachweise – wie zum Beispiel das Alter der Anlage oder die Art der Stromproduktion – leichter für die gesamte Gruppe gesteuert und der gesamte Beschaffungsprozess transparenter abgebildet werden können. Auch für das interne, nicht-finanzielle Reporting stellt dies eine Verbesserung dar, da zum Beispiel bei unterjährigen Änderungen oder bei Wechsel des Stromvertrags leichter evaluiert werden kann, wann wie viel Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezogen wird.



Photovoltaikanlagen  
am Standort Kremsmünster

Ergänzend zum Kauf von Herkunftsnachweisen verfolgen wir mittelfristig weiterhin das Ziel, direkt mit Betreibern von Photovoltaik- oder Windkraftanlagen langfristige Stromlieferverträge einzugehen. Diese sogenannten Power Purchase Agreements (PPAs) werden somit als Teil der neuen Energiebeschaffungsstrategie eine wichtige Rolle spielen. Aus Sicht der Nachhaltigkeit haben sie – mehr noch als andere Instrumente wie Ökostromtarife – das Potenzial, den Ausbau erneuerbarer Energie nachhaltig zu fördern. Aufgrund der komplexen Ausgestaltung und weitreichenden finanziellen Folgen werden wir langfristig auf eine Kombination aus selbst produziertem Strom, den Bezug von gebündelten und ungebündelten Herkunftsnachweisen sowie Power Purchase Agreements setzen.

Im Jahr 2023 verzeichneten wir einen nahezu unveränderten Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr. Dieser reduzierte sich um zwei Prozent auf 418 Gigawattstunden. Der leichte Rückgang betrifft alle drei Sparten und war bei Greiner Bio-One am höchsten, wenn auch insgesamt auf einem niedrigen Niveau. Der Stromanteil aus erneuerbaren Quellen ist gemessen am Gesamtstromverbrauch von 58 Prozent auf 50 Prozent gesunken. Dieser Rückgang ist auf strategische Überlegungen zurückzuführen. Im Zuge unseres ESG-Schuldscheinanleihe haben wir jährlich definierte Zielwerte, welche uns schrittweise zu unserem Ziel, im Jahr 2030 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, näherbringen. Gemäß diesen Zielwerten haben wir unsere Verpflichtung für 2023 erreicht.

Der Ausbau der Photovoltaikanlagen wurde 2023 weiter vorangetrieben. Dies führte dazu, dass wir den Anteil des selbst produzierten erneuerbaren Stroms am Gesamtstromverbrauch von 0,19 auf 0,44 Prozent mehr als verdoppeln konnten. Aufgrund des hohen Stromverbrauchs ist es trotz der Installation von weiteren Photovoltaikanlagen bis zum gesetzten Ziel von 1,5 Prozent im Jahr 2025 beziehungsweise 2,5 Prozent bis 2030 noch ein weiter Weg. Nur durch einen konsequenten weiteren Ausbau von Photovoltaikanlagen können wir diese Ziele erreichen.

## Gruppenweite Energiebeschaffung:

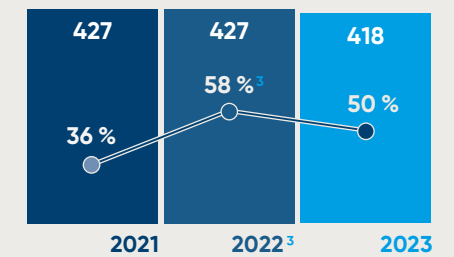
### Koordinierter Risikomanagementansatz

Bisher erfolgte die Energiebeschaffung dezentral und wurde von den jeweiligen Standorten individuell koordiniert. Im Jahr 2023 haben wir uns dazu entschlossen, die strategische Ausrichtung der Energiebeschaffung neu zu denken und eine zentrale Herangehensweise zu entwickeln. Der Fokus der gruppenweiten Energiebeschaffung liegt aktuell auf dem Stromeinkauf, da Strom mengenmäßig den größten Anteil darstellt. Die Umstellung ermöglicht uns mehr Transparenz und die Anwendung eines koordinierten Risikomanagementansatzes. Durch die neu definierten Grundsätze wird der Beschaffungsprozess optimiert und Synergien können gruppenweit effizienter genutzt werden. Beides trägt dazu bei, die Unternehmensziele in der Energiebeschaffung zu erreichen. Im Zuge der Unterzeichnung des ESG-Schuldscheinanleihe im Jahr 2022 ist eine Verbindlichkeit und finanziell begründete Motivation entstanden, bis zum Jahr 2030 einen gruppenweiten Umstieg auf erneuerbaren Strom zu realisieren. Dies wird durch eine zentrale Steuerung, eine verbesserte Koordination und ein effizienteres Monitoring ermöglicht.



### Stromverbrauch [in GWh] und Anteil erneuerbarer Strom [in %]

Anteil erneuerbarer Strom ●—●



<sup>3</sup> Geringfügig abweichende Kennzahlen in 2022 ergeben sich aus einer verbesserten Datenqualität.

### Stromverbrauch [in GWh]

	2021	2022	2023
Greiner Packaging	288	297	292
NEVEON	39	38	37
Greiner Bio-One	92	91	88
<b>Greiner gesamt</b>	<b>427</b>	<b>427</b>	<b>418</b>

### Anteil erneuerbarer Strom [in %]

	2021	2022	2023
Greiner Packaging	28	64	58
NEVEON	47	33	21
Greiner Bio-One	52	51	32
<b>Greiner gesamt</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>50</b>

### Selbst produzierter erneuerbarer Strom<sup>4</sup>

[in %]

	2021	2022	2023
Greiner Packaging	0,03	0,03	0,04
NEVEON	0,00	0,00	3,63
Greiner Bio-One	0,09	0,39	0,10
<b>Greiner gesamt</b>	<b>0,13</b>	<b>0,19</b>	<b>0,44</b>

<sup>4</sup> Eigenverbrauch



### Brennstoffverbrauch

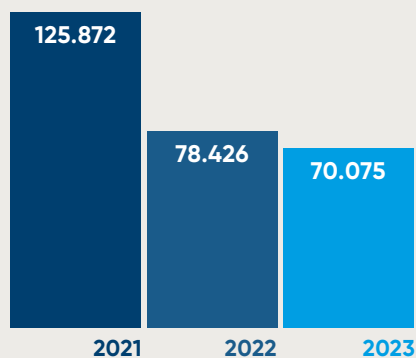
Brennstoffe machen 14 Prozent unseres Gesamtenergieverbrauchs aus und belaufen sich im Berichtszeitraum auf 70 Gigawattstunden. Die eingesetzten Brennstoffe dienen hauptsächlich als Erdgas (63 Prozent) der Wärmeerzeugung und stammen fast ausschließlich aus nicht-erneuerbaren Quellen (99,6 Prozent). Zusätzlich kommen fossile Treibstoffe primär für den Fuhrpark zum Einsatz, und werden daneben auch für unsere interne Logistik verwendet. Gemessen am gesamten Brennstoffverbrauch machen Treibstoffe für den Fuhrpark einen vergleichsweise geringen Anteil aus (27 Prozent).

### Verwendete Wärme-, Kühlenergie und Dampf

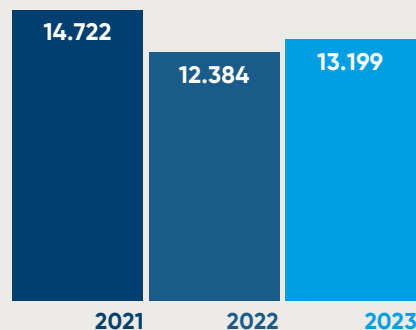
Die Menge an erworbener und selbst erzeugter Wärmeenergie – neben der eingesetzten Kühlenergie und dem verwendeten Dampf – beläuft sich lediglich auf drei Prozent unseres gesamten Energieverbrauchs. Dennoch verzeichnen wir im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung, welche auf den gestiegenen Bedarf an Heiz- und Kühlenergie während des Berichtszeitraums zurückzuführen ist. Der Dampf wird ausschließlich für die chemische Herstellung eines Produktbestandteils an einem unserer Unternehmensstandorte verwendet und hat sich aufgrund der im Jahr 2022 noch nicht vollständig aufgenommenen neuen Produktion im Vergleich zum Jahr 2023 erhöht.



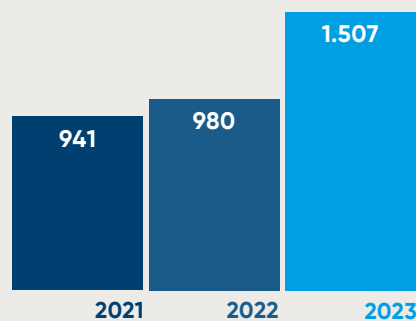
### Brennstoffverbrauch <sup>5</sup> [in MWh]



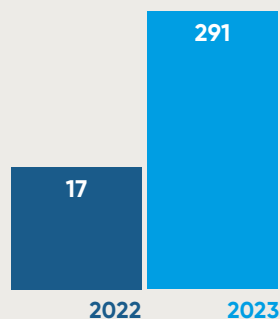
### Wärmeenergie <sup>5</sup> [in MWh]



### Kühlenergie <sup>5</sup> [in MWh]



### Dampf <sup>5</sup> [in MWh]



## Effizientes Energiemanagement

### Reduktion des Energieverbrauchs

Neben der sukzessiven Umstellung auf eine Energieversorgung aus erneuerbaren Quellen stellen die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Reduktion des Energieeinsatzes einen wesentlichen Hebel zur Erreichung unserer Klimaschutzziele dar. Während des Berichtszeitraums haben unsere Produktions-, Administrations- und Schneidebetriebe in Summe 83 Energieeinsparungsmaßnahmen umgesetzt. 2023 konnten in Summe somit 5.033 Megawattstunden (das entspricht rund einem Prozent des Gesamtenergieverbrauchs von 2022) oder umgerechnet 877 Tonnen CO<sub>2</sub>e (das entspricht rund ein Prozent der Summe der berichtigten Scope-1- und Scope-2-Emissionen von 2022) eingespart werden. Dies bedeutet einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr 2022, in dem 6.555 Megawattstunden beziehungsweise 1.025 Tonnen CO<sub>2</sub>e eingespart werden konnten.

Rund 68 Prozent der Energieeinsparungsmaßnahmen wurden im Bereich Elektrizität umgesetzt. Die restlichen 32 Prozent der umgesetzten Maßnahmen betreffen Einsparungen bei den Energiequellen Wärme, Gas und Heizöl. Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Einsparung wurden die Datenbanken DEFRA und MLC (früher GaBi) herangezogen und für die Stromemissionen die jeweiligen Standortwerte, welche auch für die Scope-2-Berechnung verwendet wurden.

<sup>5</sup> Die Differenz der Gesamtsumme zur Summe aus den drei Sparten ist auf die Greiner AG zurückzuführen, welche in den beiden grafischen Darstellungen nicht separat ausgewiesen wird.

Die gesetzten Optimierungsmaßnahmen umfassen dabei verschiedene Aktivitäten, welche in den Bereichen Gebäude und Infrastruktur sowie im Bereich der Produktionsprozesse umgesetzt wurden.

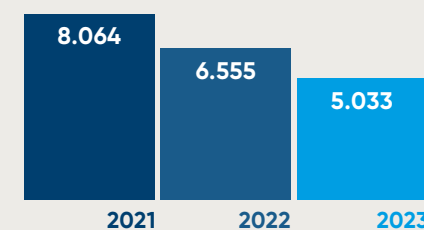
### Wesentliche Maßnahmen im Bereich Gebäude und Gebäudeinfrastruktur:

- Anpassung und Senkung von Raumtemperaturen im Administrations- und Produktionsbereich
- Optimierung der Belüftungs- und Wärmeversorgungssysteme durch die Erhöhung des Automatisierungsgrades, der Nutzung von Abwärme oder durch die Erneuerung bestehender Kälteanlagen
- Optimierung und Austausch von Beleuchtungssystemen
- Reduktion des Druckluftverbrauchs und verbessertes Leckagenmanagement

### Wesentliche Maßnahmen im Bereich der Produktionsprozesse:

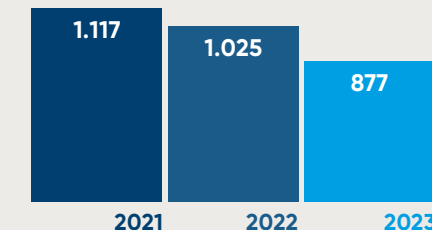
- Anschaffung neuer Anlagen und Maschinen
- Erhöhung der Prozesseffizienz und Nutzung automatisierter Abschaltprozesse
- Optimierungen bei Motoren und Antrieben
- Verbessertes Leckagenmanagement

### Eingesparte Energie <sup>5</sup> [in MWh]



	2021	2022	2023
Greiner Packaging	6.042	3.329	2.569
NEVEON	838	1.883	1.673
Greiner Bio-One	1.184	1.278	785
<b>Greiner gesamt</b>	<b>8.064</b>	<b>6.555</b>	<b>5.033</b>

### Eingesparte Energie <sup>5</sup> [in t CO<sub>2</sub>e]



	2021	2022	2023
Greiner Packaging	464	501	314
NEVEON	537	347	435
Greiner Bio-One	116	177	128
<b>Greiner gesamt</b>	<b>1.117</b>	<b>1.025</b>	<b>877</b>



### Energieintensität

Als Messgröße für die Veränderung unseres Energieeinsatzes haben wir die Energieintensität gewählt. Diese definieren wir seit 2018 als den Gesamtenergieverbrauch je Umsatzerlös (in kWh pro 1.000 Euro). Unser Ziel, die Energieintensität bis 2030 um 20 Prozent zu reduzieren (Basisjahr 2018), haben wir bereits 2022 durch eine Vielzahl von Maßnahmen erreicht. Gleichzeitig wurde jedoch deutlich, dass verschiedene Faktoren wie steigende Energiepreise oder Inflation überproportionalen Einfluss auf den Umsatz hatten und die Kennzahl in Bezug auf eingesparte Energie nicht die gewünschte Aussagekraft besaß. Daher haben wir im Jahr 2023 den Prozess der Kennzahldefinition neu aufgenommen.

Als Folge davon hat jede Sparte im Jahr 2023 eine spezifische Kennzahl für die Energieintensität entwickelt, um eine zuverlässigere und belastbarere Messgröße zu haben. Diese spezifischen Intensitätskennzahlen ergeben sich aus den unterschiedlichen Anforderungen in den Fertigungsprozessen jeder Sparte. Dabei gibt es keine universell „richtige“ Kennzahl, da zahlreiche Faktoren die Energieintensität beeinflussen. Dazu gehören Aspekte wie das Produktportfolio, die Auslastung, die Grundlast, Veränderungen im Produktportfolio oder Tests neuer Innovationen. Daher wurden drei individuelle Energieintensitätsziele mit Zielwerten für das Jahr 2030 festgelegt. Diese Ziele sind auch Teil der Greiner Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan, und ersetzen das ursprünglich gruppenweite Energieintensitätsziel.

### Spezifische Energieintensitätsziele

	Greiner Packaging	NEVEON	Greiner Bio-One
<b>KPI</b>	Stromverbrauch (kWh) / Menge an Fertigprodukten (kg)	Energieverbrauch (GJ) / Bruttomarge (EUR)	Strom- und Gasverbrauch (kWh) / eingesetzte Kunststoffe (kg)
<b>Zielwert 2023</b>	-7,5%	-15%	-10%
<b>Basisjahr</b>	2021	2021	2018

### Ausblick Energie

Da Strom den größten Anteil unseres Energieverbrauchs ausmacht, ist unser vorrangiges Ziel, bis 2030 100 Prozent erneuerbaren Strom zu beziehen. Dies dient sowohl der Unterstützung des Scope-2-Ziels unserer Science Based Targets als auch der Erreichung unseres Ökostrom-Zielerreichungspfad, der im Zuge der ESG-Schuldscheinzeichnung festgelegt

Greiner Packaging ermittelt die Energieintensitätskennzahl als Gesamtstromverbrauch pro Kilogramm produziertem Kunststoff. Diese Berechnung bezieht sich ausschließlich auf einwandfrei befundene Produkte, die in den ERP-Systemen erfasst sind. Der Fokus auf Strom als einzige Energiequelle ist gerechtfertigt, da Strom – bedingt durch stromintensive Produktionsprozesse – die primäre Energiequelle ist. Das Ziel für das Jahr 2030 ist eine Reduktion um 7,5 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2021.

NEVEON definiert die Energieintensität als Gesamtenergieverbrauch im Verhältnis zur Bruttomarge, die für alle Standorte gilt und alle Energiequellen umfasst. Das Ziel für das Jahr 2030 ist eine Reduktion um 15 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2021.

Greiner Bio-One verwendet zur Messung der Energieintensität eine Kennzahl, die das Verhältnis von Strom- und Gasverbrauch zu Rohmaterialien misst. Das Ziel für das Jahr 2030 ist eine Reduktion um zehn Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018.

Um die Fortschritte bei der Erreichung der neuen spartenspezifischen Ziele im Bereich der Energieintensität zu überwachen, wird eine jährliche Überprüfung durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Überprüfung werden im Rahmen des jährlichen Berichts kommuniziert, um sicherzustellen, dass die gesteckten Ziele entsprechend erfüllt werden.

wurde. Wir planen, diese Ziele durch eine zentralere Steuerung der mengenmäßig größten Stromlieferverträge sowie eine gruppenweite Strom-Dekarbonisierungsstrategie zu erreichen. Darüber hinaus werden wir evaluieren, ob weitere Photovoltaikprojekte, insbesondere außerhalb von Österreich, realisiert werden können. Auch die aussagekräftigeren Energieintensitätsziele sollen uns dabei helfen, effektive Maßnahmen zur Reduzierung unseres Energiebedarfs abzuleiten.



# Informationen gemäß TCFD

**Die Zunahme extremer Wetterereignisse wie Stürme, Starkregen, Dürren und Hitzewellen verdeutlicht die unmittelbare Bedrohung durch den Klimawandel. Dieser hat nicht nur Auswirkungen auf Menschen, sondern auch auf Geschäftsprozesse von Unternehmen. Daher erfassen und bewerten wir klimabedingte Risiken und Chancen für unser Unternehmen sowie unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Denn nichts geht ohne Resilienz fördernde Maßnahmen. Wir schaffen so die Grundlage für eine – sowohl ökologisch als auch ökonomisch – zukunftsfähige Unternehmensentwicklung.**

Gehäufte Extremwetterereignisse können negative Effekte auf Betriebsabläufe unseres Unternehmens haben, zu materiellen Schäden führen und unsere Geschäftsentwicklung beeinträchtigen. Auch wird für Unternehmen, die sich nicht intensiv mit den Risiken der Klimakrise auseinandersetzen, der Zugang zum Kapitalmarkt zunehmend schwieriger. Eine strukturierte Beschäftigung mit Klimaszenarien und deren Risiken bietet Unternehmen aber auch die Chance einer kritischen Auseinandersetzung mit den Gefahren und Chancen. Sie verschiebt Aufmerksamkeit, Handlungs- und Finanzströme auf neue Felder und führt letztlich zu Innovationen, die Unternehmen nicht nur strukturell widerstandsfähiger, sondern auch wirtschaftlich erfolgreicher werden lassen.

Neben der Einführung ambitionierter Klima- und Umweltziele und der kontinuierlichen Verbesserung des konzernweiten Datenmanagements gilt es, die Berichterstattung weiter auszubauen. In diesem Sinne veröffentlichen wir klimarelevante Informationen gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD). Die klimawandelbedingten Risiken (und Chancen) wurden im Rahmen der ESG-Risikoanalyse erhoben und bewertet.

➔ Mehr dazu unter: [Governance/Geschäftsethik/Risikomanagement](#)



Die folgende Tabelle zeigt, wo im Bericht die entsprechenden Informationen zu den vier Themenbereichen gemäß TCFD zu finden sind. Die von der TCFD empfohlenen Szenarioanalysen

konnten wir 2023 noch nicht gruppenweit und den Standards entsprechend durchführen. Dies ist für das Jahr 2024 geplant.

Themenbereich	TCFD-relevante Detailinformation	Verweis
Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen	Steuerung (Governance) von klimabezogenen Risiken und Chancen	Seite 64 ff; 116 ff; 219 ff
	Managementrolle bei der Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen	Seite 64 ff; 116 ff; 219 ff
Strategie	Klimabezogene Risiken und Chancen (kurz-, mittel- und langfristig)	Seite 117
	Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, Strategie und Finanzplanung	Seite 117 ff
	Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines 2°C-Szenarios oder weniger	für 2024 geplant
Klimarelevantes Risikomanagement	Prozessbeschreibung zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	Seite 118 ff
	Management klimabezogener Risiken	Seite 118 ff
	Verknüpfung der Erhebung, Bewertung und des Managements klimabezogener Risiken mit dem klassischen Unternehmensrisikomanagement	Seite 118 ff
Kennzahlen und Ziele	Verwendete Messgrößen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen	Seite 121
	Scope-1-, Scope-2- und gegebenenfalls Scope-3-Emissionen und die damit verbundenen Risiken	Seite 97 ff; 121
	Verwendete Messgrößen, um die Wirkung klimabezogener Risiken und Chancen in Bezug auf die damit verbundenen Zielsetzungen zu messen	Seite 121; 219 ff

### Zuständigkeiten und Verankerung im Unternehmen

Die Verantwortung für klimarelevante Themen liegt in erster Linie bei der oder dem Vorstandsvorsitzenden der Greiner AG (CEO). Diese Person ist gemeinsam mit dem Gesamtvorstand übergeordnet für das Thema Nachhaltigkeit und damit auch für alle klimarelevanten Entscheidungen verantwortlich. Bei Bedarf diskutiert der Vorstand mögliche klimarelevante Chancen und Risiken und leitet, wenn nötig, weitere Schritte ein. So stellt Greiner sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte zielgerichtet gesteuert und bei zukunftsweisenden Entscheidungen berücksichtigt werden. Der Vorstand berichtet anschließend an den Aufsichtsrat, der somit über die wesentlichen aktuellen Entwicklungen informiert wird. Darüber hinaus wird auch der Prüfungsausschuss themen- und bedarfsbezogen informiert. An oberster Stelle auf Spartenebene stehen die jeweiligen Spartenleiter:innen, die sich um die strategische Ausrichtung sowie die Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden kümmern und an den Gesamtvorstand berichten. Die spartenweiten

Fachbereiche berichten wiederum an die Spartenleiter:innen. Auf Standortebene liegen die Themen im Verantwortungsbereich der jeweiligen Geschäftsführer:innen sowie lokalen Abteilungen und Expert:innen. Sie sind dafür verantwortlich, dass die gruppenweiten Zielsetzungen auf lokaler Ebene durch gezielte Maßnahmen unterstützt und umgesetzt werden. Je nach Themenschwerpunkt gibt es zusätzlich übergeordnete Abteilungen, die sich unter anderem dem Thema Kreislaufwirtschaft widmen und gezielt Kompetenz und Know-how für die ganze Gruppe aufbauen.

Auf Produktseite liegt die Verantwortung bei den jeweiligen Sparten und deren zuständigen Abteilungen, insbesondere den Forschungs- und Innovationsabteilungen, die sowohl Produktneu- als auch -weiterentwicklungen vorantreiben. Um innovative Produkte und Lösungen entwickeln und zugleich auf Marktbedürfnisse und neue Anforderungen der Kunststoff- und Schaumstoffverarbeitung eingehen zu können, arbeiten wir eng mit Kund:innen, Partner:innen, Lieferant:innen

und Forschungsinstitutionen zusammen. Auch zwischen den einzelnen Sparten besteht ein regelmäßiger Austausch, um Synergien zu nutzen und übergeordnete Fragestellungen gemeinsam anzugehen.

Unsere Nachhaltigkeitsabteilung ist für die gruppenweite Koordination aller Nachhaltigkeitsagenden und um die damit verbundene Kommunikation und Repräsentation nach innen und außen zuständig. Die Leitung der Nachhaltigkeitsabteilung erfolgt seit November 2022 in geteilter Führung und besteht aus zwei Personen (Co-Heads of Sustainability), die sich den Bereich thematisch aufteilen. Sie fungieren als konzernweite Koordinator:innen und damit Schnittstellen zwischen den Entscheidungsträger:innen in den Sparten sowie anderen übergeordneten relevanten Bereichen, wie etwa der Risiko- oder Complianceabteilung. In den Fachbereichen tragen die jeweiligen Bereichsleiter:innen die Verantwortung und treiben entsprechend ihrer Kompetenzen gezielt Themen voran. Die Co-Heads of Sustainability berichten in weiterer Folge an den Vice President People & Sustainability, der wiederum direkt an die beziehungsweise den CEO der Greiner Gruppe berichtet. Diese Struktur ermöglicht es einerseits dem Vorstand, jederzeit gezielt Informationen in Hinblick auf die verschiedenen Nachhaltigkeitsagenden abzuholen sowie andererseits, die Sparten und jeweiligen Fachabteilungen bestmöglich zu begleiten, um die gruppenweiten Ziele und Anforderungen gemeinsam zu verfolgen. Auf Spartenebene sind die Nachhaltigkeitskoordinator:innen für das Themenfeld Nachhaltigkeit und damit auch Klima zuständig. Die Koordinator:innen stehen im engen Austausch mit den Spartenleiter:innen und den Sparten-Fachabteilungen sowie mit der gruppenweiten Nachhaltigkeitsabteilung. Das oberste Informations- und Entscheidungsgremium für das Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext ESG ist der Nachhaltigkeitsrat, welcher vierteljährlich unter der Leitung der beziehungsweise des CEOs tagt. An dieser Sitzung nehmen die Spartenleiter:innen, die Nachhaltigkeitskoordinator:innen, die Sprecher:innen der fachspezifischen Arbeitsgruppen, aber auch die Nachhaltigkeitsabteilung teil. Je nach Schwerpunkten und Themen werden bedarfsorientiert auch Fachexpert:innen hinzugezogen.

→ Mehr dazu unter: [Nachhaltigkeitsmanagement / Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement](#)

### Unsere Strategie und klimabezogenen Risiken

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan wird laufend auf Aktualität überprüft sowie gegebenenfalls angepasst oder erweitert. Die Themenfelder der Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen Zielsetzungen werden auch in der Konzernstrategie sowie im Rahmen der strategischen Ausrichtung der einzelnen Sparten aber ebenso in Fachabteilungen wie Forschung und Innovation sowie Einkauf und Human Resources berücksichtigt. Beispielsweise werden Nachhaltigkeitsaspekte in die Forschungs- und Entwicklungsprozesse der

Produktentwicklung integriert und Produktionsprozesse optimiert. Wir achten auf einen klimafreundlichen Energiemix und wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte bei der Bewertung möglicher Zukunftsmärkte sowie bei der Ausrichtung unseres Geschäftsmodells.

Um dahingehend vorausschauende Informationen über die Auswirkungen der Klimaveränderungen zu erhalten, die dann in unsere Arbeit einfließen, schätzen wir jährlich klimabezogene Risiken und Chancen sowie deren Einfluss auf uns als Unternehmen ein. Mögliche klimarelevante Risiken könnten beispielsweise sein:

- **Energie und Emissionen:** Klimawandelbedingte Veränderungen am Energiemarkt können zu steigenden Energie-, Energieinfrastruktur- und Energiezertifikatskosten führen. Hinzu kommt, dass es aufgrund des Klimawandels zu einer Steigerung des Energiebedarfs durch Kühlung in den Sommermonaten kommen kann, was wiederum zu mehr Emissionen führen kann. Außerdem können steigende Preise für Emissionszertifikate zu höheren Kosten führen.
- **Material:** Hier geht es um das Risiko, dass der Einsatz fossiler Rohstoffe zunehmend eingeschränkt oder teurer wird, der Einsatz von Sekundärmaterialien verpflichtend vorgeben wird und sich Unternehmen somit zeitgerecht einen Zugang zu alternativen Rohstoffen aus erneuerbaren Quellen, zu recycelten Ausgangsstoffen oder zu Sekundärrohstoffen sichern müssen. Regulatorische Anforderungen in den Bereichen Verpackungen, Kunststoff- und Schaumstoffverarbeitung nehmen ebenso zu wie marktspezifische Anforderungen in unseren Absatzländern. Für innovative Vorreiter kann dieses Risiko zu einer Marktchance werden.
- **Zukunftsfähigkeit (Transformation):** Hier geht es um das Risiko des Imageverlustes – und damit einhergehender finanzieller Folgen – durch das Fehlen oder durch eine mangelhafte Umsetzung zukunftsfähiger Ziele. Finanzielle Schlagkraft kann ein Unternehmen auch einbüßen, wenn es verabsäumt, zeitgerecht sein Geschäftsmodell an globalen Trends auszurichten.
- **Physische Risiken:** Dieser Bereich umfasst das Risiko von Produktionsausfällen an Standorten, die von Überschwemmung (durch zunehmende Starkregenereignisse oder den allmählichen Meeresspiegelanstieg) oder extremer Trockenheit oder auch von Abwanderung der Bevölkerung aufgrund zu hoher Temperaturen, Dürren et cetera betroffen sind.



## Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder

Die von Greiner emittierten Treibhausgase stellen eine wesentliche Umweltauswirkung dar, dementsprechend liegt der Fokus unserer Nachhaltigkeitsagenden in den Bereichen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft. Über 90 Prozent unserer Emissionen liegen im Scope-3-Bereich, der eng mit den von uns bezogenen Materialien und den Produktionsbedingungen unserer Lieferant:innen zusammenhängt. Neben der Intensivierung unseres Lieferant:innenengagements gilt unser besonderes Augenmerk der vor- und nachgelagerten Logistik sowie der Entsorgung unserer Produkte nach der Nutzungsphase. Gezielte Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -entsorgung sowie ein effizienter Materialeinsatz sind von zentraler Bedeutung. Dabei setzen wir verstärkt auf die Verarbeitung von Sekundärrohstoffen, um unsere Emissionen weiter zu reduzieren.

### a. Energie und Emissionen

Steigerung des selbst produzierten erneuerbaren Stroms, Reduktion des zugekauften Stromanteils aus fossilen Energiequellen auf null Prozent bis 2030, Optimierung der Energieeffizienz in der Produktion, Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung unserer Science Based Targets, Entwicklung einer Lieferant:innenengagementstrategie

### b. Aspekte der Kreislaufwirtschaft

Auswahl der Rohstoffe gemäß regulatorischen und markt-spezifischen Anforderungen, Effizienz im Materialeinsatz, verstärkter Einsatz von Sekundärrohstoffen, Potenzialanalyse im Bereich Recycling, Einsatz alternativer Materialien, Produktentwicklungen, um die Recyclingfähigkeit der Produkte nach der Nutzungsphase zu optimieren, Kooperationen, sukzessive Verbesserung des Abfallmanagements (Erhöhung des Recyclinganteils sowie Reduktion der deponierten Abfälle), effizienter Umgang mit und geringer Verbrauch von Wasser, das Schließen von Kreisläufen, um bis 2030 ein umfassend zirkuläres Unternehmen zu werden

### c. Ausrichtung des Geschäftsmodells

Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Bereich der Unternehmensstrategie als wesentliches Werkzeug auf übergeordneter Ebene, um Veränderungen erfolgreich voranzutreiben, globale Trends und Anforderungen zu adressieren sowie den Erfolg des Geschäftsmodells und damit des Unternehmens weiterhin zu sichern

## Klimarelevantes Risikomanagement

Als Kunststoff- und Schaumstoffverarbeiter ergeben sich unterschiedliche Risiken und Chancen für unser Unternehmen im Bereich der Klimarisiken. Die strukturierte Erfassung und Klassifizierung dieser ist essenziell, wenn es darum geht, Risiken zu reduzieren und unter Umständen sogar in Chancen umzuwandeln. Unsere gruppenweite Risikoabteilung setzt hier auf eine strukturierte Vorgehensweise, um die Risikoerhebung sukzessive auszubauen und über die Gruppe zu implementieren. Aus diesem Grund wurde im Berichtsjahr 2023 unsere bisherige klassische Risikoerhebung durch die sogenannten ESG-Risiken erweitert und durch externe Begleitung die Weiterentwicklung unseres Risikomanagement-Systems vorangetrieben. Berücksichtigt werden alle Aktivitäten und Entwicklungen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens von der Lieferkette über die Produktion bis zur Abfallentsorgung und -verwertung relevant sind.

Die Erhebung sogenannter nicht-finanzieller Risiken ist, neben der Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Durchführung verschiedener Aktivitäten zum Vorantreiben der jeweiligen strategischen Ziele, ein wesentlicher Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements. Dieser Prozess wurde 2023 von der Risikoabteilung gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsabteilung und unter Beteiligung des Vorstands erstmals gruppenweit durchgeführt. Die Integration der ESG-Risiken in das Risikomanagement, die 2023 als Pilotprojekt startete, wird in den kommenden Jahren gruppenweit ausgerollt. Zusätzlich zum gruppenweiten Risikoprozess erfassen wir lokale sowie themenspezifische Risiken und Chancen auch im Rahmen der verschiedenen Managementsysteme (zum Beispiel ISO 14001 und ISO 50001) der Standorte, wo die Ergebnisse in die dortigen Prozesse, Aktivitäten und Zielsetzungen einfließen.

→ Mehr dazu unter: [Governance/Geschäftsethik/Risikomanagement](#)

Die Entwicklungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass vor allem klimarelevante Risiken und Chancen zunehmend an Bedeutung gewinnen und sich auf unterschiedlichen Ebenen und damit auch auf verschiedenste Unternehmensbereiche auswirken. Die Effekte klimarelevanter Risiken und Chancen auf ein Unternehmen zeigen sich meistens nicht kurzfristig, sondern mittel- oder langfristig. Umso mehr setzen wir daran, rechtzeitig die entscheidenden Faktoren zu erkennen, um unsere strategischen Entscheidungen und Aktivitäten daran auszurichten.

## Physische Risiken

Unter physischen Risiken werden die direkten Auswirkungen des Klimawandels zusammengefasst. Dabei unterscheidet man zwischen:

- **Unmittelbaren physischen Risiken:** Das können akute Ereignisse (Stürme und Starkregenereignisse) sowie chronische Veränderungen (Anstieg des Meeresspiegels) sein. Die Folgen für Unternehmen können von Sturmschäden an Gebäuden über die temporäre Unterbrechung globaler Lieferketten bis hin zum Verlust küstennaher Standorte reichen.
- **Mittelbaren physischen Risiken:** Darunter fallen zum Beispiel Einbußen in der Produktion durch eine Verknappung des Wasserangebots in Gebieten mit Wasserstress infolge langanhaltender Trockenperioden oder Hitzewellen. Mittelbare physische Risiken können beispielsweise auch in Zusammenhang mit einem erhöhten Investitionsbedarf im Bereich Gebäudemanagement auftreten. Dies ist etwa der Fall, wenn aufgrund steigender Außentemperaturen technische und bauliche Maßnahmen zur Kühlung der Gebäude notwendig werden.

Aus heutiger Sicht sind nur wenige unserer Standorte von aktuell schlagenden physischen Risiken durch den Klimawandel betroffen. Bereits 2021 haben wir mit Unterstützung eines externen Partners eine erste Evaluation der physischen Risiken auf Standortebene durchgeführt. Seit 2022 wurde diese Analyse aktualisiert und weltweit auf alle unsere Standorte

ausgeweitet. Der Großteil der Produktionsstandorte befindet sich in Regionen, in denen physische Risiken wie Wasserknappheit oder extreme Wetterereignisse zurzeit eine untergeordnete Rolle spielen. Da sich dies aber in den kommenden Jahren verändern kann, werden physische Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen laufend bewertet. In diesem Zusammenhang wollen wir in den nächsten Jahren auch die von TCFD geforderte Klima-Szenarioanalyse durchführen.

## Übergangsrisiken (Transformationsrisiken, regulatorische Risiken)

Neben den physischen Risiken gibt es auch klimarelevante Übergangsrisiken, die sich kurz- bis mittelfristig auf die unternehmerischen Aktivitäten auswirken könnten. Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aufgrund regulatoriver und politischer Vorgaben, wie beispielsweise der Einführung einer CO<sub>2</sub>-Steuer, der Ausweitung und Verschärfung des Emissionshandels, der Packaging und Packaging Waste Regulative (PPWR) oder auch ein Verbot von Einweglösungen. Aber auch aufgrund marktspezifischer und gesellschaftlich motivierter Entwicklungen in den Bereichen Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft treten diese auf. Dies führt zu steigenden Kosten auf Unternehmensseite und zu veränderten Ansprüchen auf Kund:innenseite. Im Kunststoff- und Schaumstoffbereich sind vornehmlich nationale und europaweite Gesetzgebungen relevant, wobei hier meist der Einsatz von Sekundärrohstoffen sowie die Recyclingfähigkeit der Produkte im Vordergrund stehen.





Die Anpassung an diese Effekte kann umfassende Investitionen mit sich bringen oder auch Auswirkung auf die Unternehmensstrategie und damit unter Umständen auf künftigen Merger & Acquisitions-Aktivitäten haben. Damit im Zusammenhang steht auch die zunehmende nachhaltige Ausrichtung des Finanzmarkts, die es zu berücksichtigen gilt. Mit der Unterzeichnung eines nachhaltigen Schuldscheindarlehens im Jahr 2022 und

der Bestätigung unserer Science Based Targets im Jahr 2023 haben wir hier bereits die richtigen Weichen für die Zukunft gestellt.

In der nachfolgenden Tabelle sind die Übergangsrisiken aufgelistet, die im Zuge des ESG-Risiko-Assessments identifiziert wurden.

## Übersicht der wichtigsten klimarelevanten Risiken und Chancen

Risiko	Gegensteuerungsmaßnahmen	Chancen
Steigende Kosten für Energie, Energieinfrastruktur, sowie für Energiezertifikate	Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte, Entwicklung einer gruppenweiten Einkaufsstrategie für erneuerbaren Strom, Erhöhung des Anteils an selbst produziertem Strom, Bewusstseinsbildung an den Standorten in Kombination mit klaren Zielvorgaben	Kostenvorteil und Imagegewinn durch Vorantreiben der Dekarbonisierung sowie Umwelt- und Klimaschutz
Begrenzte Verfügbarkeit und steigende Kosten von Sekundär- oder biobasierten Rohstoffen	Know-how Aufbau, Produktdesign, Kooperationen, Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen mit Fokus auf Material	Wettbewerbs- und Kostenvorteil durch umfassende Kreislaufwirtschaft
Unzureichende Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Innovationsstrategie und Produktentwicklung (Inside-out- & Outside-in-Risiko)	Zielsetzung im Bereich Produktnachhaltigkeit, gezielte Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen, Produktdesign	Förderung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung, Umwelt- und Klimaschutz, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte
Finanzielle Risiken und / oder Verlust von Marktanteilen aufgrund der Nichterfüllung neuer gesetzlicher Anforderungen beziehungsweise Kund:innenanforderungen für bestehende Produkte, insbesondere im Zusammenhang mit PPWR, EU-Richtlinien und EU-Taxonomie	Compliance mit gesetzlichen Vorgaben, Entwicklung interner Vorgaben zur Erfüllung der Anforderungen, gezielte Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen, Produktdesign	Förderung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung, Umwelt- und Klimaschutz, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte
Begrenzter Zugang zu externen Finanzierungen aufgrund fehlender ESG-Überlegungen in der Strategie und im Geschäftsmodell von Greiner	Gezielte Maßnahmen zur Erreichung der gruppenweiten Ziele, Vorantreiben der Kreislaufwirtschafts- und Dekarbonisierungsmaßnahmen, Implementation der Anforderungen im Rahmen der EU-Taxonomie, Bewusstseinsbildung und Steuerung	Umwelt- und Klimaschutz, Imagegewinn, erleichterter Zugang zu externen Finanzierungen
Image- und Kund:innenverlust aufgrund der Stagnation bei der Erreichung von ESG-Zielen und einer fehlenden Governance-Struktur	Gruppenweites Monitoring der Zielerreichungen, Aufsetzen einer Governance-Struktur und klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten, Implementation von Regelmeetings, Steuerung der Zielerreichung über gezielte Mechanismen wie Incentives und Zielvereinbarungen, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung	Umwelt- und Klimaschutz, Förderung von Diversität, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte, Halten und Gewinnen von Mitarbeiter:innen

## Zielsetzungen und Indikatoren

Um Greiner in ein zukunftsfähiges nachhaltiges Unternehmen zu transformieren und einen positiven Impact zu schaffen, genügt es nicht, einen Überblick über unsere wesentlichen ESG-Risiken und -Chancen zu haben. Gefragt ist eine kluge Steuerung der Risiken und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zur Nutzung von Chancen.

Die dazu gesetzten Ziele und Maßnahmen können sowohl der Adaption (Climate Change Adaption) an bereits vorherrschende klimatische Veränderungen als auch der längerfristigen Vermeidung von Klimafolgen durch die Reduktion von Treibhausgasemissionen (Climate Change Mitigation) dienen.

## Übersicht der gesetzten Schwerpunkte im Bereich Klima:

- **100 Prozent erneuerbarer Strom bis 2030**  
 Unser großes Ziel im Bereich Klima ist die Vorgabe, bis 2030 100 Prozent des zugekauften Stroms aus nachhaltigen Quellen zu beziehen. Dazu haben wir einen Zielerreichungspfad erstellt, der die jährlichen Schritte definiert und nachvollziehbar macht. Mithilfe der gruppenweiten Datenerfassungssoftware erheben wir jährlich den Status an unseren Standorten, können den Grad der Zielerreichung evaluieren und bei Bedarf weiterführende Schritte planen.
- **Anhebung des Anteils an selbst produziertem erneuerbarem Strom auf 2,5 Prozent bis 2030**  
 Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, den selbst produzierten Anteil an erneuerbarem Strom laufend zu erhöhen und, wo technisch machbar, Photovoltaikanlagen aufzustellen. Dazu werden wir einerseits Machbarkeitsstudien brauchen, um das Potenzial zu ermitteln, und andererseits das nötige Investitionskapital. Parallel dazu arbeiten wir daran, unseren Energieverbrauch zu reduzieren.
- **Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C**  
 Wir wollen unsere absoluten Emissionen drastisch reduzieren. Mithilfe der sukzessiven Erweiterung des zugekauften erneuerbaren Stroms, aber auch mit zunehmendem Anteil an selbst produziertem erneuerbarem Strom kommen wir Schritt für Schritt unserem Ziel näher, unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2023 um 60 Prozent zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr 2021. Um unsere Einsparziele zu erreichen, gilt es, mögliche unterstützende Aktivitäten, wie PPA (Power Purchase Agreements), eine interne CO<sub>2</sub>-Bepreisung oder auch die Umstellung des Fuhrparks oder des Mobilitätsverhaltens zu evaluieren und, wo sinnvoll, umzusetzen. Ein wichtiger Hebel sind unsere Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Unsere Scope-3-Emissionen machen über 90 Prozent unserer Emissionen aus, weswegen wir uns dazu verpflichtet

haben, unsere absoluten Scope-3-Emissionen in relevanten Kategorien (brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, vor- und nachgelagerter Transport und Vertrieb und Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende bis 2030 um 25 Prozent zu reduzieren.

- **Lieferant:innenengagement**  
 Um unsere Emissionen der vorgelagerten Lieferkette zu reduzieren, ist ein enger Austausch mit unseren Lieferant:innen unerlässlich. Deswegen haben wir es uns zum Ziel gesetzt, dass 80 Prozent unserer Lieferant:innen, gemessen an den Emissionen der eingekauften Güter und Dienstleistungen, bis 2027 Science Based Targets haben sollen. Eine kooperative Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen ermöglicht nicht nur eine transparente Überwachung und Reduktion dieser Emissionen, sondern fördert auch die Entwicklung nachhaltiger Lieferketten und beschleunigt so den Übergang zu einer umweltfreundlichen Unternehmenspraxis. Aus diesem Grund motivieren wir unsere Lieferant:innen, ihre Nachhaltigkeitsinformationen über CDP oder EcoVadis an uns zu berichten.
- **Kreislaufwirtschaft**  
 Bis 2030 wollen wir ein umfassend zirkuläres Unternehmen sein. Durch Sichtbarmachung und aktive Verbesserung der Umweltleistung unserer Produkte, einen wachsenden Sekundärmaterialeinsatz, eine smarte Abfallwirtschaft sowie den Schutz der Ressource Wasser arbeiten wir gemeinsam mit unseren Partner:innen Schritt für Schritt an unserer Vision, Kreisläufe zu optimieren und zu schließen. Materialspezifische Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich Recycling, Wiederverwendbarkeit oder auch der Einsatz von Sekundärrohstoffen stehen im Vordergrund unserer Bemühungen. Gerade im Materialbereich zeigen sich viele verschiedene Ansätze, die wir hinsichtlich der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten in den kommenden Jahren evaluieren wollen. So wollen wir beispielsweise mechanisches oder chemisches Recycling von Stoffen und den Einsatz biobasierter Ausgangsstoffe analysieren und erfahren, unter welchen Umständen damit die Klimaauswirkungen reduziert werden können. An dieser Stelle sei unsere Mitarbeit in übergeordneten Gremien erwähnt, wo wir gemeinsam mit anderen Akteur:innen an der Beantwortung offener Fragen forschen. Durch enge Zusammenarbeit mit Kund:innen und anderen Stakeholder:innen, beispielsweise durch die Integration von Kund:innenfeedback in unsere Innovationsprozesse sowie durch die gemeinsame Entwicklung von Produkten und Lösungen, sind wir in der Lage, künftige Markttrends und -potenziale zu erkennen und Innovationen voranzutreiben.





# Managementansatz Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft

Unser Ziel ist es, uns von einem linearen Wirtschaftssystem hin zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft zu entwickeln. Um das zu schaffen, haben wir die Kreislaufwirtschaft sowohl in der Strategie der Gruppe als auch in den Strategien der Sparten verankert. Daher wurde im Jahr 2022 ein Recyclingwerk in Serbien erworben und letztes Jahr, durch den erstmaligen Einsatz von selbst produziertem r-PET, ein weiterer Meilenstein im Kapitel Kreislaufwirtschaft gesetzt. Um Stoffkreisläufe schließen zu können, verfolgen wir Ansätze auf mehreren Ebenen. Neben der Erhöhung des Anteils von Sekundärmaterialien setzen wir auf die Verbesserung der Ressourceneffizienz sowie auf die Verlängerung des Produktlebenszyklus durch die Entwicklung wiederverwendbarer Verpackungen. Wir haben in den letzten

Jahren zudem auch intensiv daran gearbeitet, Produkte aus nachhaltigen Kunststoffen zu entwickeln. All diese Aktivitäten führen dazu, dass Abfallmengen und die damit verbundenen negativen Umweltauswirkungen reduziert werden. Darüber sind das Design for Recycling sowie die Festlegung von Öko-design-Anforderungen im Bereich der nachhaltigen Produktgestaltung von essenzieller Bedeutung. Mit Hilfe von Product Carbon Footprints und Life Cycle Assessments arbeiten wir aktuell verstärkt daran, unsere Produkte in Bezug auf ihre tatsächlichen und potenziellen Umweltauswirkungen noch besser zu verstehen und diese Erkenntnisse in unsere Produktentwicklungsprozesse mit einfließen zu lassen.

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

○ vorgelagerte Prozesse ○ eigene Prozesse ○ nachgelagerte Prozesse

## Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen

### Positiv

- Schonung natürlicher Ressourcen durch das Schließen von Stoffkreisläufen
- Verringerung von Umweltbelastungen am Ende des Produktlebenszyklus durch die Entwicklung wiederverwendbarer Produkte
- Reduktion des Einsatzes von Primärrohstoffen durch die Erhöhung der Ressourceneffizienz und durch die Steigerung des Anteils eingesetzter Sekundärmaterialien
- Reduzierung von Abfallmengen und CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Verwendung nachhaltiger Kunststoffe
- Entwicklung nachhaltigerer Produkte aufgrund von Innovationen bei der Produktentwicklung
- Wissensaufbau und -austausch durch Kooperationen und sektorübergreifende Zusammenarbeit

### Negativ

- Abhängigkeiten von Sammelsystemen und Infrastrukturen erschweren das Schließen von Stoffkreisläufen
- Die Erhöhung des Anteils von Sekundärmaterialien in bestimmten Kunst- und Schaumstoffprodukten kann zu Qualitätsverlusten führen
- Die Sammlung, Trennung und die Aufbereitung ist aufgrund des Einsatzes von Verbundkunststoffen oftmals technisch anspruchsvoll und beeinträchtigt die Recyclingfähigkeit und -effizienz
- Strenge regulatorische Vorgaben erschweren das Recycling von Produkten
- Das Fehlen von international einheitlichen Standards führt zu unterschiedlichen Ansätzen entlang der Wertschöpfungskette
- Recycling und Weiterverarbeitungsprozesse können energieintensiver als herkömmliche Produktionsverfahren sein, abhängig von der Energiequelle kann dies zu CO<sub>2</sub>-Emissionen und weiteren Umweltauswirkungen führen

## Umgesetzte Maßnahmen & Policies

- Verankerung der Kreislaufwirtschaft in den strategischen Ausrichtungen der Sparten und der Greiner Gruppe
- Kauf eines Recyclingwerkes in Serbien und Verwendung von selbst produziertem r-PET in Greiner Produkten
- Entwicklung einer Design for Recycling-Strategie in der Greiner Packaging
- Aufbau von Know-how im Bereich nachhaltiger Produktentwicklung durch die Entwicklung und Durchführung von Schulungen
- Entwicklung von Werkzeugen zur Berechnung von Product Carbon Footprints und Life Cycle Assessments
- Neue Produktinnovationen durch die Erhöhung des Sekundärmaterialanteils oder die Verwendung biobasierter Kunststoffe
- Erhöhung der Datenqualität bei der Sammlung abfallrelevanter Informationen durch Entwicklung gruppenweiter, einheitlicher Definitionen von Abfallströmen sowie der Durchführung von Fachvorträgen
- Erarbeitung und Definition eines gruppenweiten Ansatzes zur Regelung der Vorgehensweise bei Wasserrisiko- oder Wasserstresseinstufung von Produktionsstandorten

## Ziele

- Erhöhung Sekundärmaterialien<sup>1</sup>
- Greiner Packaging: 100 % der Kunststoffverpackungen sind wiederverwendbar, recycelbar oder kompostierbar bis 2025
- Greiner Packaging: 10 % nachhaltige Kunststoffe<sup>2</sup> bis 2025
- 100 % FSC-zertifiziertes Papier (oder gleichwertige Zertifizierung) für Sekundär- und Tertiärpackmittel bis 2025
- Berechnung von Product Carbon Footprints für alle wesentlichen Produktgruppen bis 2024
- Durchführung von Lebenszyklusanalysen für alle wesentlichen Produktgruppen bis 2025
- 0t deponierte Abfälle in Europa bis 2025 und weltweit bis 2030
- 75% der Abfälle werden recycelt bis 2030
- Erhebung Wassereinsparungspotenziale in Wasserstress-Gebieten bis 2023
- Entwicklung einer Wasserpolitik für alle Greiner Standorte bis 2023

## Performance & Zielerreichung

- Siehe [Nachhaltigkeitsperformance 2023](#)

<sup>1</sup> Anteil eingesetzter Sekundärmaterialien (Roh-, Hilfs- & Betriebsstoffe und Verpackungen) am gesamten Materialeinsatz <sup>2</sup> Anteil eingesetzter nachhaltiger Kunststoffrohstoffe (recycelt oder biobasiert) an den gesamt eingesetzten Kunststoffrohstoffen



# Materialien



**Wir legen besonderen Wert auf einen effizienten Umgang mit unseren Ressourcen und setzen uns konsequent für die schrittweise Umsetzung geschlossener Stoffkreisläufe ein. Dies reduziert nicht nur negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette, sondern spart auch Kosten. Unser vorrangiges Ziel besteht dabei darin, die Verwendung nachhaltiger Rohstoffe zu forcieren und den Anteil von Sekundärmaterialien laufend zu erhöhen. Nichts geht in Zukunft ohne nachhaltige Materialien.**

## Unsere Materialien im Überblick

Wie in unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan definiert, haben wir uns zum Ziel gesetzt, ein umfänglich zirkuläres Unternehmen zu werden. Daher sind ein effizienter Umgang mit den von uns eingesetzten Materialien, die laufende Optimierung unserer Produktionsprozesse sowie der Einsatz neuester Produktionstechnologien zentrale Elemente unserer Geschäftspraxis.

Materialien und Rohstoffe stellen etwa 70 Prozent unseres Gesamteinkaufsvolumens dar. Neben Rohstoffen umfasst unser Einkauf auch Halbfertig- und Fertigprodukte. Wir unterscheiden grundsätzlich fünf verschiedene Materialgruppen. Die bedeutendsten Materialgruppen sind Kunststoffe<sup>1</sup>, Chemikalien und Fasern. Bezogen auf das Einkaufsvolumen in Euro im Jahr 2023 stellen Kunststoffe mit 53 Prozent nach wie vor die größte Materialgruppe bei den eingekauften Rohstoffen dar. Chemikalien machen 37 Prozent und Fasern sechs Prozent am gesamten Rohstoffeinkauf aus.

Die Verwendung von Chemikalien unterliegt strikten Vorschriften. Darunter fällt beispielsweise die REACH-Verordnung, die die Registrierung, Zulassung, Beschränkung und Bewertung von chemischen Stoffen reguliert. Der Schutz der menschlichen Gesundheit hat höchste Priorität, weshalb der Einsatz von Chemikalien bei Greiner streng nach den geltenden

Vorschriften erfolgt. Bei der Sterilisation unserer Medizinprodukte in Österreich setzen wir ionisierende Strahlung ein. Diese wird entweder durch Elektronenbeschleuniger oder, für Produkte mit hoher Dichte, durch den radioaktiven Zerfall des Isotops Cobalt-60 erzeugt. Der Einsatz ionisierender Strahlung wird in Österreich durch das Strahlenschutzgesetz und die Strahlenschutzverordnung geregelt, wobei die Behörden die Einhaltung dieser Vorschriften durch regelmäßige Kontrollen sicherstellen.

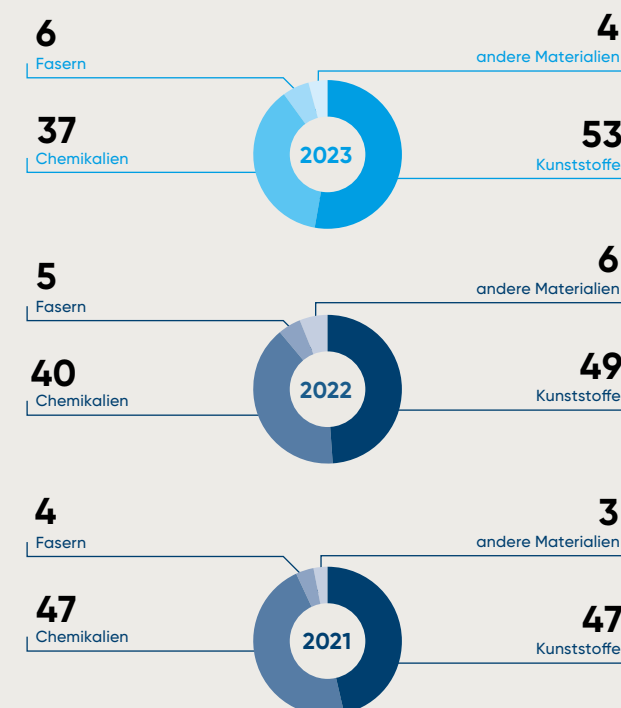
Unsere Gesamtmaterialien beinhalten alle Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Halbfabrikate und Verpackungen. Im Berichtszeitraum hat sich unser Gesamtmaterialverbrauch von 587.829 Tonnen im Jahr 2022 auf 567.786 Tonnen reduziert, was einem Rückgang von 3,4 Prozent entspricht.

Der Anteil erneuerbarer Materialien<sup>2</sup> am Gesamtmaterialverbrauch ist im vergangenen Jahr auf 13 Prozent gesunken. Im Jahr 2022 betrug der Anteil noch 22 Prozent. Beispiele für von uns verwendete erneuerbare Materialien sind Papier, Karton, Naturkork und Holz. Diese Materialien werden Großteils als Verpackungsmaterialien eingesetzt, finden jedoch auch Anwendung als Rohstoffe, wie beispielsweise für die Dekoration der K3®-Becher.

Mit Blick auf die nachfolgende Tabelle und die eingesetzten Materialmengen in unseren Sparten, sind vor allem die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr auffallend. Dies gilt sowohl für die erneuerbaren als auch für die nicht erneuerbaren Materialien. Wir arbeiten hart an der laufenden Prozessverbesserung bei der Materialdatenerhebung und -berechnung. Aus diesem Grund sind die Veränderungen zu den Vorjahreswerten vorwiegend auf die sich stetig verbessernde Qualität der zugrunde liegenden Berechnungen zurückzuführen.

### Einkaufsvolumen nach Materialgruppe

[in %, bezogen auf den Rohstoffeinkauf in Euro]



<sup>1</sup> Die Einkaufsdaten zu Kunststoffen inkludieren Granulate und Folien.  
<sup>2</sup> Erneuerbaren Materialien sind Materialien, die von umfangreichen Ressourcen stammen, welche schnell durch ökologische Kreisläufe oder landwirtschaftliche Prozesse erneuert werden können, sodass die durch diese Ressourcen oder durch andere damit verbundene Ressourcen bereitgestellten Dienstleistungen nicht in Gefahr sind und der nächsten Generation zur Verfügung stehen.



## Eingesetzte Materialien [in t]

	2021	2022	2023
<b>Greiner gesamt</b>			
erneuerbare Materialien	38.175	128.212	75.965
nicht erneuerbare Materialien	367.397	459.617	491.821
<b>Gesamt</b>	<b>405.572</b>	<b>587.829</b>	<b>567.786</b>
<b>Greiner Packaging</b>			
erneuerbare Materialien	31.438	115.575	31.523
nicht erneuerbare Materialien	177.278	254.802	225.292
<b>Gesamt</b>	<b>208.716</b>	<b>370.377</b>	<b>256.815</b>
<b>NEVEON</b>			
erneuerbare Materialien	2.069	9.440	5.772
nicht erneuerbare Materialien	155.895	163.369	191.743
<b>Gesamt</b>	<b>157.964</b>	<b>172.809</b>	<b>197.515</b>
<b>Greiner Bio-One</b>			
erneuerbare Materialien	4.668	3.197	38.669
nicht erneuerbare Materialien	34.224	41.446	74.785
<b>Gesamt</b>	<b>38.891</b>	<b>44.643</b>	<b>113.454</b>

Der Gesamtmaterialverbrauch umfasst alle eingekauften Roh- und Hilfsstoffe sowie Verpackungen, die im Rahmen der Produktion direkt eingesetzt oder verbraucht werden. Veränderungen zu den Vorjahreswerten ergeben sich aufgrund der kontinuierlichen Verbesserung der Datenqualität.

## Sekundärmaterialien

Durch die Wiederverwendung von Sekundärmaterialien wird der Bedarf an primären Rohstoffen reduziert, was zu einer Schonung natürlicher Ressourcen führt und die oftmals energieintensivere Neugewinnung von Rohstoffen ersetzt. Zusätzlich können durch die Rückführung von Sekundärmaterialien in die Produktionsprozesse die Abfallmengen und die mit der jeweiligen Verwertungsmethode (Deponierung, Verbrennung) verbundenen Umweltauswirkungen reduziert werden.

Unser Ziel ist es, den Anteil eingesetzter Sekundärmaterialien stetig zu erhöhen. Der Rückgang von elf Prozent im Jahr 2022 auf vier Prozent im Jahr 2023 ist auf die Erhöhung der Qualität bei der Datenerhebung und -berechnung zurückzuführen.

## Herausforderungen und Meilensteine beim Einsatz von Recyclingmaterial

Die hohe Inflation, steigende Zins- und Energiekosten, aber auch Engpässe bei der Verfügbarkeit von Primär- und Sekundärmaterialien waren bezeichnend für das Jahr 2023. Um die unternehmerische Resilienz zu stärken, wurde bereits im Jahr 2022 in Serbien das erste Recyclingwerk der Greiner Gruppe erworben. Es ist von essentieller Bedeutung, sowohl langfristig als auch frühzeitig sicherzustellen, dass der Zugang

## Anteil der Sekundärmaterialien am Gesamtmaterialverbrauch [in %]

	2021	2022	2023
<b>Greiner Packaging</b>	10	15	7
<b>NEVEON</b>	8	4	0
<b>Greiner Bio-One</b>	4	4	3
<b>Greiner gesamt</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

Zur Berechnung des Anteils von Sekundärmaterialien werden alle eingesetzten Sekundärmaterialien (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Verpackungen) ins Verhältnis zu den gesamt eingesetzten Materialien gesetzt.

zu Sekundärmaterialien gewährleistet ist. Im Vorjahr wurde dahingehend dann ein weiterer Meilenstein erreicht: Wir haben erstmals r-PET Flakes aus unserem Recyclingwerk in der Produktion von Greiner Packaging eingesetzt. Dieser wegweisende Pfad wird konsequent weiterverfolgt, da wir fest entschlossen sind, die Nutzung von selbst produziertem r-PET in unseren Produkten weiter auszubauen.



Die r-PET-Flakes aus unserem Recyclingwerk in Serbien wurden 2023 erstmals in der Produktion von Greiner Packaging eingesetzt.

Die Verwendung von Recyclingmaterialien variiert innerhalb unserer verschiedenen Produktkategorien und je nach Unternehmenssparte. Bei Greiner Bio-One ist der Einsatz aufgrund der strengen Anforderungen in der Medizinbranche derzeit begrenzt. Im Rahmen von Pilotprojekten wie der Rack-Back Initiative zur Wiederverwendung und Wiederverwertung von Pipettenspitzen-Racks wird an diesem Thema gearbeitet. Dort wo Standards es erlauben, wie zum Beispiel bei den Verpackungsmaterialien, setzt Greiner Bio-One bereits Recyclingmaterialien ein und bezieht bereits 85 Prozent der Sekundär- und Tertiärverpackungen aus FSC oder forstwirtschaftlich gleichwertig zertifizierten Papierquellen. Auch bei NEVEON suchen wir aktiv nach Möglichkeiten, den Anteil von Sekundärmaterialien zu erhöhen. So arbeitet NEVEON gemeinsam mit BASF an Lösungen im Bereich des chemischen Recyclings. 2023 ist es gelungen, hochwertige Matratzen mit einem 80-prozentigen Recyclinganteil in der Polyol-Komponente herzustellen.

→ Mehr dazu unter: [Unsere Entwicklung/Sparten](#)

Greiner Packaging navigiert in einem sich wandelnden Umfeld regulatorischer Vorgaben. Einerseits müssen bei Verpackungen mit Lebensmittelkontakt strikte Vorschriften zur Produktsicherheit eingehalten werden. Andererseits befindet sich die Branche im Umbruch, da die Revision der Verpackungs- und Verpackungsabfallrichtlinie (Packaging and Packaging Waste Directive) der EU neue Standards setzen wird. Diese Richtlinie, die derzeit auf EU-Ebene erarbeitet und voraussichtlich als Verordnung neu veröffentlicht wird, zielt darauf ab, die Mengen an Verpackungsabfall zu reduzieren und definiert verbindliche Anforderungen für die Gestaltung von Verpackungen sowie Recyclingziele. Greiner Packaging betrachtet die Wiederverwertbarkeit eines Produkts als integralen Bestandteil des Designprozesses, wodurch es den sich wandelnden gesetzlichen Anforderungen gerecht wird. Daher hat sich Greiner Packaging auch zum Ziel gesetzt, dass bis 2025 alle Kunststoffverpackungen wiederverwendbar,

recyclbar oder kompostierbar sind. Nach Definition des Global Commitments der Ellen MacArthur Foundation waren im Jahr 2022 84,6 Prozent unserer Kunststoffverpackungen bereits für das Recycling konzipiert. Tatsächlich recyclbar sind 8,2 Prozent unserer Kunststoffverpackungen<sup>3</sup>. Darüber hinaus hat sich Greiner Packaging zum Ziel gesetzt, dass bis 2025 zehn Prozent des Kunststoff-Materialeinsatzes aus nachhaltigen Kunststoffen stammen soll<sup>4</sup>. Nach Definition des Global Commitments der Ellen MacArthur Foundation stammen im Jahr 2022 drei Prozent unserer eingesetzten Kunststoffmaterialien aus Post-Consumer recycelten Materialien<sup>5</sup>.

Für die Gewinnung von qualitativ hochwertigen und sortenreinen Rezyklaten ist eine fortschrittliche Weiterentwicklung der Kunststoffabfall-Sortierung erforderlich. Die heterogene Entwicklung dieser Infrastrukturen in verschiedenen Ländern stellt globale Unternehmen wie uns vor bedeutende Herausforderungen. Effektives Recycling ist somit nur möglich, wenn Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zusammenarbeiten und gemeinsam in die Modernisierung der Kreislaufwirtschaft investieren.

→ Mehr dazu unter: [Nachhaltigkeitsmanagement/ Mitgliedschaften & Initiativen](#)

<sup>3</sup> Die Zahlen für das Jahr 2023 lagen zu Redaktionsschluss noch nicht vor. 2020 wurde die Berechnungsmethode umgestellt. Wir haben bis dahin einen lokalen Ansatz verwendet (d. h. Land für Land bewertet), ab 2020 verwenden wir einen globalen Ansatz, bei dem alle unsere Verpackungen anhand der Schwellenwerte für eine Recyclingquote von 30 Prozent für 400 Millionen Menschen bewertet werden. Anhand dieser Methodik stehen für PP rigids, PS rigids sowie PET non-bottles in Europa keine ausreichenden Recyclinginfrastrukturen zur Verfügung. Daher hat sich die Logik der Berechnung im Vergleich zu 2020 (34 Prozent) verändert. <sup>4</sup> Anteil eingesetzter nachhaltiger Kunststoffrohstoffe (recycelt oder biobasiert) an den gesamt eingesetzten Kunststoffrohstoffen. <sup>5</sup> Die Zahlen für das Jahr 2023 lagen zu Redaktionsschluss noch nicht vor.



## Einsatz nachwachsender Rohstoffe

Alternativen zu herkömmlichen Kunst- und Schaumstoffen können in biobasierten Varianten gefunden werden. Jedoch ist es auch bei biobasierten Rohstoffen von entscheidender Bedeutung, die Umweltauswirkungen umfänglich und sorgfältig zu analysieren. Insbesondere im Kontext der Nahrungsmittelsicherheit sollten nur solche Ausgangsmaterialien genutzt werden, die weder in Konkurrenz zu Nahrungsmitteln stehen noch durch ihre Anbauweise negative Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft haben könnten. Denn im Vergleich zu konventionellen fossilbasierten Kunststoffen, die vermehrt klimawirksames CO<sub>2</sub> freisetzen, spiegelt sich der ökologische Fußabdruck biobasierter Kunststoffe oftmals in einem erhöhten Potenzial für Versauerung und Eutrophierung sowie dem Flächenbedarf wider. Diese Effekte sind auf die landwirtschaftliche Produktion der Rohstoffe zurückzuführen. Mithilfe von Product Carbon Footprints (PCFs) und Life Cycle Assessments (LCAs) können potenzielle und tatsächliche Umweltauswirkungen unserer Produkte über den gesamten Lebensweg abgeschätzt werden.

→ Mehr dazu unter: [Umwelt/Ressourcenverbrauch & Kreislaufwirtschaft/Produkte](#)

Ein Beispiel für den Einsatz nachwachsender Rohstoffe zeigt sich bei NEVEON, wo bei der Herstellung der Kaltschaummatratzen der EMC Verde Serie Rizinusöl als biobasiertes Ausgangsmaterial verwendet wird. Da Rizinusöl nicht als Nahrungsmittel dient, erweist es sich sowohl ethisch als auch im Hinblick auf die Nahrungsmittelsicherheit als vertretbarer Rohstoff. Auch bei Greiner Packaging wird der Einsatz von nachhaltigen Kunststoffen stetig vorangetrieben. Durch die Integration des Borneables™-Portfolios von Borealis hat Greiner Packaging beispielsweise nachwachsende Ressourcen in die Produktion von Lebensmittelbechern aus Polypropylen (PP) mit In-Mold-Labeling (IML) als Dekorationstechnologie eingeführt. Ebenso beschäftigt sich unser Tochterunternehmen Greiner Zeroplast intensiv mit der Entwicklung von alternativen, nachhaltigen Kunststoffen für die industrielle Spritzguss-Serienproduktion.

## Greiner Packaging: Einsatz nachwachsender Rohstoffe bei Lebensmittelverpackungen

Durch die Integration des Borneables™-Portfolios von Borealis hat Greiner Packaging erstmals nachwachsende Ressourcen in die Produktion von Lebensmittelbechern aus Polypropylen (PP) mit In-Mold-Labeling (IML) als Dekorationstechnologie eingeführt. Borneables-Materialien weisen die gleichen Eigenschaften wie Polyolefin-Neuware auf, verfügen jedoch über einen um bis zu 120 Prozent niedrigeren ökologischen Fußabdruck im Vergleich zum fossilen PP. Durch die ISCC+ Zertifizierung zahlreicher Greiner Packaging Standorte wird sichergestellt, dass dieser IML-Becher an verschiedenen Standorten von Greiner Packaging hergestellt werden kann.

Greiner Packaging hat mit Borneables™ von Borealis nachwachsende Ressourcen in Lebensmittelbecher integriert. Das senkt den Product Carbon Footprint um bis zu 120 Prozent.

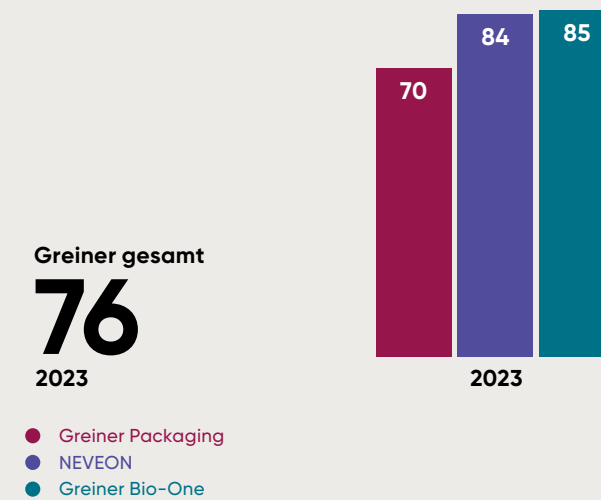


## Papier aus zertifizierter Forstwirtschaft

Für die Verpackungen unserer Produkte setzen wir größtenteils Papier in Form von Kartonagen, Trays, Zwischenlagen in Kartonagen und auf Paletten, Etiketten oder Papierklebebänder ein. Der Anteil unseres Papierverbrauchs am Gesamtmaterialverbrauch lag in den beiden vergangenen Berichtsperioden 2023 und 2022 bei jeweils 21 Prozent.

Unserem Ziel, Papier für Sekundär- und Tertiärpackmittel bis 2025 ausschließlich aus FSC oder forstwirtschaftlich gleichwertigen, zertifizierten Papierquellen zu kaufen sind wir im vergangenen Jahr einen großen Schritt näher gekommen. 2023 konnten bereits 76 Prozent der eingesetzten Sekundär- und Tertiärverpackungen ein Zertifikat aus forstwirtschaftlich zertifizierten Papierquellen aufweisen. Da wir unsere Bestrebungen weiterhin so intensiv verfolgen werden wie bisher, sind wir davon überzeugt, unser selbst gestecktes Ziel zu erreichen.

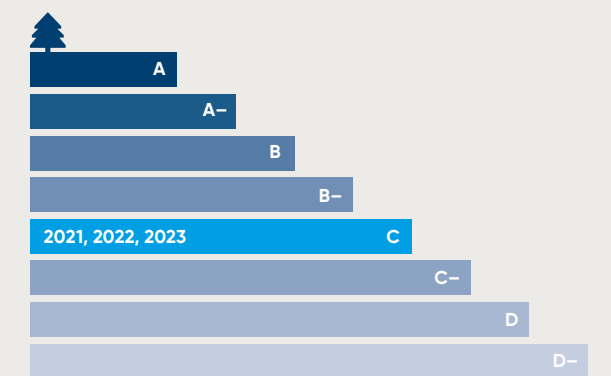
### Papier für Sekundär- und Tertiärpackmittel aus zertifizierter Forstwirtschaft [in %]



## CDP-Bewertung im Bereich Wald

Wir unterziehen uns neben dem jährlichen CDP-Rating im Bereich Klima und Wasser auch dem Rating im Bereich Wald. Im Sinne maximaler Transparenz stellen wir seit 2022 auch das Ergebnis der erreichten CDP-Bewertung im Bereich Wald öffentlich auf der CDP-Disclosure-Plattform zur Verfügung. Wie in den beiden Jahren zuvor haben wir auch für das Jahr 2023 die Bewertung C erhalten. Wir verarbeiten vorwiegend Kunststoffe aus der Petrochemie. Während Gummi, Leder und Textilien in sehr geringen Mengen verarbeitet werden, finden Soja, Kautschuk und Saatgut keine Verwendung. Aus diesem Grund haben gewisse Themenbereiche wie Landenteignungen und Zwangsräumungen für Greiner eine nur sehr geringe Relevanz.

### Unsere CDP-Bewertung im Bereich Wald



## Ausblick Materialien

Mit dem Erwerb der Greiner Recyclingwerks und der Verwendung von r-PET aus unserem Werk in Greiner Produkten sind weitere erfolgreiche Schritte im Bereich Sekundärmaterialien getan. Auch künftig wird der Fokus darauf liegen, die Integration von konzerninternen Recyclingmöglichkeiten voranzutreiben. Im Bereich der Verpackungen kommen mit der EU-weiten Verpackungs- und Verpackungsabfallverordnung (Packaging and Packaging Waste Regulation) in den nächsten Jahren neue Herausforderungen auf uns und die gesamte Verpackungsbranche zu. Als Unternehmen verfolgen wir die Entwicklungen dieser Verpackungsverordnung sehr aufmerksam und wir stellen bereits jetzt die Weichen, im Einklang mit den künftigen Vorgaben zu agieren. Auch beim Einsatz nachhaltiger Materialien werden wir bei den Produktentwicklungen und Kooperationen entlang der Wertschöpfungskette unsere Ambitionen konsequent verfolgen.



# Produkte



**Auch wenn die Anforderungen an unsere Produkte vielfältig und spartenspezifisch unterschiedlich sind, geht nichts ohne unser gemeinsames Ziel: unsere Produkte so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Das beinhaltet die Reduzierung des Materialeinsatzes, die Förderung von Mehrweglösungen, die Integration von Recyclingfähigkeit, die Verwendung nachhaltiger Kunststoffe und die verstärkte Verwendung von Sekundärmaterialien. Denn die Etablierung einer Kreislaufwirtschaft ist alternativlos.**

## Produktqualität steht über allem

Unsere Produkte sind in unserem täglichen Leben allgegenwärtig: sei es der Joghurtbecher aus dem Supermarkt, das Blutentnahmeröhrchen bei einem Arztbesuch oder die Matratze beim täglichen zu Bett gehen. Die Produktvielfalt von Greiner ist dementsprechend groß. Über das gesamte Produktportfolio hinweg stehen wir vor zahlreichen Anforderungen hinsichtlich Produktqualität und -sicherheit. Insbesondere im Bereich Medizinprodukte und Lebensmittelverpackungen gelten strenge gesetzliche Vorgaben, um die unbedenkliche Verwendung unserer Produkte durch die Verbraucher:innen sicherzustellen. Diese regulatorischen Standards erfüllen wir selbstverständlich, denn unsere Kund:innen und die Endverbraucher:innen vertrauen darauf, dass unsere Produkte sicher sind.

58 unserer Produktionsstandorte sind nach ISO 9001 oder einem gleichwertigen Standard zertifiziert. Diese Zertifizierungen gewährleisten, dass Produktentwicklungsprozesse definiert und implementiert sind. Darüber hinaus stellen wir durch eine umfassende Palette von weiteren Managementsystemzertifizierungen im Konzern die Produktqualität und -sicherheit unserer Produkte sicher. Die bei uns eingeführten Managementsysteme werden durch regelmäßige interne und externe Audits kontinuierlich verbessert. Dies ermöglicht eine regelmäßige Überprüfung der Anforderungen im Hinblick auf die Einhaltung der Produktqualität. Sollten Abweichungen festgestellt werden, werden entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten umgehend eingeleitet und auf ihre wirksame Umsetzung hin überwacht.

### Sicherstellung der Produktqualität

In der Lebensmittel- und Lebensmittelverpackungsbranche spielt neben der weitreichenden ISO 9001 insbesondere der BRC Global Food Safety Standard eine zentrale Rolle. Dieser Standard ist weltweit führend in Bezug auf Lebensmittelsicherheit und wurde entwickelt, um klare Sicherheits-, Qualitäts- und Betriebskriterien für Lebensmittelhersteller:innen festzulegen. Diese Kriterien sollen sicherstellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen und Verbraucherschutzvorschriften erfüllt werden. Die Einhaltung dieses Standards ist für uns im Zusammenhang mit der Herstellung von Lebensmittelverpackungen verbindlich und dient als Leitfaden für die sichere Produktion unserer Produkte.

Im Bereich Medizintechnik bildet neben der ISO 9001 auch die Zertifizierung nach ISO 13485 die Grundlage für die Herstellung von Produkten höchster Qualität und Sicherheit. Der Fokus der ISO 13485 liegt dabei auf der Produktsicherheit und umfasst detaillierte Anforderungen für Design, Herstellung und Vermarktung von Produkten. Zusätzlich zu diesen Standards gibt es spezifische Anforderungen für Produkte, die von der FDA (US Food and Drug Administration) gelistet sind oder den europäischen Vorgaben gemäß MDR (Europäische Verordnung über



Medizinprodukte) oder IVDR (In Vitro Diagnostic Device) entsprechen müssen. Die strengen regulatorischen Anforderungen erfordern die Durchführung von Produktrisikolanalysen für Medizinprodukte gemäß ISO 14971.

Im Schaumbereich stellt die ISO 9001 die Grundlage für die Herstellung konformer und sicherer Produkte dar. Ähnlich wie im Verpackungsbereich ist die Einhaltung der REACH-Verordnung, die die Registrierung, Zulassung, Beschränkung und Bewertung von chemischen Stoffen regelt, eine grundlegende Voraussetzung für die Herstellung sicherer Qualitätsprodukte. Abhängig von der spezifischen Branche im Schaumbereich müssen unterschiedlichste Normen und Standards, wie beispielsweise die IATF 16949 (Standard für die Automobilindustrie) oder die EN 9100 (Standard für Organisationen in der Luftfahrtindustrie), beachtet werden. Zusätzlich belegen weitere Produkt- und Managementsystemzertifizierungen wie CertiPUR (Test-, Analyse- und Zertifizierungsprogramm für die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitseigenschaften von Polyurethanschäumstoff), OEKO-TEX® Standard 100 (Label für schadstoffgeprüfte Textilien) oder OEKO-TEX® STeP, dass die Produktqualität und die Sicherheit der Verbraucher:innen bei uns höchste Priorität haben.



## Nachhaltige Produkte entwickeln

Nachhaltige Produkte zeichnen sich grundsätzlich durch ihre Fähigkeit aus, dass sie nur sehr geringe oder im Bestfall keine negativen Umweltauswirkungen entlang des gesamten Produktlebenszyklus haben. Eine nachhaltige Produktgestaltung stellt somit sicher, dass der ökologische Fußabdruck eines Produkts in allen Stufen der Wertschöpfung so gering wie möglich gehalten wird. Das bedeutet, den Materialeinsatz entlang der gesamten Wertschöpfungskette so effizient wie möglich zu gestalten, die Energieeffizienz so weit wie möglich zu steigern, Emissionen und weitere Umweltauswirkungen auf ein Minimum zu reduzieren sowie Abfälle durch die Verwendung als Sekundärmaterialien, die Erhöhung der Recyclingfähigkeit oder durch die Forcierung von Mehrweglösung zu vermeiden.

Aus diesem Grund wird dem Design unserer Produkte ein zunehmend höherer Stellenwert beigemessen. In diesem Stadium treffen wir Entscheidungen, die sich später signifikant auf die Umwelt auswirken können. Sei es der effiziente Einsatz von Materialien und Energien oder die Verwendung von Sekundär- oder biobasierten Rohstoffen. All diese Entscheidungen haben einen Einfluss auf die Klimabilanz jedes einzelnen Produktes und schlussendlich auf die der gesamten Greiner Gruppe. In

den vergangenen Jahren wurde daher bereits für zahlreiche unserer Produkte ein CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Product Carbon Footprint) berechnet. Um hier einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass wir bis Ende 2024 für alle wesentlichen Produktgruppen in allen drei Sparten einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck berechnen. Im Berichtszeitraum 2023 wurden dazu bereits spartenspezifische Tools entwickelt, mit deren Hilfe wir die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Produkte eigenständig durchführen können. Basierend auf den Ergebnissen können CO<sub>2</sub>-Reduktionspotenziale abgeleitet und bei den künftigen Produktentwicklungen berücksichtigt werden.

Wir wollen jedoch nicht nur den CO<sub>2</sub>-Ausstoß unserer Produkte bewerten, sondern auch ganzheitliche Lebenszyklusanalysen, sogenannte Life Cycle Assessments (LCAs), berechnen. Mithilfe dieser Berechnungen können wir eine Vielzahl an potenziellen und tatsächlichen Umweltauswirkungen unserer Produkte über den gesamten Lebensweg hinweg genau analysieren. Im Jahr 2023 haben wir bereits mit der Berechnung erster Life Cycle Assessments begonnen. Diese Analysen wollen wir sukzessive ausweiten und daher haben wir uns hier zum Ziel gesetzt, dass bis Ende 2025 für alle wesentlichen Produktgruppen in allen drei Sparten eine Lebenszyklusanalyse durchgeführt wird. Die Erkenntnisse aus diesen Analysen sollen in weiterer Folge in unsere Produktentwicklungsprozesse einfließen.

## Kreislaufwirtschaft forcieren

Unser Ziel ist es, uns von der linearen Wegwerfwirtschaft zu entfernen und stattdessen eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft zu forcieren. In einem linearen System wird ein Produkt produziert, genutzt und anschließend entsorgt. Um ein zirkuläres Unternehmen zu werden, müssen wir unsere Produkte im Kreislauf betrachten. Neben Recycling und Wiederverwendung bieten sich Möglichkeiten wie die Verlängerung der Lebensdauer und der Übergang von Einweg- zu Mehrwegprodukten an. Einige unserer Produkte, wie der klassische Joghurtbecher oder das VACUETTE® Röhrchen, haben eine sehr kurze Nutzungsdauer und werden in der Regel nur ein einziges Mal verwendet. Im Gegensatz dazu haben beispielsweise Schallschutzprodukte oder Matratzen eine Lebensdauer von mehreren Jahren. Die Gemeinsamkeit dieser Produkte, ob nun kurze oder lange Nutzungsdauer, liegt darin, dass sie am Ende

ihre Produktnutzungsphase entsorgt und häufig thermisch verwertet werden müssen. Und genau darin liegt unser Bestreben, diese Stoffkreisläufe künftig zu schließen und einmal eingesetzte Materialien wieder als Einsatzstoffe für neue Produkte zu verwenden.

Um in diesen Bestrebungen auch erfolgreich zu sein, ist eine verstärkte Berücksichtigung des Produktlebenszyklus erforderlich. Aktuell betreiben wir – außer im Rahmen von Pilotprojekten – keine aktiven Produktrücknahmesysteme. Somit muss für die Realisierung einer Kreislaufwirtschaft über die Unternehmensgrenzen hinausgedacht sowie sektorübergreifend entlang der gesamten Wertschöpfungskette kooperiert und zusammengearbeitet werden.

## Lebenszyklusanalyse für Multi-Use Transportboxen von Greiner Bio-One

Wir setzen uns stark für die Förderung von Wiederverwendungskonzepten ein, da wir damit einen großen Hebel zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen haben. So wissen wir durch eine Lebenszyklusanalyse, dass die Mehrweg-Transportboxen der Sparte Greiner Bio-One im Vergleich zu den Einweg-Transportbeuteln einen erheblichen Umweltvorteil mit sich bringen. Dabei wurden verschiedene Wirkungskategorien betrachtet, wie zum Beispiel die Klimawirkung oder der Beitrag zum Ozonabbau.

Multi-Use Transportboxen von Greiner Bio-One, wie hier am Bild die VACUETTE® Transportbox (VTB) für 40 Röhrchen, bringen einen erheblichen Umweltvorteil mit sich.



## Fokus auf Kreislaufwirtschaft bei Greiner Innoventures

Greiner Innoventures ist der Corporate Business Angel von Greiner und hat eine hohe strategische Bedeutung für die Entwicklung neuer Geschäftsfelder. Der Fokus wird künftig noch stärker darauf liegen, Innovationen und Geschäftsmodelle für eine funktionierende Kreislaufwirtschaft zu identifizieren und zu entwickeln. Beispiele für Start-ups im Bereich der Zirkularität, in die bereits investiert wurde, sind MATR (Matratzenlösungen für die Hotellerie) und Hempstatic (Schallschutzpaneele aus Nutzhanf).

→ Mehr dazu: [Unsere Entwicklung/Entwicklung der Gruppe](#)

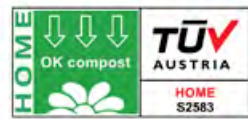
Der Bau- und Gebäudesektor verursacht fast 40 Prozent der globalen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Das Start-up Hempstatic nutzt Agrarrückstände der Hanfindustrie, um CO<sub>2</sub>-speichernde und kreislauffähige Schallschutzsysteme für den Innenbereich herzustellen.





## Projekte und Maßnahmen

Ob die Reduzierung des Materialeinsatzes, der Umstieg auf Mehrweglösungen, die Erhöhung der Recyclingfähigkeit, die verstärkte Verwendung von Sekundärmaterialien oder der Einsatz von nachhaltigen Kunststoffen – wir arbeiten hart daran, die Vision von nachhaltigen Produkten und geschlossenen Materialkreisläufen Wirklichkeit werden zu lassen. Ein Auszug unserer zahlreichen Projekte und Maßnahmen unterstreicht unsere Bestrebungen:



Die Kapseln von Greiner Packaging bestehen aus einem kompostierbaren Polymer.



### Zertifizierung für kompostierbare Kaffeekapseln

Um den ökologischen Fußabdruck von Kapselverpackungen zu verbessern, hat Greiner Packaging eine Lösung aus einem kompostierbaren Polymer entwickelt: So können die Kapseln nach der Verwendung ganz einfach am eigenen Komposthaufen im Garten entsorgt werden. Die Kapseln wurden 2023 vom TÜV AUSTRIA BELGIUM nv zertifiziert. In Tests wurde bestätigt, dass die Greiner Packaging Kapseln den hohen Anforderungen des „OK Home Compost“-Zertifikats entsprechen. Dieses wird nur an Produkte vergeben, die auch bei niedrigen Temperaturen kompostiert werden können – etwa am Komposthaufen im eigenen Garten.

### Greiner Packaging optimiert chemisches Recycling mit GPOil Projekt

Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, nicht recycelbare Kunststoffabfälle, aktuell als Ersatzbrennstoffe (EBS) genutzt, in wertvolle Rohstoffe umzuwandeln, die durch weitere chemische Verfahren wieder zu neuen Kunststoffen synthetisiert werden können. Modernste Pyrolyse Technologien wurden eingesetzt, um verschiedene Materialien wie Folien, EBS-Fraktionen und sogar Kaffeekapseln aus einer im Aufbau befindlichen Sammlung in der Anlage zu verölen. Die materialstromabhängige Ausbeute von 60 bis 80 Prozent Pyrolyse-Öl unterstreicht das Potenzial dieser Methode. Das GPOil-Projekt, bereits fortgeschritten und bis 2024 geplant, fokussiert nun auf die detaillierte Charakterisierung des gewonnenen Öls. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Reinheit der Kohlenwasserstoffverbindungen, um die Qualität des Öls für industrielle Crackinganlagen (Kunststoffrohstoffherzeugung) zu optimieren.



Im Projekt Holy Grail 2.0 wird erarbeitet, wie digitale Wasserzeichen in großem Maßstab eingesetzt werden können.

### Einsatz wiederverwendbarer Trinkbecher

Durch die Entwicklung von wiederverwendbaren Trinkbechern wird von Greiner Packaging ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft gesetzt. Mit dem Einsatz von RFID-Chips ist es zudem auch möglich, die Anzahl der Umläufe genau bestimmen zu können und die dahinter liegenden Logistikabläufe zu optimieren. Grundsätzlich können Mehrwegbecher ohne Qualitätsverlust bis zu 150 Mal wieder verwendet werden und bereits nach fünf Umläufen können sie umweltschonender als herkömmliche Einwegbecher sein. Sie schonen somit unsere Umwelt, indem wertvolle Ressourcen eingespart und Kunststoffabfälle vermieden werden.

### Weitere Schritte im Projekt Holy Grail 2.0

Digitale Wasserzeichen sind für das menschliche Auge unsichtbar und enthalten jede Menge Informationen. Sie werden in Bezug auf die Recyclingfähigkeit von Produkten auf dem Verpackungsmarkt und den Sortieranlagen eine wichtige Rolle spielen. Greiner Packaging ist mit über 160 anderen Unternehmen Mitglied der Digital Watermarks Initiative HolyGrail 2.0. Driven by AIM – European Brands Association, powered by the Alliance to End Plastic Waste. In diesem Projekt wird erarbeitet, wie digitale Wasserzeichen in großem Maßstab eingesetzt werden können. In der nun dritten Phase der Initiative stellen digitale Wasserzeichen ihr Potenzial unter realen Marktbedingungen unter Beweis.

### Vom gelben Sack zu Getränketrays

Greiner Packaging setzte 2023 gemeinsam mit seinen Partner:innen einen weiteren Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft: Künftig werden die Getränke der Marke Rauch in Supermärkten auch in Trays präsentiert, die zu 70 Prozent aus PCR (post-consumer recycled) r-PET Material bestehen. Als Grundlage für die Recyclingtrays dient Abfall aus dem gelben Sack. Durch dieses sogenannte Tray-to-Tray Recycling reduziert sich die Abhängigkeit vom PET-Flaschenstrom.

### Greiner Packaging

Mehr Details und weitere spannende Projekte befinden sich auf der Website von Greiner Packaging. [greiner-gpi.com](https://greiner-gpi.com)



Hohe Qualität und eine beachtliche Lebensdauer zeichnen den wiederverwendbaren Trinkbecher von Greiner Packaging aus.



Die Recyclingtrays von Greiner Packaging für die Marke Rauch sind zu 70 Prozent aus r-PET Material.



→ Mehr dazu: [Unsere Entwicklung / Sparten / Greiner Packaging](#)



## Branchenvorreiter durch REDcert<sup>2</sup>-Zertifizierung

NEVEON ist nach erfolgreicher Auditierung seit April 2023 REDcert<sup>2</sup>-zertifiziert und damit ein Branchenvorreiter. REDcert<sup>2</sup> ist eine Initiative von führenden Verbänden und Organisationen der deutschen Agrar- und Biokraftstoffwirtschaft. Mit dem REDcert<sup>2</sup>-System für die Zertifizierung nachhaltiger Stoffströme in der chemischen Industrie werden weitere, über die gesetzlichen Auflagen hinausgehende Anforderungen an eine Nachhaltigkeitszertifizierung im Vergleich zum REDcert<sup>2</sup>-EU System gestellt. Durch den Einsatz des Massenbilanz-Ansatzes nach REDcert<sup>2</sup> trägt NEVEON zur Dekarbonisierung der PU-Wertschöpfungsketten bei.



NEVEON erhielt 2023 eine REDcert<sup>2</sup>-Zertifizierung für ressourcenschonende Produkte.



NEVEON stellt hochwertige Schaumstoffblöcke mit 80 Prozent Recyclinganteil in der Polyol-Komponente her und fertigt daraus vollwertige Matratzen.

## Meilensteine beim Recycling von Matratzen

NEVEON ist es 2023 gelungen, hochwertige Schaumstoffblöcke mit 80 Prozent Recyclinganteil in der Polyol-Komponente herzustellen und diese in vollwertige Matratzen zu verwandeln. Ausgangsmaterial hierfür ist ein Repolyol, das mittels eines von BASF entwickelten Recyclingverfahrens zu 100 Prozent aus Altmatratzen gewonnen wird. Ebenso 2023 konnte ein weiterer Meilenstein erreicht werden: Auch wenn diese Matratzen noch nicht in industriellem Maß hergestellt werden können, wurden sie erstmals im Business-Hotel René Bohn der BASF-Gastronomie eingesetzt.



BASF und NEVEON bringen recycelte Matratzen ins Hotel.

→ Mehr dazu: [Unsere Entwicklung / Sparten / NEVEON](#)



Mehr Details und weitere spannende Projekte befinden sich auf der Website von NEVEON. [neveon.com](https://neveon.com)



Das Projekt Rack-Back von Greiner Bio-One zeigt, dass auch im Bereich der Medizintechnik Schritte in Richtung Kreislaufwirtschaft möglich sind.



## Rack-Back: Wiederverwendung von Pipettenspitzen-Racks

Seit März 2022 läuft die Rack-Back Initiative am Greiner Bio-One Standort Mosonmagyaróvár in Ungarn. Leere, saubere Pipettenspitzen-Racks werden zurückgenommen, gereinigt und Kund:innen zur Wiederverwendung angeboten oder extern recycelt. Die Abholung erfolgt im Zuge der regulären Belieferung der Kund:innen. Eingesammelte Racks werden kostenlos und solange der Vorrat reicht zur Wiederverwendung zur Verfügung gestellt. Im Falle der Wiederverwertung recycelt ein externer Partner die Materialien. Greiner Bio-One zeigt mit dem Projekt Rack-Back wie die Wiederverwendung und Wiederverwertung von Pipettenspitzen-Racks möglich ist und wie auch im Bereich der Medizintechnik Schritte in Richtung Kreislaufwirtschaft gesetzt werden können.



Bei der Rack-Back Initiative werden Racks von Greiner Bio-One wiederverwendet oder recycelt.

## Ausblick Produkte

Die Entwicklung nachhaltiger Produkte wird auch in Zukunft im Fokus unserer Tätigkeiten liegen. Daher werden wir im kommenden Jahr 2024 Produkt Carbon Footprints für alle wesentlichen Produktgruppen berechnen und die Erkenntnisse daraus in unsere Produktentwicklungsprozesse einfließen lassen. Die Werkzeuge, die wir für die Berechnungen der Product Carbon Footprints entwickelt haben, werden wir noch verfeinern und zudem im Jahr 2024 auch nach ISO 14067 zertifizieren lassen. Die Berechnungen von Life Cycle Assessments und die damit verbundene Berücksichtigung von mehreren Wirkungskategorien gewinnen ebenfalls zunehmend an Bedeutung. Daher

werden wir dieses Thema auch im nächsten Jahr vorantreiben. Neben dem Arbeiten an den internen Stellschrauben wird auch das Ende des Produktlebenszyklus ein zentraler Aspekt nachhaltiger Produktentwicklung bleiben. Wir werden Produkte weiterentwickeln, laufende Projekte fortsetzen und aktiv nach Start-ups im Bereich Kreislaufwirtschaft suchen. Mit unserem Innovationsgeist und Fachwissen werden wir gemeinsam mit starken Partner:innen den Weg zu einem zirkulären Unternehmen weiterverfolgen.



Mehr Details und weitere spannende Projekte befinden sich auf der Website von Greiner Bio-One. [gbo.com](https://gbo.com)





# Abfall



**Nichts geht ohne die Umstellung von einem linearen auf ein zirkuläres Wirtschaftssystem. Das erfordert einen radikal anderen Umgang mit unseren Ressourcen. Rohstoffe müssen umweltverträglich gewonnen und die Produkte daraus ressourcenschonend und abfallarm hergestellt werden. Durch eine gründliche Analyse unseres Abfallaufkommens und Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette haben wir im Jahr 2023 unser Abfallmanagement verbessert. Auch einige Projekte zur Abfallreduktion konnten umgesetzt werden.**

## Abfall im globalen Kontext

Weltweit stellt das zunehmende Abfallaufkommen eine erhebliche Herausforderung dar, da ein Großteil immer noch unsachgemäß auf Deponien, in Verbrennungsanlagen oder in der Natur entsorgt wird. Die mangelnde oder nicht ordnungsgemäße Abfallwirtschaft wirkt sich nicht nur negativ auf die Umwelt aus, sondern belastet auch die Gesundheit und das gesellschaftliche Zusammenleben. Damit einher geht auch der Verlust von wertvollen Materialien. Der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, die auf Reduzierung, Wiederverwendung und Wiederverwertung abzielt, erfordert daher weiterhin beträchtliche Anstrengungen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 zu einem kreislauffähigen Unternehmen zu werden. Gleichzeitig streben wir an, bis 2025 in Europa und bis 2030 weltweit keine Abfälle mehr zu deponieren. Parallel dazu verfolgen wir das Ziel, den Anteil recycelter Abfälle am Gesamtabfallaufkommen bis 2025 auf 50 Prozent und bis 2030 auf 75 Prozent zu steigern. Zusätzlich plant Greiner Packaging bis 2025 alle Verpackungen recycelbar, mehrwegfähig oder kompostierbar zu gestalten. Diese Maßnahme soll das Abfallaufkommen entlang unserer Wertschöpfungskette reduzieren.

Um die Abfallreduktion voranzutreiben, setzen wir bei bewussten bildenden Maßnahmen sowohl im Produktdesign als auch an den Orten der Abfallentstehung an. Weiters suchen und pflegen wir Kooperationen und Mitgliedschaften, die nicht nur uns bei unserer Transformation zu einem zirkulär wirtschaftenden Unternehmen unterstützen, sondern auch grundsätzlich einer nachhaltigen Zukunft dienen. Beispielsweise trägt Greiner Packaging durch eine Kooperation mit der Organisation Plastic Bank seit 2019 zur Befreiung des Meeres von Plastikmüll in der Region der Philippinen bei (siehe Kapitel [Soziales Engagement](#)). Als Greiner Gruppe sprechen wir uns außerdem klar für ein globales UN-Abkommen gegen die Plastikverschmutzung aus. Auch Kooperationen und Mitgliedschaften sind eine Möglichkeit, um uns für eine zirkuläre Zukunft einzusetzen.

Unser Abfallmanagement orientiert sich an der fünfstufigen Abfallhierarchie der EU-Abfallrahmenrichtlinie. Um Umweltbelastungen zu reduzieren, sollen demnach Abfälle vermieden, wiederverwendet, recycelt, verwertet und erst dann beseitigt werden. Unterschiedliche Sammelsysteme und Abfallwirtschaftsgesetze an unseren Standorten erschweren ein einheitliches Vorgehen. Für ein global tätiges Unternehmen wie Greiner sind abfallwirtschaftliche Regularien von entscheidender Bedeutung, um Stoffkreisläufe schließen zu können. Als Mitglied diverser Organisationen beziehungsweise Plattformen versuchen wir, Standardisierungen voranzutreiben und dadurch auch Abfallsysteme zu verbessern.

Weiters haben wir in Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung – im Berichtszeitraum eine fundierte gruppenweite Gap-Analyse des Umweltstandards durchgeführt, und unseren Reportingprozess hinsichtlich der neuen Berichtspflichten adaptiert.

## Betriebliches Abfallmanagement

Als Unternehmen, das Kunststoffe und Schaumstoffe verarbeitet, entsteht in unserem Produktionsprozess Ausschuss. Saubere Ausschussware wird, falls technisch möglich, mittels interner Recyclingverfahren direkt aufbereitet und wieder in den Produktionsprozess integriert. Ist eine direkte Aufbereitung nicht möglich, erfolgt die sortenreine Sammlung unserer Ausschussteile, welche anschließend von externen Fachbetrieben entsorgt beziehungsweise verwertet werden. Insgesamt bilden Kunststoffabfälle die gewichtsmäßig größte Abfallfraktion der Greiner Gruppe.

Viele unserer Produktionsstandorte setzen auf Abfallwirtschaftskonzepte, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. Auch Umweltmanagementsysteme unterstützen dabei, die Sammlung und Verbringung von Abfällen, sowie Abfallströme zu optimieren. Insgesamt verfügen 36 Standorte über eine ISO 14001 Zertifizierung.

## Best-Practice Erhebung in der Abfalldatensammlung

Um einen detaillierteren Einblick in die Abläufe der Abfall-Datenerhebung an den verschiedenen Standorten zu gewinnen, wurden die Herausforderungen im Rahmen einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit beleuchtet. Dazu wurden Interviews mit Datenerfasser:innen an ausgewählten Standorten durchgeführt. Ziel war es, ein besseres Verständnis für derzeitige Herausforderungen zu identifizieren, und konkrete Vorschläge zur Verbesserung des zukünftigen Abfallreportings zu erhalten. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass es im Prozess der Datenerhebung weiterer Unterstützungsmaßnahmen bedarf. Hierzu zählen eine erhöhte Frequenz der Kommunikation mit Datenerfasser:innen, eine Erhöhung der Reportingzyklen und die Bereitstellung individueller Unterstützungsmaterialien für die Dokumentation der Daten. Dieses Feedback fließt in die Weiterentwicklung des Reportings ein. Als erste Konsequenz wurde unter anderem die Frequenz der Datenerhebung der Abfallkennzahlen von einem Jahr auf ein Quartal verkürzt.



## Abfallaufkommen [in t]

	2021	2022	2023
PE-Schaumabfälle	432	263	122
Feste gefährliche Abfälle	75	288	285
Metallabfälle	1.145	665	800
Flüssige gefährliche Abfälle	899	783	1.151
Holzabfälle	1.020	1.064	1.153
PU-Schaumabfälle	1.578	1.682	1.140
Sonstige Abfälle	3.484	2.254	2.535
Papier- und Pappabfälle	3.975	3.788	3.834
Restmüll	5.673	5.613	6.100
Kunststoffabfälle	10.424	7.543	8.106
<b>Greiner gesamt</b>	<b>28.704</b>	<b>23.943</b>	<b>25.227</b>

Im Jahr 2022 haben wir begonnen, zusätzlich zu unseren Abfallmengen auch erste Nebenprodukte zu erheben. Die Erfassung von Nebenprodukten stellt eine Herausforderung dar, da die rechtlichen Definitionen in der Praxis nicht immer eindeutig interpretierbar sind. Daher stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Expert:innen auf diesem Gebiet, um gegebenenfalls jährliche Anpassungen vorzunehmen. Um alle in Produktionsprozessen anfallenden, zuvor nicht stringent erfassten Nebenprodukte, noch klarer zu dokumentieren, haben wir im Jahr 2023 die Erfassung von Nebenprodukten erweitert und verfeinert. Als Folge hat sich die Gesamtmenge der erfassten Nebenprodukte um ungefähr das Zehnfache erhöht. Durch diese präzisere Datenerfassung konnte eine klarere Abgrenzung vom Abfallbegriff erreicht werden, und Nebenprodukte, die in den Vorjahren nicht erfasst oder vereinzelt irrtümlich als Abfall aufgezeichnet wurden, korrekter ausgewiesen werden.

Den Großteil unseres Abfallaufkommens als Greiner Gruppe machen Kunststoffabfälle aus unserer Produktion aus. Dadurch ergibt sich der hohe Anteil (94 Prozent) an nicht gefährlichen Abfällen. Neben Kunststoff- und Schaumstoffabfällen fallen auch Abfälle der Fraktionen Restmüll, Papier und Pappe, Holz, Metall und sonstige Abfälle wie zum Beispiel biogene Abfälle an. Unsere Abfälle werden ausschließlich durch externe Abfallverwerter behandelt, die über die nötigen Abfallverwertungskonzessionen beziehungsweise -infrastruktur verfügen.

Ölhaltige Abfälle aus der Produktion sowie Laborabfälle, die im Zuge der Herstellung von Additiven sowie innerhalb von anderen Produktionsprozessen entstehen, machen den Großteil der Kategorie „gefährliche Abfälle“ aus. Diese Stoffe werden ausschließlich spezialisierten Entsorgungsbetrieben zugeführt.

## Abfallaufkommen nach Division [in t]

Greiner Packaging	2021	2022	2023
Ungefährliche Abfälle	9.661	7.639	8.986
Gefährliche Abfälle	122	270	309
<b>NEVEON</b>			
Ungefährliche Abfälle	11.826	9.945	10.167
Gefährliche Abfälle	260	346	566
<b>Greiner Bio-One</b>			
Ungefährliche Abfälle	5.075	5.282	4.629
Gefährliche Abfälle	592	455	560
<b>Greiner gesamt<sup>2</sup></b>			
Ungefährliche Abfälle	27.730	22.872	23.800
Gefährliche Abfälle	974	1.071	1.436

<sup>1</sup> Abweichende Kennzahlen in 2022 ergeben sich aus einer verbesserten Datenqualität. <sup>2</sup> Enthält Abfallmengen der Greiner AG <sup>3</sup> Abweichende Kennzahlen ggü. der letzten Veröffentlichung ergeben sich aus einer verbesserten Datenqualität.

Im Berichtszeitraum 2023 zeigt sich eine leichte Gesamtzunahme der gruppenweiten Abfallmenge auf 25.227 Tonnen. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer Steigerung von fünf Prozent. Durch die präzisere Definition der Nebenprodukte, der damit einhergehenden genaueren Abgrenzung zum Abfallbegriff und der detaillierteren Erfassung der Nebenprodukte, hat sich einerseits die Menge der PE-Schaumabfälle halbiert und die Menge der PU-Schaumabfälle um ein Drittel reduziert. Auffallend im Vergleich zum Vorjahr ist auch der starke Anstieg bei den gefährlichen flüssigen Abfällen um 47 Prozent. Dies ist auf einen Produktionsstandort zurückzuführen, der mit Öl verunreinigtes Putzwasser als flüssige gefährliche Abfälle entsorgen musste. Absolut betrachtet sind daneben auch Abfälle der Fraktionen Kunststoff und Restmüll am stärksten gestiegen.

## Abfallentsorgung und -verwertung

Mit einem Abfallaufkommen von über 25.000 Tonnen stehen wir in der Verantwortung, die Behandlung unserer nicht mehr benötigten Materialien zu kennen. Wir halten uns dabei an die gesetzlichen nationalen Vorgaben an unseren Unternehmensstandorten, denen die Verantwortung für die Verwertung und Entsorgung obliegt. Die Behandlungsverfahren variieren dabei aufgrund unterschiedlicher spartenspezifischer Materialien sowie lokaler Abfallwirtschaftssysteme.

Gemessen an unserem Gesamtabfallaufkommen wurde im Jahr 2023 der Großteil unserer Abfälle thermisch verwertet (44 Prozent) oder recycelt (42 Prozent). Unser mittelfristiges

## Deponierte Abfälle<sup>3</sup> [in t]

	2021	2022	2023
<b>Global</b>	3.004	3.339	2.345
<b>Europa</b>	1.751	1.743	867

## Gesamtabfälle nach Entsorgungs- und Verwertungsverfahren [in %]

	2021	2022	2023
<b>Thermisch verwertete Abfälle</b>	39	39	44
<b>Deponierte Abfälle</b>	10	14	9
<b>Recycelte Abfälle</b>	44	43	42
<b>Abfälle mit sonstiger oder unbekannter Entsorgung</b>	7	4	4

Blue Plan Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 50 Prozent unserer Abfälle zu recyceln. Mit unserem derzeitigen Recyclinganteil von 42 Prozent sind wir zuversichtlich, dieses Ziel zu erreichen. Weiters wurden nur noch neun Prozent unserer Abfälle deponiert, was im Vergleich zum Vorjahr einen beträchtlichen Rückgang von annähernd 1.000 Tonnen entspricht. Gemessen an der Gesamtmenge unserer deponierten Abfälle, stellt dies eine Reduktion von 30 Prozent dar. Dies ist auf eine schrittweise Prozessoptimierung, wie auch auf das erfolgreiche Pilotprojekt am Produktionsstandort Nyrsko (NEVEON) zurückzuführen. Dadurch kommen wir unserem Blue Plan Ziel, bis 2025 in Europa und bis 2030 weltweit keine Abfälle mehr zu deponieren, bedeutend näher. Dennoch wurden im Berichtszeitraum global noch 2.345 Tonnen unserer Gesamtabfälle deponiert.

## Lieferant:innenkooperation und Produktänderung zur Abfallreduktion

Im Zuge eines Pilotprojekts am tschechischen Standort Nyrsko (NEVEON) wurde eine umfassende Analyse der größten Abfallströme durchgeführt. Basierend auf diesen Erkenntnissen entstand ein detaillierter Aktionsplan für 2024 mit dem Ziel, den zuvor auf Deponien entsorgten Abfall zu reduzieren. Dies erfolgt durch Produktänderungen und verstärkte Partnerschaften mit Lieferant:innen, um innovative Ansätze für die Abfallvermeidung zu entwickeln.

Eine besonders hervorzuhebende Maßnahme betrifft eine Änderung in der Produktion von Dämmungen für Warmwasserspeicher. Bisher wurden dafür zwei Materialien miteinander verklebt, was dazu führte, dass die daraus resultierenden Schnittreste nicht recycelt und stattdessen auf Deponien entsorgt wurden. Um dieses Problem zu beheben, erfolgte im Rahmen eines Pilotprojekts die Umstellung zu nicht verklebten Platten. Nach einer erfolgreichen Testphase, bei der die hohen Qualitätsstandards beibehalten wurden, ermöglicht die Umstellung eine getrennte Entsorgung. Beide Materialien können nun gepresst an jene Lieferant:innen zurückgegeben werden, die sie – beim Vlies gilt dies auch für unsere eigenen Produkte – wiederverwenden.

Insgesamt führt diese Produktänderung – gemeinsam mit weiteren Maßnahmen wie dem Zurücksenden von Textilstoffen, Verpackungsfolien und Kartonagen sowie einer präziseren Sortierung – zur Reduktion der deponierten Abfälle am Unternehmensstandort um etwa 70 Prozent (250 Tonnen).



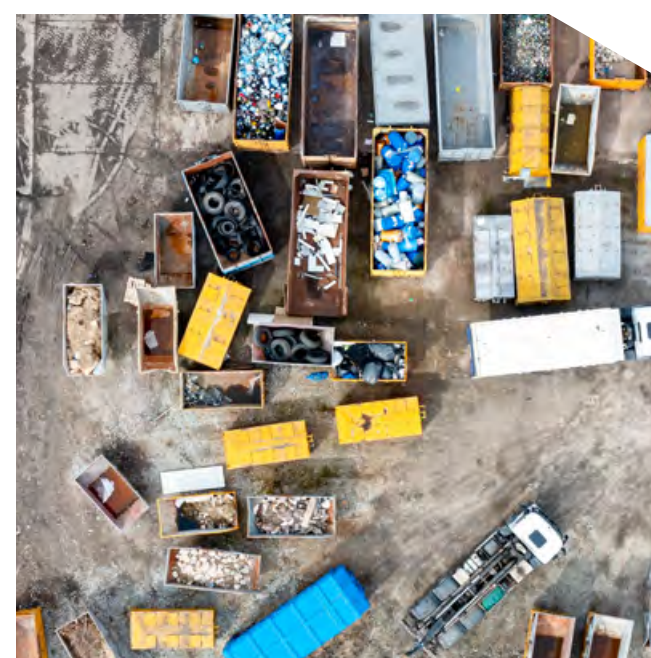
## Zur Verwertung und Entsorgung weitergeleitete Abfälle [in t]

	2021	2022	2023
<b>Greiner Packaging</b>			
<b>Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle</b>			
Recycelte gefährliche Abfälle	72	111	126
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	7.253	5.665	6.101
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	13	41	113
Deponierung	0	6	1
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	37	112	69
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	607	870	2.174
Deponierung	1.078	1.038	634
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	723	66	77
<b>NEVEON</b>			
<b>Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle</b>			
Recycelte gefährliche Abfälle	21	48	222
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	1.422	1.993	1.879
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	96	270	325
Deponierung	0	0	3
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	142	28	15
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	8.894	6.565	7.156
Deponierung	734	808	342
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	777	578	790
<b>Greiner Bio-One</b>			
<b>Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle</b>			
Recycelte gefährliche Abfälle	511	390	431
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	2.491	2.119	1.915
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	45	19	44
Deponierung	18	38	30
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	18	8	56
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	1.296	1.541	1.322
Deponierung	1.089	1.448	1.335
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	200	175	48

4 Enthält Abfallmengen der Greiner AG

Abweichende Kennzahlen ggü. der letzten Veröffentlichung ergeben sich aus einer verbesserten Datenqualität.

	2021	2022	2023
<b>Greiner gesamt*</b>			
<b>Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle</b>			
Recycelte gefährliche Abfälle	605	549	779
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	12.070	9.777	9.898
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	154	329	482
Deponierung	18	44	34
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	198	148	140
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>			
Thermische Verwertung	10.942	8.976	10.656
Deponierung	2.986	3.295	2.311
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	1.732	824	927
<b>Gesamtabfall nach Entsorgungsart</b>			
<b>Recycling</b>	<b>12.675</b>	<b>10.326</b>	<b>10.677</b>
<b>Thermische Verwertung</b>	<b>11.096</b>	<b>9.306</b>	<b>11.138</b>
<b>Deponierung</b>	<b>3.004</b>	<b>3.339</b>	<b>2.345</b>
<b>Sonstige oder unbekannte Entsorgung</b>	<b>1.930</b>	<b>972</b>	<b>1.068</b>



In einigen Ländern gestaltet sich die genaue Erfassung der Behandlungsverfahren unserer Abfallströme nach wie vor herausfordernd. Dies liegt unter anderem daran, dass Entsorgungsunternehmen Informationen zu Behandlungsverfahren unternehmensspezifischer Abfälle nicht ausreichend transparent kommunizieren beziehungsweise nationale gesetzliche Vorgaben stark variieren. Aufgrund bestehender

und zukünftiger regulatorischer Rahmenbedingungen sind wir jedoch zuversichtlich, dass sich diese Situation in den kommenden Jahren verbessert. Derzeit beträgt der Anteil unseres Abfallaufkommens mit unbekanntem oder sonstigem Behandlungsverfahren noch vier Prozent und entspricht anteilmäßig nahezu dem Vorjahreswert. Um die Transparenz unserer Abfallströme zu erhöhen, gilt es die Abfallmenge, deren Behandlungsverfahren unbekannt ist, weiter zu reduzieren.

## Ausblick Abfall

In der bevorstehenden Berichtsperiode werden wir auf den Erkenntnissen unserer Abfallanalyse aufbauen, um gezielte Maßnahmen zur Abfallreduktion abzuleiten. Gleichzeitig richten wir unser Augenmerk verstärkt auf unsere Zielsetzungen für das Jahr 2025: keine Abfälle mehr in Europa zu deponieren und mindestens die Hälfte unserer Abfälle zu recyceln. Angesichts der Unterschiede in nationalen Gesetzgebungen und fehlenden, international einheitlichen Definitionen im Bereich der Abfallwirtschaft gilt es, konsistente Standards zu schaffen sowie die Datenqualität weiter zu erhöhen. Darüber hinaus liegt unser Augenmerk auf einer vertiefenden Auseinandersetzung mit der EU-weiten Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, um deren schrittweise Umsetzung sicherzustellen.



# Wasser

**Wasser ist eine lebenswichtige Ressource für Mensch und Umwelt, mit der sorgsam umgegangen werden muss. Wir verwenden Wasser meist in geschlossenen Kühlkreisläufen für Produktions- und Kühlzwecke sowie zum Betreiben sanitärer Anlagen. Im Vergleich zu Unternehmen in anderen Branchen nutzen und verbrauchen wir äußerst wenig Wasser. In unserer kürzlich durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Wasser nicht mehr als wesentlich eingestuft. Um transparent zu zeigen, welche Schritte wir gesetzt haben und wie ernst wir den schonenden Umgang mit Ressourcen nehmen, berichten wir in diesem Jahr dennoch freiwillig darüber. Nichts geht ohne Transparenz.**



## Vorschriften einhalten und Risiken minimieren

Die Nutzung von Wasser unterliegt umfangreichen regulatorischen Vorschriften und Anforderungen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Auch wenn wir keine Abwasserbehandlungsanlagen betreiben, hat die strikte Einhaltung sämtlicher Verpflichtungen an den Standorten, an denen Wasser genutzt wird, höchste Priorität. Zusätzlich zu den nationalen Gesetzgebungen oder lokalen Behördenrichtlinien sind Überprüfungen des zurückgeführten Wassers und die Messung spezifischer Grenzwerte oder bedenklicher Stoffe an bestimmten Produktionsstandorten von Greiner vorgeschrieben. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden und Stellen sowie mithilfe unserer standardisierten Prozesse und Systeme gewährleisten wir, dass keinerlei umweltrelevante Verstöße auftreten. Im vergangenen Berichtszeitraum kam es zu keinen derartigen Verstößen.

Darüber hinaus bewerten wir jährlich die regulatorischen, physischen und Reputationsrisiken für alle Greiner Produktionsstandorte mit Hilfe des WWF Wasserrisikofilters. Um regulatorische Risiken zu minimieren, erfüllen wir sämtliche uns auferlegte Vorschriften. Dazu gehört beispielsweise die obligatorische Überprüfung, Einhaltung und Dokumentation von Grenzwerten an bestimmten Standorten vor der Rückführung des genutzten Wassers. Physische Risiken wie Wasserknappheit oder Überflutungsgefahren können aufgrund der geographischen Lage auftreten. Durch unsere implementierten und zertifizierten Managementsysteme und Prozesse sind bereits die entsprechenden Strukturen aufgebaut, um geeignete Maßnahmen daraus ableiten zu können und unsere Betriebe sowie die Umwelt optimal zu schützen und vor Schäden zu bewahren. Die achtsame und verantwortungsbewusste Bewältigung unserer physischen und regulatorischen Risiken bildet schlussendlich die Grundlage dafür, Reputationsrisiken auf ein Minimum zu reduzieren. Mit Hilfe dieser Vorgehensweise können wir sämtliche Risiken sowie die potenziell negativen Auswirkungen minimieren und stellen somit unseren Beitrag zum Schutz der Umwelt sicher.

### Klar definierte Vorgehensweise

Bereits im Berichtsjahr 2022 wurde im Bereich Wassermanagement ein umfangreicher Evaluierungsprozess durchgeführt. Seither weisen wir Standorte sowohl in Wasserrisikoregionen als auch in Wasserstressregionen aus. Dazu nutzen wir den Wasserrisikofilter des WWF und verwenden sowohl die Basin Risk als auch die Operational Risk Methode. Im Berichtsjahr 2023 haben wir diese Vorgehensweise nochmals verfeinert und auch die technische Integration in unsere Software zur Sammlung aller nicht-finanziellen Kennzahlen weiter vorangetrieben. Aufgrund dieser notwendigen Anpassungen wird die Fertigstellung, der für alle Greiner Standorte geltenden Wasserpolitik, im Jahr 2024 erfolgen.

Der Ablauf bei der Nutzung des Wasserrisikofilters beginnt damit, dass einmal jährlich zunächst mit der Basin Risk Methode bestimmt wird, ob ein Standort als Wasserrisiko<sup>1</sup> oder Wasserstressstandort<sup>2</sup> zu klassifizieren ist. Ist dies der Fall, wird der betreffende Standort mittels Operational Risk Methode nochmals einer genaueren Analyse unterzogen. Diese zweite Bewertung berücksichtigt die Gegebenheiten des jeweiligen Standorts viel spezifischer, wodurch ein umfassenderes und realitätsgetreueres Bild der tatsächlichen Risiken vor Ort entsteht. Ergibt diese vertiefende Analyse, dass der Standort immer noch als Wasserstress- oder Wasserrisikostandort zu betrachten ist, so sind die Ergebnisse der Bewertung vor Ort über die vorhandenen Managementsysteme oder die entsprechenden Prozesse einzusteuern. Die Ergebnisse sind vom jeweiligen Standort entsprechend zu interpretieren, die Relevanz zu bewerten, zu dokumentieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Analog unserem mehrstufigen Prozess wurden 2023 zunächst Wasserstress und Wasserrisiko nach der Basin Risk Methode bestimmt. Nach dieser ersten Einstufung, welche auf rein statistischen Daten aufgrund der geographischen Lage und der Branche erfolgt, konnten vier Standorte mit Wasserstress und 18 Standorte mit Wasserrisiko klassifiziert werden. Entsprechend unserer definierten Vorgehensweise wurde für die betroffenen Standorte in einem nächsten Schritt das Operational Risk berechnet. Zur Berechnung des Operational Risks wurden Primärdaten der jeweiligen Standorte erhoben und ausgewertet. Basierend auf den Ergebnissen dieser Primärdatenerhebungen wurden die definierten Schwellenwerte nicht erreicht und folglich liegt kein operatives Risiko für unsere Standorte in den Wasserstress- und Wasserrisikoregionen vor. Die Mengen der Wasserentnahme, der Wasserrückführung sowie des Wasserverbrauchs aus Gebieten mit Wasserstress werden in der Kennzahlenübersicht auf Seite 236 angegeben.

Unabhängig von diesem zentralen Ansatz der für alle unsere Produktionsstandorte Anwendung findet, haben im Jahr 2023 zwölf Produktionsstandorte eine eigene Risikobewertung vor Ort durchgeführt, acht Produktionsstandorte haben ihre eigene Wasserpolitik definiert und drei unserer vier Wasserstressstandorte haben Wassereinsparungspotenziale identifiziert.

<sup>1</sup> Ein Standort gilt als Wasserrisikostandort, wenn ein Gesamtrisiko gleich oder höher Faktor 3 vorliegt. <sup>2</sup> Für die Einstufung, ob sich ein Standort in einer Wasserstressregion befindet oder nicht, wird der Grenzwert von Faktor 3 oder höher herangezogen, jedoch ausschließlich für die Unterkategorie Wasserknappheit.



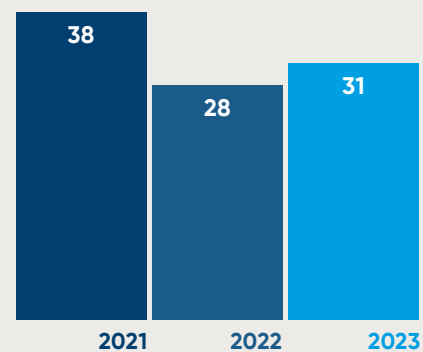
## Der Bereich Wasser in Zahlen

Die Datenerhebung zu unserem Wasserverbrauch erfolgt durch standortbasierte Wasserzählerablesungen, Rechnungen oder Abschätzungen. Die Daten werden von den Standorten direkt in unserer Software für nicht-finanzielle Kennzahlen erfasst und auf Gruppenebene aggregiert. Grundwasser ist die meist genutzte Wasserquelle bei Greiner. Rund 47 Prozent des von uns entnommenen Wasser stammen aus Grundwasserquellen und werden anschließend fast zur Gänze in dieses wieder zurückgeführt. Oberflächengewässer tragen mit 36 Prozent zur Wassernutzung bei, während nur etwa 17 Prozent von Dritten bezogen wird. Die Gesamtmenge des entnommenen aber auch des rückgeführten Wassers ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

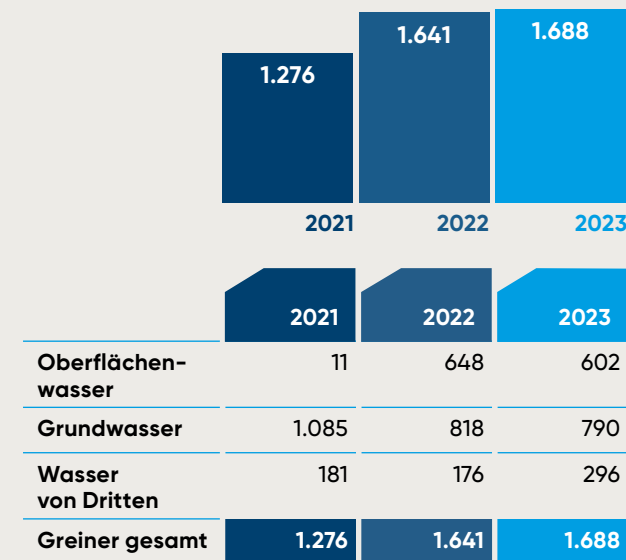
Im vergangenen Berichtsjahr wurden auch wieder zahlreiche Wassereffizienzmaßnahmen von unseren Produktionsstandorten umgesetzt. Im Vergleich zum Jahr 2022 hat sich die Anzahl umgesetzter Maßnahmen um 50 Prozent auf zwölf erhöht. Die Bandbreite umgesetzter Maßnahmen reicht von kleineren Maßnahmen wie der Optimierung von Bewässerungssystemen, automatischen Absperrventilen in Duschen, neuen Spülanlagen für Toiletten oder der Installation von Armaturen mit Handwasch-Timern bis hin zu umfangreicheren Investitionen wie der Installation einer Wasserentnahmemessanlage, dem Einbau neuer Wasserfilter oder diversen Prozessoptimierungen zur Reduktion des Wasserverbrauches.

Beim Gesamtwasserverbrauch hat sich die Menge im letzten Berichtszeitraum leicht erhöht. Unser Gesamtwasserverbrauch wird aus der Differenz von Wasserentnahme und Wasserrückführung berechnet und betrug im Jahr 2023 31 Megaliter. Dies entspricht einer Erhöhung im Vergleich zum Vorjahreswert um rund elf Prozent. Diese Veränderung ist vor allem auf die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität zurückzuführen. Die Wasserspeicherung verursacht bei Greiner keine erheblichen ab- beziehungsweise prozesswasserbedingten Auswirkungen.

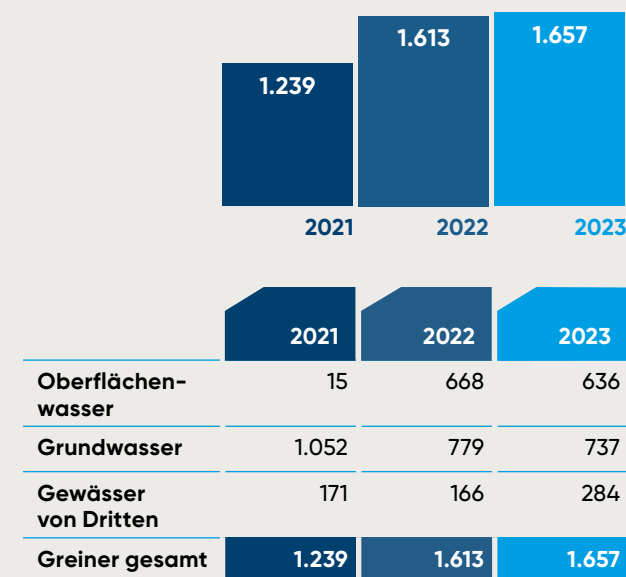
### Gesamtwasserverbrauch [in Ml]



### Wasserentnahme [in Ml]



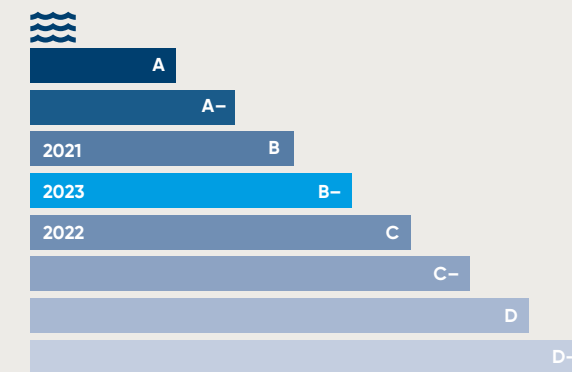
### Wasserrückführung [in Ml]



Im vergangenen Berichtsjahr haben wir im Bereich Wasser intensiv an der Verbesserung der gesamten Datenlage gearbeitet. Im Zuge der damit erreichten Erhöhung der Datenqualität wurden auch kleinere Korrekturen der Wasserentnahme-, Wasserrückführung- und Wasserverbrauchsmengen für die Jahre 2021 und 2022 durchgeführt.

Seit 2018 berichten wir nach CDP in der Kategorie Wassersicherheit und stellen unsere Performance auch öffentlich für interessierte Stakeholder:innen zur Verfügung. In den letzten beiden Jahren haben wir unsere Bestrebungen intensiviert, um sowohl das gesamte Wassermanagement bei Greiner zu verbessern, aber auch um den zunehmenden Anforderungen und inhaltlichen Weiterentwicklungen der CDP-Plattform gerecht zu werden.

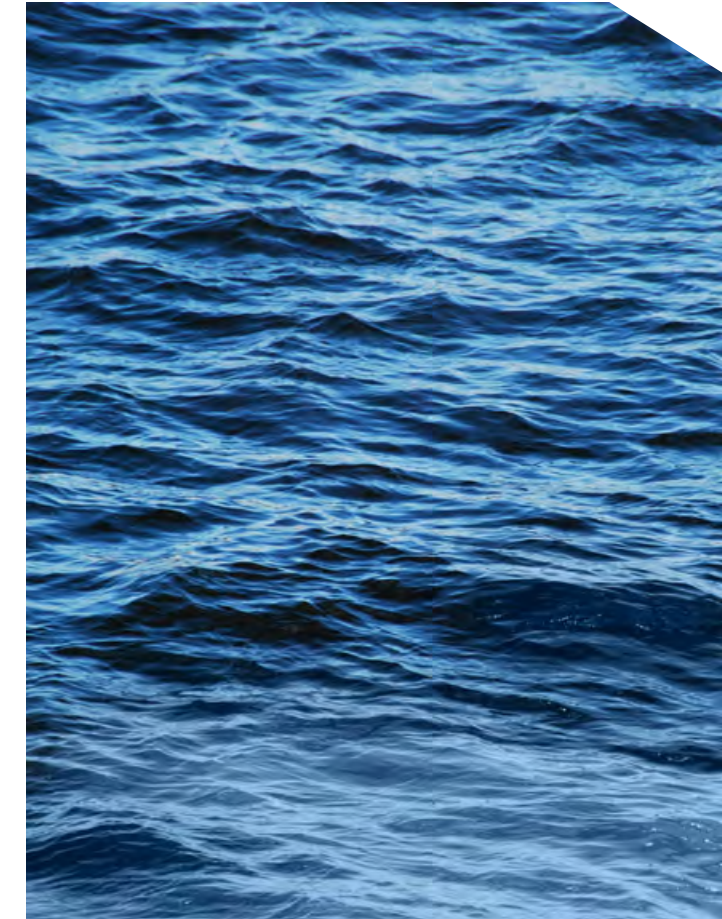
### Unsere CDP-Bewertung im Bereich Wasser



### Ausblick Wasser

Wir haben in den letzten beiden Jahren eine umfangreiche Evaluierung unseres bisherigen Ansatzes durchgeführt und basierend darauf zahlreiche Anpassungen im Bereich Wassermanagement vorgenommen. Die definierten Vorgehensweisen werden wir im Jahr 2024 in die für alle Greiner Standorte geltende Wasserpolitik einfließen lassen und konzernweit ausrollen. Zudem sind auch noch weitere technische Integrationen des WWF Wasserrisikofilters in unsere Software zur Erfassung nicht-finanzieller Kennzahlen umzusetzen. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir mit der Umsetzung der definierten Schritte den wirksamsten und geeignetsten Ansatz zur effektiven Steuerung dieses Themenbereiches ermittelt haben. Basierend auf unserer – 2023 neu durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse – wird der Fokus unserer

Nach einer Bewertung von C im Jahr 2022, konnten wir 2023 ein Rating von B- erreichen. Auch wenn das Themenfeld Wasser bei Greiner nicht mehr als wesentlich eigenstuft ist, werden wir auch künftig weiterhin daran arbeiten, unser CDP-Rating zu verbessern.



Nachhaltigkeitsbestrebungen in den nächsten Jahren auf den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen liegen. Somit wird auch die im letzten Bericht kommunizierte Überarbeitung des Wasserzieles, den Wasserverbrauch in Wasserrisikogebieten bis 2030 zu reduzieren, nicht mehr weiter verfolgt.

Auch wenn der Themenbereich Wasser nicht mehr als wesentlich eingestuft ist und wir dahingehend keine Ziele mehr setzen werden, werden wir die Bewertungen unserer Produktionsstandorte auch in Zukunft regelmäßig aktualisieren und bei sich ändernden Einstufungen entsprechend der definierten Vorgehensweise handeln. Wir werden weiterhin an der Verbesserung unserer Performance im Wassermanagement arbeiten und diese mittels CDP auch in Zukunft bewerten lassen.





# Soziales

## Zwischenverzeichnis

<b>150</b>	Mitarbeiter:innen
<b>155</b>	– Arbeitsbedingungen & Menschenrechte
<b>163</b>	– Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
<b>172</b>	– Aus- & Weiterbildung
<b>177</b>	– Diversität, Fairness & Inklusion
<b>186</b>	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
<b>188</b>	– Arbeitsbedingungen & Menschenrechte
<b>191</b>	Soziales Engagement





# Managementansatz Mitarbeiter:innen

Die Menschen hinter Greiner machen uns zu dem, was wir sind – einzigartig. Sie inspirieren uns täglich und bringen uns als Unternehmen konstant voran. Daher richten wir unseren Blick gezielt auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen und setzen uns dafür ein, weiterhin hervorragende Bedingungen für unsere Mitarbeiter:innen und damit die Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung von Greiner zu schaffen.

Als Familienunternehmen mit einer über 150 Jahre alten Firmentradition bleiben wir stets unseren Werten treu – und sichern damit eine Kultur der Wertschätzung, Offenheit und Zuverlässigkeit gegenüber unseren 11.275 Mitarbeiter:innen. Wir ermutigen die Menschen zu eigenständigem und eigeninitiativem Handeln und fördern sparten- und kulturübergreifende Zusammenarbeit. Wir setzen uns für Chancengleichheit auf allen Ebenen ein und ermutigen alle, gemeinsam unsere Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen und an der Transformation unseres Unternehmens mitzuwirken.

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

○ vorgelagerte Prozesse ● eigene Prozesse ○ nachgelagerte Prozesse

## Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen

### Positiv

- Höhere Produktivität, gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und Imagegewinn durch Schaffung eines attraktiven und inklusiven Arbeitsumfelds
- Gesteigerte Innovationskraft und damit Stärkung der Resilienz durch Förderung von Diversität, Fairness & Inklusion
- Wettbewerbsvorteil und Mitarbeiter:innenbindung durch ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Geschäftspraktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette mithilfe klarer Vorgaben hinsichtlich unserer Werte und Prinzipien
- Stärkung der Unternehmensmarke als verantwortungsvoll agierendes Unternehmen und damit Sicherung langfristiger Geschäftsbeziehungen und des Unternehmenserfolgs
- Imagegewinn und Stärkung lokaler Beziehungen durch soziales Engagement

### Negativ

- Erhöhte Fluktuation durch fehlende Mitarbeiter:innenzufriedenheit
- Reputationsrisiken und Wettbewerbsnachteile durch fehlende Adressierung von Diversität, Fairness & Inklusion
- Sicherheits- und Gesundheitsrisiken aufgrund fehlender Einhaltung und Berücksichtigung geltender Standards im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Negative Beeinträchtigung physischer und mentaler Verfassung der Mitarbeiter:innen aufgrund fehlender Maßnahmen zur Gesundheitsprävention
- Fehlendes Innovationspotenzial und damit Schwächung der Marktposition sowie der Karriere- und Erfolgchancen von Mitarbeiter:innen aufgrund fehlender Aus- und Weiterbildungsprogramme
- Nichteinhaltung von Arbeits- und Menschenrechten entlang der Wertschöpfungskette aufgrund fehlender Miteinbeziehung der Geschäftspartner:innen in sozialen Aspekten
- Imageverlust durch mangelndes soziales Engagement

## Umgesetzte Maßnahmen & Policies

- Entwicklung einer gruppenweiten People & Culture-Strategie
- Schaffung von strukturellen Voraussetzungen für eine intensive und verbesserte gruppenweite Zusammenarbeit im People & Culture-Bereich
- Implementierung des Personalmanagementsystems Greiner SuccessFactors zur Vereinheitlichung und Verbesserung von Personalprozessen
- Einführung einer Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion und verstärkte Bewusstseinsbildung
- Verbesserung der gruppenweiten Zusammenarbeit im Bereich Arbeitssicherheit durch neue Verantwortlichkeiten und Vereinheitlichung des Reportings und Monitorings
- Erweiterung des Aus- und Weiterbildungsangebotes für Mitarbeiter:innen

## Ziele

- 50 % Reduktion der Unfallhäufigkeitsrate schwerer Arbeitsunfälle<sup>1</sup> bis 2025 (Basisjahr 2018)
- Erhöhung der Anzahl ISO 45001 zertifizierter Standorte
- > 5 Gesundheitsmaßnahmen pro Standort bis 2023<sup>2</sup>
- 80 % aller Mitarbeiter:innen haben ein jährliches Mitarbeiter:innengespräch bis 2023
- Erhöhung allgemeiner oder tarifvertraglicher Vereinbarungen bis 2030
- Durchführung regelmäßiger Mitarbeiter:innenumfragen bis 2030
- 40 % Frauen in Führungspositionen<sup>3</sup> bis 2030
- 50 % Frauen außerhalb der Produktion bis 2025
- Durchschnittlich 16 Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in pro Jahr bis 2025

## Performance & Zielerreichung

- Siehe [Nachhaltigkeitsperformance 2023](#)

<sup>1</sup> Die Unfallhäufigkeitsrate bezieht sich auf schwere Arbeitsunfälle (= Unfälle mit einer Ausfallszeit von über 8 Stunden) per 1 Mio. Arbeitsstunden  
<sup>2</sup> Standorte mit 1-50 Mitarbeiter:innen = 5 Maßnahmen, 51-100 Mitarbeiter:innen = 7 Maßnahmen, 101-299 Mitarbeiter:innen = 9 Maßnahmen, >300 Mitarbeiter:innen = 11 Maßnahmen  
<sup>3</sup> Führungskräfte = Personen mit Personalverantwortung



## Unsere Mitarbeiter:innen- kennzahlen<sup>4</sup> auf einen Blick

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht [in Stellen]	2021	2022	2023
Frauen	4.813	4.639	4.481
Männer	7.879	7.009	6.777
Unbekannt oder Divers	–	19	17
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen nach Alter [in Stellen]</b>			
unter 30 Jahre	2.359	1.950	1.796
30 – 50 Jahre	7.294	6.890	6.433
über 50 Jahre	3.039	2.828	3.046
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen nach Kontinent [in Stellen]</b>			
Europa	10.837	9.626	9.461
Nordamerika	848	1.021	869
Asien	638	648	582
Südamerika	226	262	257
Afrika	143	111	106
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen nach Voll- &amp; Teilzeit [in Stellen]</b>			
Vollzeitbeschäftigte	11.712	10.966	10.595
Teilzeitbeschäftigte	980	701	680
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen Vollzeit nach Geschlecht [in Stellen]</b>			
Frauen	4.205	4.168	4.009
Männer	7.507	6.784	6.572
Unbekannt oder Divers	–	19	14
<b>Greiner gesamt</b>	<b>11.712</b>	<b>10.966</b>	<b>10.595</b>
<b>Mitarbeiter:innen Vollzeit nach Kontinent [in Stellen]</b>			
Europa	9.882	8.941	8.791
Nordamerika	846	1.011	860
Asien	615	642	581
Südamerika	226	262	257
Afrika	143	111	106
<b>Greiner gesamt</b>	<b>11.712</b>	<b>10.966</b>	<b>10.595</b>

Mitarbeiter:innen Teilzeit nach Geschlecht [in Stellen]	2021	2022	2023
Frauen	607	476	472
Männer	373	225	205
Unbekannt oder Divers	–	0	3
<b>Greiner gesamt</b>	<b>980</b>	<b>701</b>	<b>680</b>
<b>Mitarbeiter:innen Teilzeit nach Kontinent [in Stellen]</b>			
Europa	955	685	670
Nordamerika	2	10	9
Asien	23	6	1
Südamerika	0	0	0
Afrika	0	0	0
<b>Greiner gesamt</b>	<b>980</b>	<b>701</b>	<b>680</b>
<b>Mitarbeiter:innen unbefristet / befristet nach Geschlecht [in Stellen]</b>			
Unbefristete weibliche Mitarbeiter:innen	4.287	4.203	4.092
Unbefristete männliche Mitarbeiter	7.135	6.508	6.301
Unbefristete Mitarbeiter:innen Unbekannt oder Divers	–	19	14
<b>Gesamtanzahl unbefristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>11.422</b>	<b>10.730</b>	<b>10.407</b>
Befristete weibliche Mitarbeiter:innen	526	436	389
Befristete männliche Mitarbeiter	744	501	476
Befristete Mitarbeiter:innen Unbekannt oder Divers	–	0	3
<b>Gesamtanzahl befristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>1.270</b>	<b>937</b>	<b>868</b>
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen unbefristet / befristet nach Kontinent [in Stellen]</b>			
Unbefristete Mitarbeiter:innen in Europa	9.654	8.703	8.604
Unbefristete Mitarbeiter:innen in Nordamerika	792	1.020	867
Unbefristete Mitarbeiter:innen in Asien	607	635	573
Unbefristete Mitarbeiter:innen in Südamerika	226	262	257
Unbefristete Mitarbeiter:innen in Afrika	143	111	106
<b>Gesamtanzahl unbefristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>11.422</b>	<b>10.730</b>	<b>10.407</b>
Befristete Mitarbeiter:innen in Europa	1.183	923	857
Befristete Mitarbeiter:innen in Nordamerika	56	1	2
Befristete Mitarbeiter:innen in Asien	31	13	9
Befristete Mitarbeiter:innen in Südamerika	0	0	0
Befristete Mitarbeiter:innen in Afrika	0	0	0
<b>Gesamtanzahl befristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>1.270</b>	<b>937</b>	<b>868</b>
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>

<sup>4</sup> Abweichungen zu den berichteten Mitarbeiter:innenzahlen in den Kapiteln „Unser Unternehmen“ und „Unsere Entwicklung“ resultieren insbesondere aus dem Verkauf von Geschäftseinheiten der Greiner Perfoam zum 28. Dezember 2023. Weitere Differenzen resultieren aus der noch nicht abgeschlossenen Harmonisierung der unterschiedlichen Systeme des Finanz- und Personalreportings.



# Arbeitsbedingungen & Menschenrechte

	2021	2022	2023
<b>Einstellungsrate nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	23,5	20,1	20,5
Männer	23,3	17,2	18,6
Unbekannt oder Divers <sup>5</sup>	-	-	-
<b>Greiner gesamt</b>	<b>23,4</b>	<b>18,4</b>	<b>19,3</b>
<b>Einstellungsrate nach Alter [in %]</b>			
unter 30 Jahre	47,9	39,0	51,1
30 – 50 Jahre	20,4	15,8	16,0
über 50 Jahre	11,6	10,5	7,6
<b>Greiner gesamt</b>	<b>23,4</b>	<b>18,4</b>	<b>19,3</b>
<b>Einstellungsrate nach Kontinent [in %]</b>			
Europa	19,9	16,1	18,1
Nordamerika	56,8	43,9	22,0
Asien	38,4	8,6	28,5
Südamerika	40,3	34,0	41,6
Afrika	6,0	5,4	4,7
<b>Greiner gesamt</b>	<b>23,4</b>	<b>18,4</b>	<b>19,3</b>
<b>Fluktuationsrate nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	20,8	23,2	31,2
Männer	19,8	22,5	28,3
Unbekannt oder Divers <sup>5</sup>	-	-	-
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20,2</b>	<b>22,9</b>	<b>29,5</b>
<b>Fluktuationsrate nach Alter [in %]</b>			
unter 30 Jahre	34,9	46,7	53,9
30 – 50 Jahre	17,0	19,0	26,0
über 50 Jahre	16,3	15,9	22,5
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20,2</b>	<b>22,9</b>	<b>29,5</b>
<b>Fluktuationsrate nach Kontinent [in %]</b>			
Europa	18,6	18,6	29,1
Nordamerika	46,2	66,6	37,7
Asien	11,6	12,9	18,9
Südamerika	32,3	38,5	47,1
Afrika	2,1	12,6	8,5
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20,2</b>	<b>22,9</b>	<b>29,5</b>

<sup>5</sup> Die Datenbasis der Einstellungs- bzw. Fluktuationsrate für Geschlecht Unbekannt oder Divers ist zu gering, um repräsentative Durchschnittswerte anzugeben.



**Nichts geht ohne unsere Mitarbeiter:innen. Nur wenn wir uns kontinuierlich für beste Arbeitsbedingungen in einem fairen und inklusiven Umfeld einsetzen, werden wir weiterhin qualifizierte Mitarbeiter:innen gewinnen und halten können. Die Eckpunkte unserer Unternehmenskultur haben wir in unseren Werten und Grundsätzen, unserem Verhaltenskodex und unserer Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion festgehalten. Die Einhaltung sozialer Standards und Menschenrechte hat für uns oberste Priorität und wird durch eine Vielzahl an Maßnahmen sichergestellt.**



## Werte und Grundsätze

Unsere Unternehmenswerte – Offenheit, Wertschätzung, Zuverlässigkeit und Streben nach Exzellenz – sowie die Einhaltung sozialer Standards und die Achtung von Menschenrechten bilden den Rahmen für unser tägliches Handeln. Greiner ist weltweit in zahlreichen Ländern tätig. Wir arbeiten mit einem großen Netzwerk an Geschäftspartner:innen zusammen und wollen von ihnen als verantwortungsvoller Partner und als Industriebild wahrgenommen werden.

Die Prinzipien und Leitlinien für einen fairen Umgang miteinander haben wir in den Unternehmenswerten, dem Greiner Verhaltenskodex sowie dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen festgehalten. Wir geben sie mithilfe von Schulungen und Informationsveranstaltungen an unsere Mitarbeiter:innen weiter. In der Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen beachten wir, dass diese in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) sowie unter strikter Einhaltung der lokal geltenden Gesetze erfolgt. Alle relevanten Richtlinien stehen auf unserer Website öffentlich zugänglich zur Verfügung.

Wir sprechen uns ausnahmslos gegen Kinder- und Zwangsarbeit sowie gegen die Einbehaltung von persönlichen

Dokumenten aus. Als Greiner stehen wir für faire Bezahlung, Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Diskriminierung, Belästigung und Verstöße gegen unsere Unternehmensgrundsätze werden nicht toleriert. Um diesen Grundsätzen zu entsprechen, setzen wir auf Aufklärung, die Durchführung von regelmäßigen Schulungen und bieten eine Whistleblowing-Plattform ([tell-greiner.com](https://tell-greiner.com)) an.

Obige Maßnahmen tragen zur Erfüllung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) bei. Bei der Weiterentwicklung unserer Sorgfaltspflichten wollen wir uns auch weiterhin am „OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln“ orientieren. So rüsten wir uns auch für zukünftige Gesetze wie die von der EU-Kommission geplante „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“ (CS3D).

### Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Der Leitfaden der OECD zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht ([OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#)) besteht aus sechs Schritten. Er unterstützt uns maßgeblich dabei, eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Geschäftspraxis zu fördern.

→ Mehr dazu unter: [Soziales/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Arbeitsbedingungen & Menschenrechte](#)

## Zertifizierung als „Living Wage Employer“

Unsere Geschäftseinheit Greiner Bio-One UK ist seit 2023 ein zertifizierter „Living Wage Employer“. Durch die Unterzeichnung der von der Living Wage Foundation ins Leben gerufenen Initiative bekennt man sich dazu, allen direkt und indirekt angestellten Mitarbeiter:innen eine faire Entlohnung zu bieten, welche sich an den tatsächlichen Lebenshaltungskosten orientiert und nicht nur dem staatlichen Mindestlohn entspricht.

Alle zertifizierten Unternehmen, die an dieser vorbildlichen Initiative teilnehmen, sind auf der Website [livingwage.org.uk](https://livingwage.org.uk) einsehbar.



### Faire Bezahlung und Kollektivverträge

Als traditionsreiches Familienunternehmen stehen wir für eine faire Vergütung für alle Mitarbeiter:innen. Die bezahlten Entgelte orientieren sich an der marktüblichen Vergütung für eine vergleichbare Position im relevanten Umfeld. Das schließt die Anwendung von Tarif-/Kollektivverträgen ein: 2023 waren 55 Prozent unserer weltweiten Mitarbeiter:innen über allgemein gültige und/oder betriebliche Tarif- und Kollektivverträge abgedeckt (2022: 54 Prozent).

Darüber hinaus gibt es variable Vergütungsbestandteile, die auf individuell vereinbarten Zielen beruhen. Die Grundsätze der Bonusvergütung sind auf Sparten- beziehungsweise Standortebene geregelt und gelten für Mitarbeiter:innen ab einem bestimmten Positionsgrad. Für Mitarbeiter:innen, die nicht unter diese Regelung fallen, gelten lokale Prämienregelungen sowie Anreizsysteme, die sich je nach Land, Arbeitsbereich sowie Position unterscheiden.

Die faire Entlohnung hat bei Greiner auch abseits von kollektivvertraglichen Regelungen höchste Priorität. So haben wir 2022 damit begonnen, ausgehend von unseren österreichischen Gesellschaften ein sogenanntes Job Grading einzuführen. Dadurch wird in verschiedenen Geschäftsbereichen eine abgestimmte Bewertung von Stellen und Gehaltsbändern erreicht, um einen einheitlichen und transparenten Rahmen für Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu schaffen. Darüber hinaus gibt es in anderen Geschäftseinheiten zusätzliche Maßnahmen, wie beispielsweise die „Living Wage Employer“-Zertifizierung bei Greiner Bio-One UK.

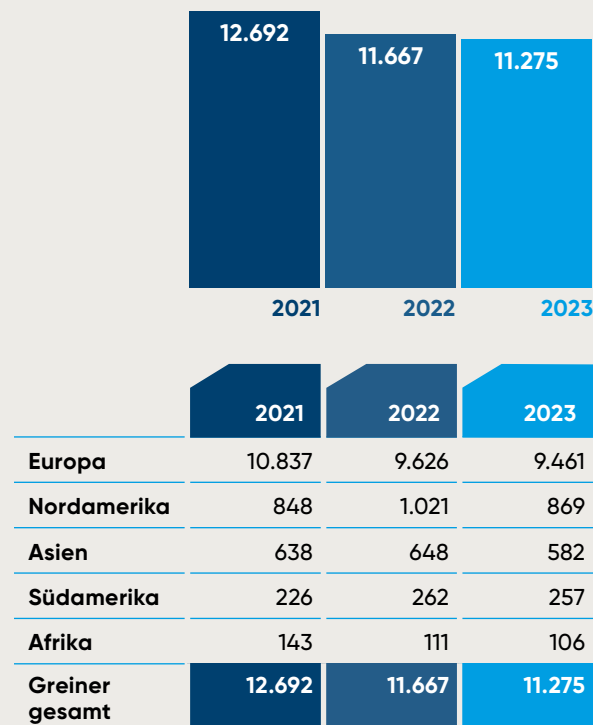
### Vereinigungsfreiheit, Dialog und Mitsprache

Weitreichende Mitsprachemöglichkeiten und institutionalisierter Dialog dienen dazu, Stakeholder:innen einzubinden und deren Bedürfnisse und Interessen zu eruieren. Sie sind unverzichtbar für eine hohe Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter:innen und ihre langfristige Bindung an das Unternehmen.

Wir fördern den Austausch von Informationen auf unterschiedlichen Ebenen und zu vielfältigen Gelegenheiten. Zu unseren regelmäßigen Formaten zählen Mitarbeiter:innengespräche, regionale Gremienarbeit sowie die Zusammenarbeit im Rahmen freiwilliger Initiativen und Interessensvertretungen. So existiert bei Greiner bereits seit vielen Jahren eine Betriebsratskonzernvertretung in Österreich. Im Mai 2023 wurde für alle Greiner Standorte in Europa zusätzlich ein Europäischer Betriebsrat (EBR) konstituiert. Beide Arbeitnehmer:innenvertretungen haben lokal und international zum Ziel, im Sinne der Interessen der Beschäftigten auf unternehmerische Planungen und Entscheidungen Einfluss zu nehmen.

Selbstverständlich halten wir uns darüber hinaus an regulatorische Vorgaben, die der Interessenvertretung und Mitsprache der Mitarbeiter:innen dienen – wie die Möglichkeit zur Wahl von Betriebsrät:innen oder auch das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit. In zahlreichen Gesellschaften der Greiner Gruppe werden die Interessen der Mitarbeiter:innen durch Betriebsräte beziehungsweise Betriebsgewerkschaften vertreten. Diese sind im Einklang mit nationalen Gesetzen und Vorgaben aktiv.

### Mitarbeiter:innen je Kontinent [in Stellen]





## Unsere Strategie für die Arbeitswelt von morgen

Unsere gruppenweite People & Culture-Strategie wurde im Jahr 2023 entwickelt und dem Aufsichtsrat präsentiert. Sie verfolgt Ziele wie die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und die vermehrte Nutzung von Synergien innerhalb der Greiner Gruppe. Die Umsetzung startete in der zweiten Jahreshälfte 2023 und ist bis 2028 anberaunt. Die People & Culture-Strategie gliedert sich in drei Bereiche:

### Neues Organisationsmodell

Durch die Einführung einer People & Culture-Matrixorganisation werden vermehrt heterogene und interdisziplinäre Teams gebildet, deren Mitglieder aus unterschiedlichen Greiner Sparten und Standorten stammen. Die dafür 2023 konzipierten spartenübergreifenden People & Culture-Kompetenzzentren werden uns helfen, Ressourcen effizienter zu nutzen und Synergien in allen Bereichen des Personalwesens zu schaffen.

### Exzellenz in der Umsetzung

Durch Standardisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen im gesamten Unternehmen schaffen wir Synergien und steigern unsere Effektivität und Effizienz. Dies geschieht beispielsweise indem eine elektronische Datenbasis evidenzbasierte Entscheidungen und die systematische Verfolgung von Zielen ermöglicht.

### Differenzierungsfaktoren als Arbeitgeber

Als Teil unserer gemeinsamen People & Culture-Strategie werden wir uns auf drei Differenzierungsfaktoren als Arbeitgeber fokussieren: Unsere einzigartige Unternehmenskultur, Entwicklungsmöglichkeiten für alle, sowie attraktive Arbeitsbedingungen für alle.



Neben der neuen People & Culture-Strategie zeigt auch unser gruppenweiter Unternehmensstrategieprozess, den wir 2023 abgeschlossen haben, welchen Stellenwert die Menschen bei Greiner haben. So wurden die bereits bestehenden strategischen Prioritäten der Greiner Gruppe – Globalisierung, Diversifizierung und Innovation – um die Priorität Nachhaltigkeit, welche den Schwerpunkt Menschen enthält, ergänzt.

### Reaktion auf globale Arbeitsmarkttrends

Wie alle internationalen Unternehmen, müssen auch wir mit einer Vielzahl an globalen Krisen und deren Auswirkungen umgehen – dazu zählen nach wie vor die Folgen der Corona-Pandemie, Kriege und Konflikte in verschiedenen Weltregionen, instabile globale Lieferketten sowie eine allgemein herausfordernde Wirtschaftslage. Die damit verbundene Dynamik spiegelt sich auch in den Arbeitsmärkten weltweit wider.

Der viel zitierte Fachkräftemangel hat sich mittlerweile in einen generellen Arbeitskräftemangel gewandelt. Die Ansprüche und Wertvorstellungen von Arbeitskräften entwickeln sich stetig weiter – Veränderung wird in einer hochkomplexen und dynamischen Welt zum Status Quo. Unsere neue People & Culture-Strategie ist daher eine Antwort auf neun wichtige Trends, die in der Strategieerstellung identifiziert wurden.

## Performance und Herangehensweise

2023 haben wir weitere Maßnahmen gesetzt, um Zielvereinbarungen stärker im Unternehmen zu verankern. Zudem sind wir mit der Digitalisierung unserer HR-Prozesse und damit einhergehend der Verfügbarkeit elektronischer Daten erheblich vorangekommen. Durch die gruppenweite Einführung unseres digitalen Personalmanagementsystems Greiner SuccessFactors – die Greiner spezifische Implementierung von SAP SuccessFactors – verbessern wir die Grundlagen für fundierte Entscheidungen bedeutend.

### Zielvereinbarungen mit Führungskräften und Mitarbeiter:innen

Die Herausforderungen, die mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie einhergehen, sind enorm. Um diese zu meistern, braucht es regen Austausch, aber auch klare Zielsetzungen.

Unser Top-Management wird seit 2020 an der Greiner Nachhaltigkeitsperformance gemessen. Wir haben bewusst den Weg „top down“ gewählt, um eine möglichst große Hebelwirkung zu erreichen. In den kommenden Jahren soll das Bewertungsprinzip auch auf weitere Managementebenen ausgeweitet werden. Durch die sukzessive Integration von Nachhaltigkeitsaspekten setzen wir über das variable Vergütungssystem finanzielle Anreize, dass die damit zusammenhängenden Ziele erreicht werden. Einen wichtigen Schritt in diese Richtung werden wir bereits 2024 gehen. Erstmals wird es für alle Mitarbeiter:innen der Greiner Gruppe, die eine Leistungsbeurteilung auf Basis von individuellen Zielen haben, ein kollektives Ziel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geben.

### Neun identifizierte Trends





### Auswahl und Bindung von Talenten

Während die Auswahl von Talenten bisher von jeder Sparte individuell geregelt wurde, haben wir im Jahr 2023 durch die Einführung des Recruiting-Moduls unseres Personalmanagementsystems Greiner SuccessFactors damit begonnen, gruppenweit einheitliche und transparente Prozesse zu schaffen. Die fortschreitende Neuausrichtung des People & Culture-Bereichs wird darüber hinaus spartenübergreifende Karrieren fördern und somit auch zur Mitarbeiter:innenbindung beitragen.

Die Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen formulieren wir so detailliert und transparent wie möglich. Im Rahmen von Einstellungsgesprächen mit Bewerber:innen versuchen wir auf individuelle Bedürfnisse bestmöglich einzugehen. Gleichzeitig vermitteln wir ein klares Bild von unseren Erwartungen und unserer Unternehmenskultur.

Die aktive Suche nach Mitarbeiter:innen erfolgt sowohl über etablierte Kanäle wie Anzeigen und Personalvermittlungen, als auch über Social Media. Zusätzlich gibt es bei der Greiner AG und zum Teil auch in den Sparten Empfehlungsprogramme. Hier können Mitarbeiter:innen mögliche Bewerber:innen für eine vakante Position empfehlen. Wird ein:e Bewerber:in eingestellt und bleibt einen gewissen Zeitraum ungekündigt im Unternehmen, hat die empfehlende Person Anspruch auf Incentives. Diese bestehen zumeist in einer einmaligen Auszahlung oder im Gewähren zusätzlicher Urlaubstage.

### Alle an Bord

Damit der Einstieg ins Unternehmen gut gelingt, stellt Greiner neuen Mitarbeiter:innen schon länger detaillierte Einarbeitungspläne zur Verfügung, die durch die zuständige Führungskraft individuell angepasst werden können. Mit der Einführung unseres Personalmanagementsystems Greiner SuccessFactors setzen wir nun weitere Standardisierungsschritte, um die Phase des Ankommens im Unternehmen noch professioneller zu gestalten.

Zusätzlich gibt es verschiedenste Initiativen, die den Start im neuen Job oder die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer längeren Pause erleichtern. Beispielsweise hat die Greiner AG das Buddy-Programm #GetOnBoard ins Leben gerufen. Neue und zurückkehrende Mitarbeiter:innen bekommen eine:n Kolleg:in, einen sogenannten Buddy, an die Seite gestellt, die oder der sie im ersten Jahr begleitet. Ähnliche Programme mit unterschiedlichen Ausprägungen, wie zum Beispiel Welcome Days für neue Mitarbeiter:innen, gibt es auch in anderen Geschäftsbereichen.

<sup>1</sup> Für die Berechnung der Performance Review-Rate wurden alle Formen der Beurteilung und Evaluierung mit der Anzahl von Mitarbeiter:innen ins Verhältnis gesetzt. <sup>2</sup> Die Performance Review-Raten aufgeschlüsselt nach Arbeitsbereich sind in der Kennzahlenübersicht am Ende dieses Berichts zu finden.

### Dialog und Austausch mit Mitarbeiter:innen

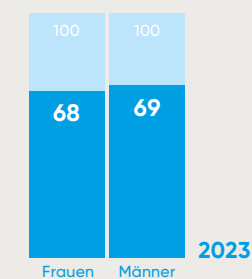
Um die Entwicklung und damit die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, haben wir in den vergangenen Jahren den konstruktiven Dialog und Austausch intensiviert. Dazu gehören regelmäßige Performance Reviews, in denen sich Führungskräfte und Mitarbeiter:innen gegenseitig Feedback geben und gegebenenfalls Zielvereinbarungen sowie individuelle Entwicklungswünsche besprechen, vereinbaren und dokumentieren.

Gute und konstruktive Performance Reviews hängen von einer intensiven Vorbereitung beider Gesprächspartner:innen ab. Unser digitales Personalmanagementsystem Greiner SuccessFactors führt auch hier zu einer Vereinheitlichung des Prozesses. Seit 2023 können sowohl die Vorbereitung als auch die Leistungsbeurteilung und Dokumentation für einen großen Teil der Mitarbeiter:innen standardisiert im System stattfinden.

Wir bemühen uns die Zahl der Performance Reviews in allen Unternehmens- und Arbeitsbereichen kontinuierlich auszubauen: Während 2022 58 Prozent der Mitarbeiter:innen ein Feedbackgespräch mit ihren Führungskräften geführt haben, waren es 2023 69 Prozent. Diese positive Entwicklung führen wir vorwiegend auf die Einführung von Greiner SuccessFactors zurück. Unsere Zielsetzung liegt bei 80 Prozent.

#### Performance Review-Rate<sup>1,2</sup> [in %]

Anteil Mitarbeiter:innen mit Performance Review



	2021	2021	2023
<b>Frauen</b>	67	57	68
<b>Männer</b>	64	59	69
<b>Greiner gesamt</b>	65	58	69

### Flexibles Arbeiten

Wir wollen unseren Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld bieten, das ihnen ein hohes Maß an Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiteinteilung ermöglicht – und damit flexibles Arbeiten begünstigt. Unter dem Stichwort „Great Workplace“ werden wir hier weitere Maßnahmen setzen. Dies betrifft nicht nur physische Arbeitsplätze, sondern selbstverständlich auch Arbeitsbedingungen im breiteren Sinn.

In vielen Unternehmensbereichen bieten wir, wo dies organisatorisch möglich ist, bereits jetzt flexible Homeoffice Regelungen. Als Beispiel kann die Richtlinie für Homeoffice und Mobile Working der Greiner AG dienen, die bis zu 80 Prozent Homeoffice sowie das Arbeiten an anderen Orten im Inland ermöglicht.

## Dialog für die Zukunft – unsere Nachhaltigkeitskonferenz

Die jährliche Nachhaltigkeitskonferenz bei Greiner zielt darauf ab, unseren Mitarbeiter:innen unterschiedliche Aspekte der Nachhaltigkeit näher zu bringen. Unter dem Motto „Everything is connected“ nahmen 2023 hunderte Kolleg:innen aus aller Welt an Online-Diskussionen mit Expert:innen zum Themenkomplex ESG (Environment, Social, Governance) teil. Erstmals gab es im Anschluss eine Live-Diskussion mit dem gesamten Vorstandsteam. Diese offene Art und Weise des Austauschs zeigt den transparenten Dialog, den wir in puncto Nachhaltigkeit pflegen.

Austausch zu Nachhaltigkeit mit Kolleg:innen aus aller Welt

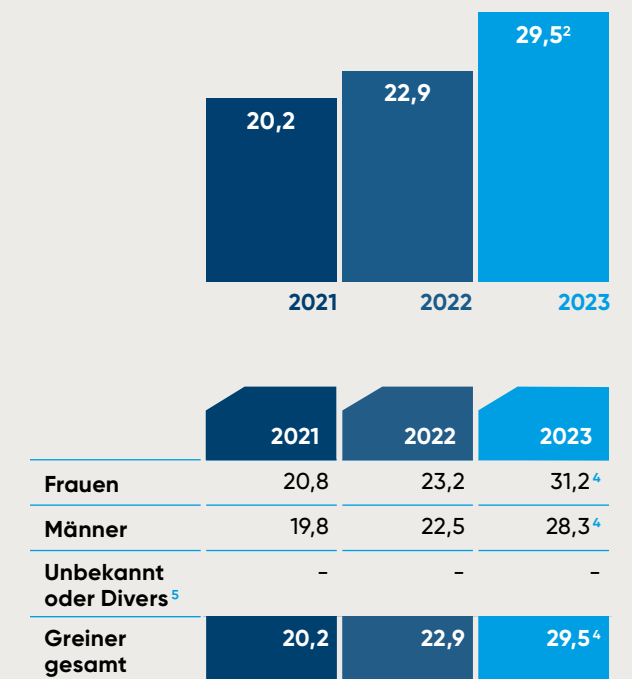


### Mitarbeiter:innenfluktuation

Die Fluktuationsrate beschreibt, wie viele Mitarbeiter:innen im Verhältnis zur gesamten Belegschaft im Laufe des Jahres das Unternehmen verlassen haben. Ende 2023 lagen wir bei einem gruppenweiten Wert von 30 Prozent (2022: 23 Prozent). Der Anstieg der Fluktuationsrate erklärt sich vor allem durch den Verkauf eines gesamten Geschäftsbereichs und einer weiteren Geschäftseinheit unserer Schaumstoffsparte. Die Fluktuationsrate exklusive dieser Veräußerungen lag im Berichtszeitraum bei rund 23 Prozent.

Neben der Veräußerung von Teilen unserer Schaumstoffsparte kommt ein signifikanter Teil dieser Fluktuation durch notwendige Kosteneinsparungen und einhergehende Maßnahmen zur Personalreduktion zustande. Darüber hinaus ergibt sich die Fluktuation durch Dienstgeber:innenkündigungen, freiwillige Austritte, sowie Austritte, die durch den Ablauf befristeter Verträge entstehen. Insgesamt ist nicht nur bei der Generation Z, sondern quer durch alle Altersklassen, die Bereitschaft einen Job zu wechseln, gestiegen. Im aktuell sehr dynamischen Wirtschaftsumfeld stellt dies eine zusätzliche Herausforderung dar.

#### Fluktuationsrate nach Geschlecht<sup>3</sup> [in %]

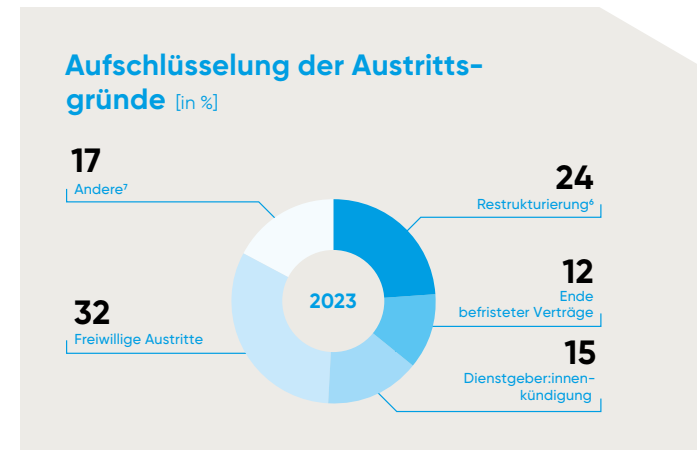


<sup>3</sup> Für die Berechnung der Fluktuationsrate wurden die Austritte von Frauen bzw. Männern der Anzahl weiblicher bzw. männlicher Mitarbeiter:innen gegenübergestellt. <sup>4</sup> Die Fluktuationsrate 2023 beinhaltet die Veräußerung eines gesamten Geschäftsbereichs und einer weiteren Geschäftseinheit unserer Schaumstoffsparte. <sup>5</sup> Die Datenbasis der Fluktuationsrate für Geschlecht Unbekannt oder Divers ist zu gering, um repräsentative Durchschnittswerte anzugeben.



Seit Februar 2023 besitzen wir durch unser Personalmanagementsystem Greiner SuccessFactors eine stark verbesserte Datenbasis zur Mitarbeiter:innenfluktuation in all unseren Geschäftsbereichen. Neben rein quantitativen Daten sind nun auch qualitative Daten verfügbar, die uns dabei unterstützen, geeignete Maßnahmen zu erarbeiten, um die Fluktuationsrate zu senken. Die auf diesen Daten basierende-Zusammensetzung der Fluktuationsrate im Berichtszeitraum ist in nebenstehender Grafik beschrieben.

Verlassen Mitarbeiter:innen einen Geschäftsbereich, bemühen wir uns bei Verfügbarkeit adäquate Chancen in anderen Unternehmensbereichen zu bieten. Darüber hinaus ermöglichen wir in Einzelfällen eine Outplacement-Beratung, um betroffene Mitarbeiter:innen im Übergang zu begleiten. In Österreich vereinbaren wir mit unseren Mitarbeiter:innen auch Altersteilzeitlösungen.



6 Veräußerung von Geschäftseinheiten und Umstrukturierungsmaßnahmen aufgrund von herausfordernder wirtschaftlicher Lage. 7 Aufgrund der Neueinführung unseres digitalen Personalmanagementsystems Greiner SuccessFactors konnten im Berichtszeitraum noch nicht alle Austrittsgründe vollumfänglich erfasst werden.

Wir setzen uns für transparente und faire Prozesse entlang des gesamten Employee Lifecycles ein.



## Ausblick Arbeitsbedingungen & Menschenrechte

Die Attraktivität als Arbeitgeber, das Gewinnen von Talenten und der langfristige Verbleib von Mitarbeiter:innen und Know-how im Unternehmen werden auch weiterhin zu unseren Prioritäten zählen. Bestmögliche Arbeitsbedingungen in einem Umfeld, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt und kontinuierliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet, sind die Grundvoraussetzung hierfür. Unsere neue gruppenweite People & Culture-Strategie wird in den kommenden Jahren den passenden Rahmen dafür bieten.

Die 2023 konzeptionierten spartenübergreifenden People & Culture-Kompetenzzentren werden künftig Maßnahmen und Initiativen entwickeln, die alle Bereiche des Employee Lifecycles abdecken – vom Anwerben neuer Talente bis hin zum Exit-Management. Dabei werden wir uns verstärkt bemühen, Synergien zu schaffen und zu nutzen. Das übergeordnete Ziel aller genannten Aktivitäten ist, unsere Unternehmenskultur zu stärken, um die Herausforderungen eines dynamischen Arbeitsumfelds zu meistern.

# Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz



**Für uns ist eines selbstverständlich: Nichts geht ohne ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Dieses zu schaffen und stetig zu verbessern, gehört zu unseren obersten Prioritäten – einerseits um unsere Belegschaft zu schützen und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten, andererseits um Krankenstands- und Fluktuationsraten zu senken und damit verbundene Kosten zu minimieren. Die Herausforderungen im Bereich Arbeitssicherheit sind gerade bei Unternehmen mit einem hohen Anteil von Mitarbeiter:innen im Produktionsumfeld groß. Wir widmen diesem Thema daher im Arbeitsalltag höchste Aufmerksamkeit.**



## Management von Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Tag für Tag arbeiten wir daran, die Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen. Wir setzen uns dafür ein, dass die Betriebsstätten und die Benutzung der Maschinen, der Anlagen und des Arbeitsequipments sicher und die Arbeitsabläufe frei von Gefahren sind. Wir stellen unseren Beschäftigten angemessene Schutzkleidung und -ausrüstung zur Verfügung und bieten unseren Mitarbeiter:innen ein vielfältiges Angebot im Bereich der Gesundheitsvorsorge.

Auch wenn sich Unfälle und Krankheiten nie zu 100 Prozent verhindern lassen, tun wir unser Möglichstes, um insbesondere personenbezogene Schäden zu vermeiden. Greiner hatte mit Ende 2023 an 15 Standorten ein nach ISO 45001 normiertes Managementsystem installiert, das extern überprüft und zertifiziert wird (Ende 2022: 10 Standorte). Damit waren Ende 2023 bereits 2.852 Mitarbeiter:innen (27 Prozent der Belegschaft)

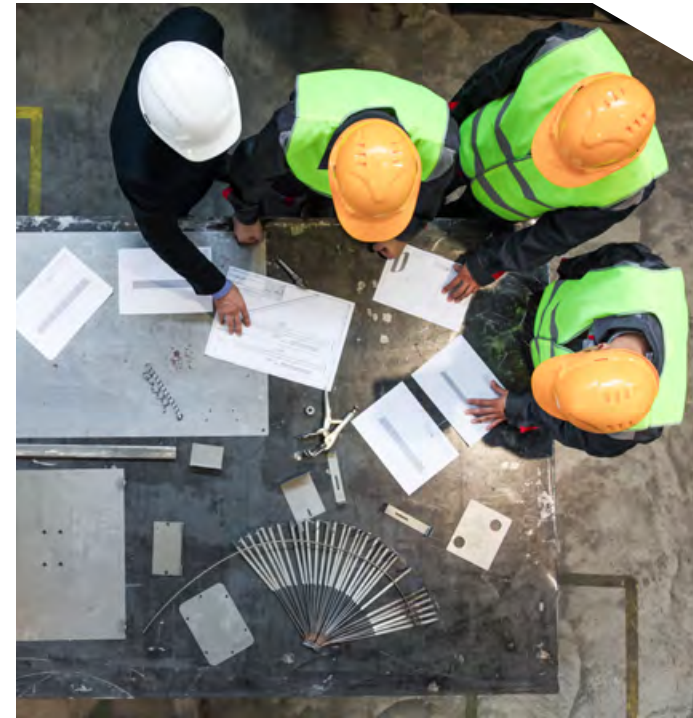
von diesem international anerkannten Managementsystem abgedeckt. Ende 2022 waren es 1.550 Mitarbeiter:innen beziehungsweise 14 Prozent der Belegschaft. Um unsere Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit weiter zu optimieren und darüber hinaus standardisierte Prozesse einzuführen soll die ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz künftig auch an weiteren Produktionsstandorten umgesetzt werden.

Die Verantwortung für einen umfassenden Schutz der eigenen Mitarbeiter:innen und aller anderen Arbeitskräfte, deren Arbeitsplatz oder Arbeit wir kontrollieren, nehmen wir selbstverständlich auch an den derzeit noch nicht ISO 45001 zertifizierten Standorten konsequent wahr. Eine wichtige Grundlage dafür bietet die seit 2021 geltende gruppenweite Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie enthält Vorgaben und Mindeststandards, die zu einer Harmonisierung und weiteren Verbesserung des gruppenweiten Arbeitssicherheitsmanagements und folglich zu einer Reduktion der Unfall-, Krankenstands- und Fluktuationszahlen an sämtlichen Standorten beitragen.

Die Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt für alle bei Greiner beschäftigten und in einem beschäftigungsähnlichen Verhältnis stehenden Personen sowie, soweit anwendbar, auch für externe Partner:innen. Sie sieht für jeden Greiner Standort die Bestellung von betriebsinternen Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vor. Sie müssen eine grundlegende Ausbildung im Sinne einer Sicherheitsvertrauensperson vorweisen können. Darüber hinaus gibt es gesetzlich verpflichtende Kurse für Ersthelfer:innen oder Brandschutzbeauftragte. Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können je nach Geschäftsbereich und Standort auch über Budgets für sicherheits- oder gesundheitsfördernde Maßnahmen und Anschaffungen verfügen.

Die Politik verlangt darüber hinaus die Schaffung, Erhaltung und Weiterentwicklung eines zertifizierungsfähigen Managementsystems mit Schwerpunkt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (wie beispielsweise ISO 45001), die Einführung eines Meldesystems für gefährliche oder unsichere Situationen beziehungsweise unsicheres Verhalten sowie eine verpflichtende Ausbildung und Weiterbildung aller Führungskräfte im Arbeitnehmer:innen- und Gesundheitsschutz.

Die Einhaltung unserer Politik für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz muss von den jeweiligen Geschäftseinheiten regelmäßig kontrolliert werden, beispielsweise mittels Begehungen der Betriebe durch Sicherheitsvertrauenspersonen oder anderen befähigten Mitarbeiter:innen. Diese Kontrollen sind dokumentationspflichtig. Als Präventivmaßnahmen zur Früherkennung von Mängeln findet zudem in jedem Betrieb eine jährliche Begehung unter Teilnahme von befähigten Mitarbeiter:innen aus anderen Betrieben von Greiner statt – so gewährleisten wir eine Fremdsicht auf mögliche Gefahrenpotenziale. Die Umsetzung dieser Kontrollmechanismen wird in regelmäßigen Abständen intern durch die Greiner AG auditiert.



Neben der Einhaltung unserer internen Vorgaben befolgen wir in jedem Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, selbstverständlich die lokal geltenden gesetzlichen Vorschriften und Anforderungen. Bei der Verbesserung der Sicherheit und Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz beziehen wir die Beschäftigten der jeweiligen Arbeitsbereiche mit ein. Eine weitere Maßnahme in diesem Bereich ist die Greiner Whistleblowing-Plattform ([tel-greiner.com](https://tel-greiner.com)), die sowohl externen als auch internen Stakeholder:innen die Möglichkeit gibt, etwaige Vorkommnisse oder Verstöße einfach zugänglich und anonym zu melden. Dies gilt für jegliche Themen und Situationen und kann dementsprechend auch für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz genutzt werden. Zusätzlich sind alle Mitarbeiter:innen aufgefordert, proaktiv an nachhaltigen Verbesserungen zu arbeiten und sich zu engagieren.

### Sicherheitsmaßnahmen und Austauschformate

Neben der Sicherung der Unfall- oder Risikostelle und der Versorgung der Verunfallten beziehungsweise Kennzeichnung oder Behebung der unsicheren Situation, ist jeder Vorfall unverzüglich an die zuständigen Personen zu melden. Über den Unfallhergang muss ein Unfallbericht erstellt werden, der die Situation und die unter Umständen aufgetretenen Auswirkungen auf die Gesundheit dokumentiert. In weiterer Folge werden die gewonnenen Erkenntnisse in unterschiedlichen Gremien besprochen und Erfahrungswerte sowie entsprechende Gegenmaßnahmen geteilt, um voneinander zu lernen und ähnliche Unfälle andernorts zu vermeiden. Auch Beinaheunfälle sowie gefährliche und unsichere Situationen müssen von den Mitarbeiter:innen gemeldet und mit den Sicherheitsbeauftragten der jeweiligen Standorte besprochen werden.

Die Austausch- und Erfahrungsberichts-Formate unterscheiden sich in Abhängigkeit von Standort und Land. Zeitlich variiert das Spektrum zwischen täglichen, wöchentlichen und monatlichen Meetings in unterschiedlichsten Gremien. In den Zusammenkünften werden unter anderem der Status quo der sicherheitsrelevanten Kennzahlen, die aktuellen To-dos, besondere Vorkommnisse sowie ergriffene oder zu ergreifende Maßnahmen besprochen.

Aufgrund der Organisationsstruktur der Unternehmensgruppe sind die Meldesysteme und -wege für Unfälle, Beinaheunfälle sowie gefährliche und unsichere Situationen unterschiedlich. Trotz der verschiedenen Systeme und Berichtsstrukturen arbeiten wir laufend daran, unsere Kennzahlen zu verbessern und das Reporting zu vertiefen. Je nach Sparte sind Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Reporting und -Weiterentwicklung fester Bestandteil der Agenda verschiedener Gremien auf Managementebene. Auf Gruppenebene werden Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Kennzahlen im Executive Committee der Greiner AG monatlich evaluiert und zusätzlich im Nachhaltigkeitsrat berichtet. In einzelnen Geschäftsbereichen gibt es auch Gremien mit Vertretungen aus dem Management und der Belegschaft.

Die vorgegebenen verpflichtenden Sicherheitsschulungen – sie unterscheiden sich in Abhängigkeit von Geschäftsbereich, Arbeitsplatz und Maschine – gelten für alle Mitarbeiter:innen sowie Zeitarbeitnehmer:innen. Auch externe Besucher:innen bekommen bei Zutritt zu Produktionsstätten eine Sicherheitsunterweisung sowie die entsprechende Sicherheitsausrüstung. Gesetzliche Anforderungen, die von Land zu Land unterschiedlich sind, wie verpflichtende Brandschutzüberprüfungen und -übungen oder ausgebildete Ersthelfer:innen, erfüllen wir in allen Geschäftsbereichen.

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeiter:innen gefährliche Situationen und Gefahrenzonen meiden sollen. Im Gefahrenfall sollen sie sich unverzüglich aus dem Gefahrenbereich zurückziehen. Mitarbeiter:innen, die arbeitsbedingte Gefahren melden oder sich aus gefährlichen Arbeitssituationen entfernen, haben keinerlei Sanktionen zu befürchten, sondern können sich im Gegenteil gewiss sein, dass ihr Handeln den Erwartungen von Greiner entspricht.

### Reduktion der Unfallhäufigkeit

Die Häufigkeit schwerer Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden ist seit dem Jahr 2018 zwar um 41 Prozent zurückgegangen, der Wert liegt mit 7,46 jedoch immer noch über unserem gesetzten Ziel einer Halbierung der schweren Unfälle bis 2025 im Vergleich zu 2018. Dementsprechend haben wir 2023 die Weichen gestellt, um die Arbeitssicherheit bei Greiner weiter zu verbessern und die Zielerreichung sicherzustellen. Seit 2022 erfassen wir die Unfallkennzahlen separat für direkte als auch indirekte Mitarbeiter:innen. Diese Aufschlüsselung berichten wir im vorliegenden Bericht erstmalig.





Eine wichtige Rolle in der Verbesserung der Arbeitssicherheit bei Greiner spielt die 2023 initiierte spartenübergreifende Arbeitsgruppe Safety, die aus den zentralen Arbeitssicherheitskoordinatoren:innen unserer Sparten besteht und von der Greiner AG moderiert wird. Sie entwickelt gruppenweite Ansätze, um Synergien zwischen den Geschäftsbereichen zu nutzen und voneinander zu lernen. Ein wichtiger Schritt dahin ist die Harmonisierung der Sicherheitskennzahlen aller Geschäftsbereiche und der damit verbundenen Definitionen. 2023 wurde die Reporting-Frequenz erhöht: Produktionsstandorte berichten ihre Unfallkennzahlen nun monatlich an die Greiner AG. Ab 2024 werden alle Standorte, also auch Vertriebsstandorte, monatlich ihre Unfallkennzahlen an die Greiner AG berichten. Zusätzlich werden wir die Erfassung von schweren Arbeitsunfällen in weitere Unterkategorien unterteilen, um ein besseres Verständnis für die Schwere der Unfälle zu erhalten. Mithilfe eines gruppenweiten Monitorings schaffen wir nicht nur Transparenz, sondern auch die Möglichkeit übergeordnete Maßnahmen zu entwickeln und gleichzeitig die Wirksamkeit dieser zu überprüfen. Darüber hinaus ergibt sich dadurch die Möglichkeit etwaige Zielsetzungen und Bemühungen an Branchenstandards auszurichten.

Eine zusätzliche wesentliche Maßnahme, um die Unfallhäufigkeit langfristig zu senken, ist die weitere Implementierung eines normierten Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Mittelfristig wollen wir ein solches in allen Produktionsstandorten einführen und nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Um unsere Arbeitsunfallzahlen weiter senken zu können, soll die ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz so schnell wie möglich umgesetzt werden. Aus diesem Grund kann sie bei der schrittweisen Implementierung unserer Managementsysteme anderen Managementsystemzertifizierungen vorgezogen werden.

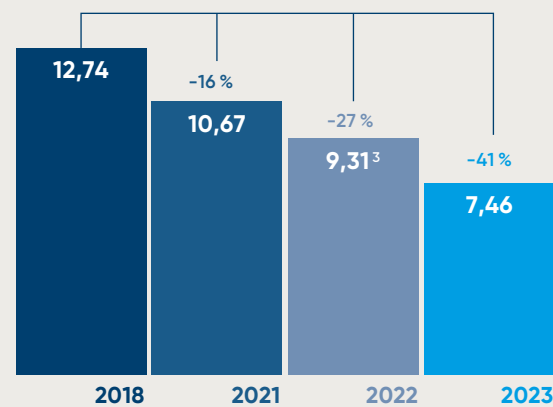
Die Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unserer Standorte sowie die zentralen Arbeitssicherheitskoordinatoren:innen unserer Sparten leisten einen wichtigen Beitrag zur Analyse der regelmäßig gesammelten Kennzahlen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Durch diese Analyse sowie durch Arbeitsplatzevaluierungen und Sicherheitsbegehungen können wir Risiken frühzeitig erkennen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit ableiten. Zu den Arbeitsplatzrisiken zählen insbesondere scharfe Gegenstände, fallende Objekte, Fallen/Stolpern, Stoßen, Verbrennungen sowie das Thema Mobilität (Werkverkehr und Wegunfälle). Persönliche Schutzausrüstung, wie Gehörschutz, Schutzbrillen oder Sicherheitsschuhe, sind je nach Arbeits- und Geschäftsbereich verfügbar beziehungsweise verpflichtend. Mitarbeiter:innen, deren Arbeitsplatz in ausgewiesenen Lärm-bereichen angesiedelt ist, unterliegen speziellen Eignungs- und Folgeuntersuchungen.

Wir bedauern sehr, dass es 2023 zu einem tödlichen Arbeitsunfall im Zusammenhang mit einem Gabelstapler auf dem Unternehmensgelände eines Standorts in Tschechien kam.

Bei dem Verunglückten handelte es sich um einen Mitarbeiter eines externen Dienstleisters, der für Abfallzerkleinerung am Standort zuständig war. Als unmittelbare Maßnahme wurden Informationen zum Unfallhergang mit allen Geschäftseinheiten der Greiner AG und allen relevanten Mitarbeiter:innen geteilt. Als mittelfristige Maßnahme haben wir einen einheitlichen technischen Mindeststandard für sicherheitsrelevante Ausrüstung von Gabelstaplern definiert. Zusätzlich werden wir die Datenerfassung ab 2024 nochmals erweitern: erstmals werden auch leichte und schwere Unfälle von externen Personen, die sich am Greiner Betriebsgelände aufhalten, in unser Kennzahlreporting mitaufgenommen.

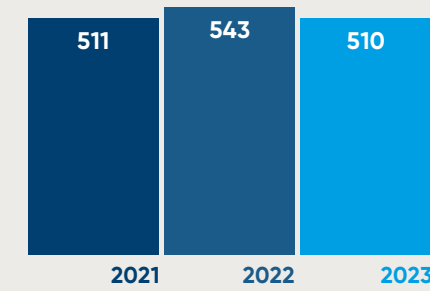
Für 2024 haben wir zudem entschieden, für die gesamte Greiner Gruppe ein kollektives Ziel im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für alle Mitarbeiter:innen, die eine Leistungsbeurteilung auf Basis von individuellen Zielen haben, verpflichtend einzuführen. Darüber hinaus ist sowohl im gruppenweiten Executive Committee als auch in den Executive Committees der Sparten das Thema Arbeitssicherheit nun als erster Agendapunkt eines jeden Meetings etabliert worden. So erhöhen wir die Sichtbarkeit und Priorität des Themas.

### Unfallhäufigkeit der schweren Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden<sup>1,2</sup>



<sup>1</sup> Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20.900.881 Arbeitsstunden geleistet und 156 schwere Unfälle erfasst. Diese Zahlen und die oben dargestellte Unfallhäufigkeit schließen sowohl direkte als auch indirekte Mitarbeiter:innen ein.  
<sup>2</sup> Die Aufschlüsselung der Unfallhäufigkeit und der geleisteten Arbeitsstunden auf direkte und indirekte Mitarbeiter:innen sind im Performance Index am Ende dieses Berichts zu finden. Unter direkten Mitarbeiter:innen verstehen wir alle Personen, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit Greiner stehen. Unter indirekten Mitarbeiter:innen verstehen wir Zeitarbeiter:innen, die hauptsächlich in der Produktion tätig sind.  
<sup>3</sup> Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.

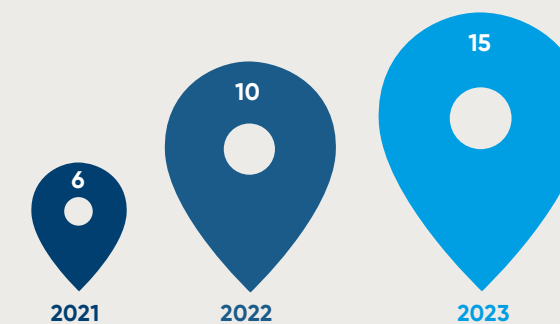
### Anzahl der Unfälle<sup>4</sup> [in Stück]



	2021	2022	2023
Leichte Unfälle <sup>5</sup>	288	342	354
Schwere Unfälle <sup>6</sup>	223	201 <sup>8</sup>	156
Unfälle auf dem Arbeitsweg <sup>7</sup>	66	59	49
<b>Greiner gesamt</b>	<b>511</b>	<b>543<sup>8</sup></b>	<b>510</b>

<sup>4</sup> Die Gesamtanzahl der Unfälle beinhaltet sowohl leichte als auch schwere Unfälle, jedoch keine Wegunfälle. Sie bezieht sich sowohl auf direkte als auch indirekte Mitarbeiter:innen. Die Aufschlüsselung der Unfallzahlen auf direkte und indirekte Mitarbeiter:innen ist in der Kennzahlenübersicht am Ende des Berichts zu finden.  
<sup>5</sup> Leichte Unfälle sind Unfälle mit einer Ausfallszeit von weniger als acht Stunden.  
<sup>6</sup> Schwere Unfälle sind Unfälle mit einer Ausfallszeit von mehr als acht Stunden.  
<sup>7</sup> Wegeunfälle sind Unfälle außerhalb des Firmengeländes während der direkten An- und Abfahrt vom / zum Arbeitgeber. Wegeunfälle wurden in der Gesamtzahl nicht berücksichtigt.  
<sup>8</sup> Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.

### Produktionsstandorte mit zertifiziertem Managementsystem ISO 45001 [in Stück]



## Ergonomie-Evaluierung im Produktionsbereich

Greiner Bio-One führte im Jahr 2022 mit Unterstützung durch externe Beratungsunternehmen in all seinen operativen Arbeitsbereichen Ergonomie-Evaluierungen durch. Die ausgearbeiteten Verbesserungsmaßnahmen werden seitdem sukzessive umgesetzt. Im Verlauf des Jahres 2023 erfolgte beispielsweise die Installation von Wartungsaufstiegen und -plattformen an zahlreichen Spritzguss-Maschinen. Diese Maßnahme gewährleistet die sichere Wartung der Maschinen und minimiert potenzielle Unfallrisiken.





## Toolbox Talks

NEVEON setzt im Bereich Arbeitssicherheit nicht nur auf die Digitalisierung zahlreicher Abläufe, sondern legt besonderen Fokus auf die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Arbeitssicherheitsthemen. Hierzu wurden im Berichtszeitraum umfassende Guidelines für Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen erstellt. Die sogenannten „Toolbox Talks“ beleuchten zahlreiche Arbeitsvorgänge, wie zum Beispiel den richtigen Umgang mit Gasdruckflaschen im Labor, und werden den Mitarbeiter:innen inklusive Factsheets digital zur Verfügung stehen. Die flächendeckende Implementierung ist für das Jahr 2024 geplant. Durch diese ganzheitlichen Maßnahmen strebt NEVEON eine nachhaltige Sicherheitskultur an.



## Digitale Unfallmeldungen

Greiner Packaging befasste sich 2023 intensiv mit der Entwicklung einer internen digitalen Lösung für die Meldung von Unfällen und gefährlichen Situationen. Die Abkehr von individuellen Lösungen und Papierformularen bringt zahlreiche Vorteile mit sich. Mit der Digitalisierung wird es möglich sein, den Prozess zu automatisieren und die Effizienz zu verbessern. Digitale Systeme rationalisieren nicht nur den Melde- und Analyseprozess, sondern ermöglichen auch eine Standardisierung der Unfallberichterstattung über mehrere Standorte hinweg und erleichtern die Datenanalyse und -visualisierung. Die Entwicklung und Erprobung wurde 2023 abgeschlossen, die Veröffentlichung ist für 2024 geplant.

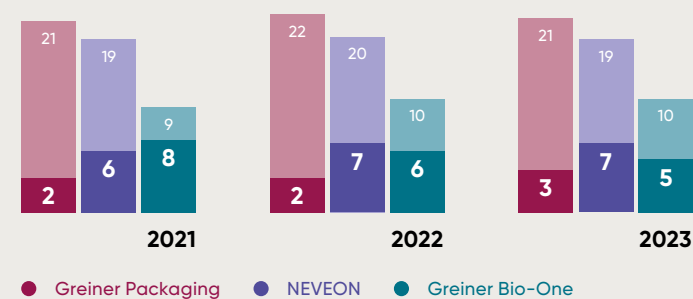
## Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen im Fokus

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen so lange wie möglich erhalten beziehungsweise Erkrankungen erst gar nicht entstehen lassen. Dazu betreiben wir eine umfassende Gesundheitsförderung. Einerseits bieten zahlreiche Geschäftseinheiten basierend auf nationaler Gesetzgebung externe arbeitsmedizinische Versorgung oder Betriebsärzte an, andererseits setzen wir auf eine Vielzahl an Maßnahmen zur Gesundheitsprävention. Dazu zählen Maßnahmen rundum Ernährung, Sport und Bewegung, mentale Gesundheit, sowie medizinische Vorsorgeuntersuchungen und Informationskampagnen zu Gesundheitsthemen.

Je nach Standortgröße steigerte sich das Ziel zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen bis Ende 2023 auf bis zu elf Maßnahmen pro Standort. Diese Maßnahmen werden von den Standorten – den lokalen Bedürfnissen entsprechend – selbst entwickelt und umgesetzt. Die Greiner AG unterstützt durch Best-Practice-Sharing und Bewusstseinsbildung.

Im Jahr 2023 wurden gruppenweit 380 Gesundheitsmaßnahmen umgesetzt – das entspricht einer erheblichen Steigerung von 53 Prozent (2022: 248 Gesundheitsmaßnahmen). Dennoch haben wir unser Ziel, dass bis Ende 2023 jeder Greiner Produktionsstandort mindestens fünf Gesundheitsmaßnahmen für seine Mitarbeiter:innen zur Verfügung stellen soll, im aktuellen Berichtszeitraum nicht in allen Geschäftsbereichen erreicht. Hier müssen wir unsere Anstrengungen ausweiten. Im kommenden Jahr wollen wir eine Evaluierung der Zielsetzung durchführen und anschließend in eine gezieltere Kommunikation mit den Standorten und verantwortlichen Führungskräften gehen.

## Anzahl der Produktionsstandorte, die unsere Zielvorgaben zu Gesundheitsmaßnahmen erreicht haben

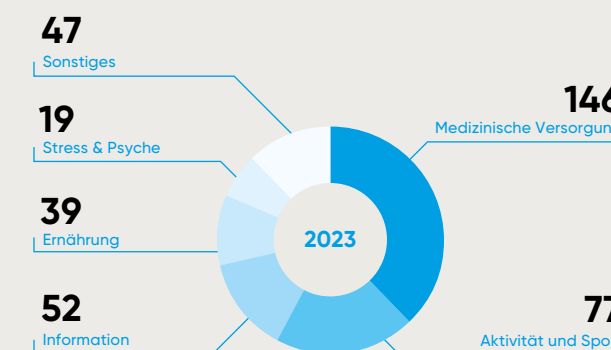


Greiner gesamt  
**16/49** 2021  
**15/52** 2022  
**15/50** 2023

## Mindestanzahl an geforderten Gesundheitsmaßnahmen je Standort

Standortgröße (Mitarbeiter:innen)	2021	2022	ab 2023
1 bis 50	2	3	5
51 bis 100	3	4	7
101 bis 299	4	5	9
≥ 300	5	8	11

## Anzahl der Maßnahmen im Bereich Gesundheitsprävention



	2021	2022	2023
Medizinische Versorgung	106	131 <sup>9</sup>	146
Aktivität und Sport	24	33	77
Information	15	27	52
Ernährung	22	23	39
Stress & Psyche	6	14	19
Sonstiges	23	20	47
<b>Greiner gesamt</b>	<b>196</b>	<b>248<sup>9</sup></b>	<b>380</b>

<sup>9</sup> Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.



## Gesundheitsprävention in Aktion

Die physische und mentale Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns ein großes Anliegen. Es ist unser gemeinsames Ziel, Erkrankungen vorzubeugen und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz zu verbessern. Um dies zu erreichen, setzen wir neben Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – wie beispielsweise der Reduktion von Geruch, Lärm und Stress – auch auf die Förderung einer aktiven Mitarbeiter:innenbeteiligung in Präventionsfragen und auf die Stärkung persönlicher Gesundheitskompetenzen. Dies zeigen Maßnahmen von Greiner Standorten aus der ganzen Welt.



## Health Matters in Nordirland

Im Rahmen einer Health Check-Initiative am Greiner Packaging Standort in Nordirland nahmen 2023 78 Kolleg:innen an kostenlosen betrieblichen Vorsorgeuntersuchungen teil. Zusätzlich wurden in Kooperation mit der Organisation „Health Matters“ sogenannte „Mental Health Toolbox Talks“ organisiert. Dabei konnten Methoden erlernt werden, um die eigene psychische Gesundheit zu unterstützen und zu managen. Die Resonanz war großartig: 133 Personen nahmen das Angebot wahr. Über den persönlichen Nutzen für die teilnehmenden Kolleg:innen hinaus entstand in der gesamten Belegschaft des Standortes eine geschärfte Bewusstheit für mentale Herausforderungen.

## Gesund Führen

Mentale Gesundheit ist entscheidend für unsere Lebensqualität und die Fähigkeit, den täglichen Herausforderungen gewachsen zu sein. Darum wurde bei Greiner Bio-One in Österreich 2023 ein Schwerpunkt auf mentale Gesundheit im Kontext der Führungsverantwortung gelegt. In sieben Durchgängen mit insgesamt 66 Führungskräften wurden sich diese ihrer Verantwortung bewusst, lernten ihre eigenen Grenzen kennen und entwickelten für sich alltagstaugliche Stressregulationsstrategien. Insbesondere wurden sie auch geschult, inwiefern das Wohlbefinden und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen von ihrer eigenen Entscheidungssicherheit und Handlungsklarheit abhängen.



## Wings for Life World Run

„Gemeinsam laufen wir für die, die es nicht können.“ Unter diesem Motto nahmen am 7. Mai 2023 insgesamt 56 NEVEON Mitarbeiter:innen am „Wings for Life World Run“ teil, der weltweit tausende Läufer:innen begeisterte. Die Erlöse der Tickets, welche vom Unternehmen finanziert wurden, kamen der Erforschung von Wirbelsäule und Rückenmarksverletzungen zugute. Durch unsere Teilnahme haben wir nicht nur einen Beitrag zur Förderung dieser wichtigen Forschung gespielt, sondern auch unsere Mitarbeiter:innen zu Bewegung motiviert und das Teamgefühl gestärkt. Initiativen wie diese zeigen, dass sinnvolle Projekte gleich auf mehreren Ebenen zu Verbesserungen führen können.

## Ausblick Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Wir werden die Umsetzung unserer Ziele betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im kommenden Jahr weiter vorantreiben – insbesondere indem wir die gruppenweite Zusammenarbeit zu diesen Themen stärken, Synergien nutzen und unsere Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weiter ausbauen. An der Erreichung unseres Ziels an jedem Greiner-Produktionsstandort mindestens fünf Gesundheitsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, werden wir weiterhin arbeiten.

Mit der für 2024 geplanten Verankerung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den persönlichen Zielvereinbarungen unserer Mitarbeiter:innen werden wir darüber hinaus unsere Sicherheitskultur signifikant stärken – mit dem Bild eines physisch und psychisch gesunden Arbeitsumfelds für alle vor Augen.





# Aus- & Weiterbildung



**Transformation geht nicht ohne kluge Köpfe. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie voran zu bringen und unsere Wettbewerbsfähigkeit weiter zu steigern, müssen wir mit bestens ausgebildeten und hochmotivierten Mitarbeiter:innen unterwegs sein. Damit unsere Mitarbeiter:innen ihr Potenzial voll ausschöpfen können, bieten wir ihnen eine breite Palette an attraktiven Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir ermutigen sie, an internen wie externen Schulungsprogrammen teilzunehmen, um sich ständig weiterzuentwickeln.**

## Wissen und Fähigkeiten für die Zukunft

Ein breites und zukunftsorientiertes Aus- und Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter:innen bringt viele Vorteile mit sich. Diese beziehen sich einerseits auf die Arbeitskräfte direkt: Gut ausgebildete Angestellte und Arbeiter:innen sind produktiv, zufrieden sowie motiviert und neigen dazu, dem Unternehmen treu zu bleiben. Andererseits wirken sie sich positiv auf das Unternehmen und dessen Positionierung aus: Durch ein gezieltes Angebot können die jeweiligen Fähigkeiten verbessert und dadurch die Innovationskraft gesteigert werden.

In Zeiten einer sich verändernden Arbeitskultur müssen jedoch auch Fortbildungsprogramme neu gedacht werden. Wir evaluieren deshalb laufend unsere Angebote und passen diese an aktuelle Gegebenheiten und Erfordernisse an. Dabei stellen Aus- und Weiterbildung einen integralen Bestandteil unseres Personalwesens dar. Auf Spartenebene unterliegt der Themenbereich der Verantwortung der jeweiligen HR-Führungskräfte, auf Konzernebene fällt er in den Verantwortungsbereich des Vice Presidents People & Sustainability der Greiner AG.

Die Zahl der durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter:in ist im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr mit 15 Stunden konstant geblieben. Nach dem starken Anstieg von 2021 auf 2022 bewerten wir dies jedoch nicht negativ. Durch die Digitalisierung und Vereinheitlichung unserer Lernplattformen – konkret werden wir ab 2024 Lernangebote über unser gruppenweites Personalmanagementsystem Greiner SuccessFactors verwalten – lässt sich künftig die Nutzung unserer Aus- und Weiterbildungsangebote noch genauer evaluieren.

## Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden nach Geschlecht und Arbeitsbereich [in h]

nach Arbeitsbereich	2021	2022	2023
Administration	18	19	20
Produktion	8	13	12
nach Geschlecht			
Männer	11	16	16
Frauen	11	14	14
Unbekannt oder Divers <sup>1</sup>	-	-	-
<b>Greiner gesamt</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

<sup>1</sup> Die Datenbasis der Aus- und Weiterbildungsstunden für Geschlecht Unbekannt oder Divers ist zu gering, um repräsentative Durchschnittswerte anzugeben.

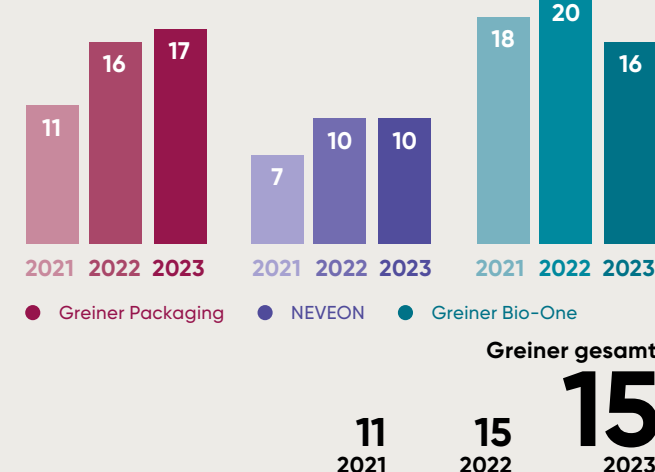
Bei der Berechnung der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in werden interne und externe Bildungsangebote berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie ganz oder teilweise von uns als Greiner finanziert werden oder kostenlos sind. Beispiele sind interne Schulungen zu Themen wie Compliance, Arbeitssicherheit oder Nachhaltigkeit, gesetzlich vorgeschriebene Schulungen wie Brandschutz- und Erste-Hilfe-Kurse oder der Besuch von Fachkonferenzen wie der internen Greiner Nachhaltigkeitskonferenz. Nicht berücksichtigt werden die Teilnahme an Messen mit klarem Geschäftszweck, Besuche in anderen Betrieben, das Coaching durch Vorgesetzte sowie alle Aus- und Weiterbildungsstunden von Lehrlingen.

### Interne Weiterbildung in der Greiner Academy

Ob „Körpersprache und Präsentationstechnik“, „Arbeitsrecht für Führungskräfte“, „Excel Advanced“ oder „Training für den optimalen Umgang mit Druck und Stress“ – die unternehmensinterne Greiner Academy bietet unseren Mitarbeiter:innen eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich entsprechend ihrer Bedürfnisse und Interessen weiterzuentwickeln.

Die Greiner Academy, die seit über 20 Jahren besteht, legt ihre Ausbildungsschwerpunkte unter anderem auf betriebswirtschaftliche Themen sowie auf die Förderung von Kreativität, innovativem Denken und Persönlichkeitsentwicklung. Im umfangreichen Bildungskatalog der Greiner Academy werden sowohl Präsenz- als auch Onlineschulungen angeboten. Im

## Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in [in h]





Berichtszeitraum haben etwa 700 Teilnehmer:innen die Angebote der Greiner Academy wahrgenommen.

Über sparten- und länderübergreifende Trainingsangebote ermöglichen wir unseren Mitarbeiter:innen auch den Blick in andere Arbeits- und Lebenswelten. So fördern wir den interkulturellen Austausch zwischen Kolleg:innen und unterstützen das Lernen voneinander. Um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen und die Fähigkeiten zum Management nachhaltiger Themen weiter voranzutreiben, bieten wir auch in diesen Bereichen verschiedene Kurse an.

### Nachhaltiger Erfolg dank Lehrlingsausbildung

Mit einer Lehre bei Greiner ermöglichen wir jungen Menschen den Start in eine erfolgreiche Berufslaufbahn. In Österreich waren im Berichtszeitraum rund 100 junge Menschen in sieben vorwiegend technischen Berufen in Ausbildung. Die Lehrausbildung hat bei uns einen hohen Stellenwert, da vor allem technische Fachkräfte einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der Produkte leisten. Das moderne Lehrlingsausbildungszentrum am Unternehmenssitz in Kremsmünster wurde 2019 eröffnet und verfügt über einen Maschinenpark am neuesten Stand der Technik.

Ein erfahrenes Trainer:innenteam und viele Ausbilder:innen und Kolleg:innen engagieren sich für die Lehrlinge und deren Ausbildung. Dabei steht die ganzheitliche Entwicklung der Lehrlinge im Fokus. Neben fachlichen Kenntnissen und dem Erlernen der praktischen Fähigkeiten ist die



Etwa 100 Lehrlinge waren 2023 in sieben verschiedenen Berufen bei Greiner in Ausbildung.

Persönlichkeitsentwicklung sehr wichtig. Darüber hinaus sind die Arbeit mit digitalen Technologien und die Vermittlung von Kenntnissen zur Kreislaufwirtschaft wichtige Kernpunkte. Greiner bietet so vielfältige Chancen, um den eigenen beruflichen Weg zu finden. Nach Ende der Ausbildung wird der überwiegende Teil der Lehrlinge in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

In Ländern, in denen es keine duale Ausbildung wie in der DACH-Region gibt, bieten unsere Sparten unterschiedliche Qualifizierungsprogramme für junge Arbeitskräfte an. Besonders erwähnenswert ist das Greiner Gold Programm der Greiner Packaging in Dungannon, Nordirland. Seit über zehn Jahren werden dort junge Erwachsene in einem vierjährigen Programm ausgebildet, das technisches Know-how mit einer gezielten beruflichen Ausbildung kombiniert. Das Angebot wird in Zusammenarbeit mit einer Reihe von externen Ausbildungseinrichtungen wie dem South West College durchgeführt und bietet Teilnehmer:innen hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten – sowohl für die berufliche als auch für die persönliche Zukunft. Im Berichtszeitraum nahmen zehn Personen am Programm teil.

### Förderung junger und jung gebliebener Arbeitskräfte

Als Unternehmen tragen wir aktiv dazu bei, hochwertige Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter:innen sich im Sinne von „lebenslangem Lernen“ stetig weiterzuentwickeln und zu verändern. Damit bleiben auch wir wettbewerbs- und zukunftsfähig. Wir haben mehrere interne Förderprogramme etabliert, zum Beispiel das Greiner Professional Program (GPP), das unterschiedliche Ausbildungszweige umfasst und sich sowohl an Berufseinsteiger:innen, Young Professionals als auch an Quereinsteiger:innen richtet.

Im Ausbildungszweig „International Business“ bieten wir Hochschulabsolvent:innen mit wirtschaftlichem, technischem oder naturwissenschaftlichem Background einen besonders spannenden Karriereweg. Im Mittelpunkt des 18-monatigen Ausbildungsprogramms steht eine spartenübergreifende und internationale Jobrotation, damit unsere Trainees unterschiedliche Fachbereiche an verschiedenen Standorten kennenlernen. Während des Programms bauen die Trainees einerseits Know-how, andererseits ein starkes gruppenweites Netzwerk auf, auf das sie nach Abschluss des Traineeprogramms zurückgreifen können. Im Berichtszeitraum haben sechs Trainees teilgenommen.

In den Ausbildungszweigen „Digitization & IT“, „Information Security“ und „Enterprise Resource Planning (ERP)“ des Greiner Professional Programms stehen technikaffinen Menschen alle Türen offen, sich beruflich in Richtung einer gefragten Expertenrolle zu entwickeln. Es handelt sich dabei um Trainee-Programme sowohl für neue als auch bewährte Mitarbeiter:innen. Letztere können die Ausbildung als Ausgangspunkt für einen internen Jobwechsel nutzen und einen neuen



Eine Lehre bei Greiner bietet jungen Menschen hervorragende Berufsaussichten.

Karriereweg im Unternehmen einschlagen. In den IT-bezogenen Ausbildungszweigen haben im Berichtszeitraum 15 Trainees teilgenommen.

Darüber hinaus gibt es in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen weitere Aktivitäten zur Förderung junger Arbeitskräfte. So richtet sich beispielsweise das wiederkehrende Programm „Aktiv Kommunizieren“ bei Greiner Bio-One in Österreich an Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung. In dem Programm lernen die Teilnehmer:innen in herausfordernden Situationen Verantwortung zu übernehmen, die richtigen Kommunikationswerkzeuge einzusetzen und Entscheidungsprozesse mitzugestalten. Das Training schließt mit einem Development Center ab, in dem Teilnehmende das Gelernte in Gesprächssimulationen anwenden können und direktes Feedback mit Entwicklungsempfehlungen erhalten.

### Führungskräfteentwicklung

Für ein global tätiges Unternehmen wie Greiner sind Führungskräfteentwicklung und interkulturelle Führungskompetenz entscheidende Erfolgsfaktoren. Wir sind davon überzeugt, dass gut ausgebildete Führungskräfte einen wesentlichen Beitrag zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen leisten können. Daher unterstützen und fördern wir unsere Führungskräfte laufend. Greiner legt dabei Wert auf Vielfalt, und zwar im zweifachen Sinne: Einerseits streben wir in der Riege der Führungskräfte Vielfalt an, andererseits möchten wir vielfältige Wege anbieten, wie Mitarbeiter:innen in eine Führungsposition gelangen und sie ausfüllen können.

Mit den Weiterbildungsangeboten LEAD International und BRIDGE International unterstützt beispielsweise Greiner Packaging diese individuellen Wege: Im Rahmen von LEAD geben



## Unsere Botschafter:innen für Klimaschutz

Im Jahr 2022 startete Greiner ein weltweites Projekt, das 2023 in die zweite Runde ging: Im Rahmen des Climate Ambassador Programms bilden wir zurzeit erneut 15 Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Hierarchiestufen, Fachbereiche und Herkunft zu Klimabotschafter:innen aus. Die Teilnehmer:innen treffen sich im virtuellen Raum. Über Basiswissen hinaus ermöglichen zahlreiche weiterführende Lerninhalte, tief in die Nachhaltigkeitsagenda von Greiner einzutauchen. Nach dem Abschluss des Programms werden die Teilnehmer:innen das Thema Nachhaltigkeit in ihre Geschäftsbereiche tragen und dort das interne Bewusstsein für Klimaschutz und Nachhaltigkeit stärken.



## Unser Podcast Greiner Talks

Im Corporate Podcast Greiner Talks dreht sich alles um Nachhaltigkeit und Transformation. Denn um die großen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen – ob Klimakrise, Umweltverschmutzung oder soziale Ungleichheiten – müssen wir unser Denken und Handeln grundlegend verändern. Alexander Berth, Social Impact Manager bei Greiner, spricht vor diesem Hintergrund mit Expert:innen aus aller Welt über Perspektiven für einen nachhaltigen Wandel. Interessierte Mitarbeiter:innen können sich so über aktuellste Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit informieren.

Mehr zu Greiner Talks auf:  
[talks.greiner.com](https://talks.greiner.com)



Alexander Berth spricht mit Expert:innen aus aller Welt über Nachhaltigkeit und Transformation.



wir unseren Führungskräften die Möglichkeit, ihre Rollen und Aufgaben sowie ihre Verantwortung als Führungskräfte zu reflektieren. Ziel ist es, Standards für innovative und effiziente Führung zu erarbeiten und im Alltag umzusetzen. Das Programm BRIDGE richtet sich an Expert:innen, die durch ihre Fachkompetenz prädestiniert sind, zu Brückenbauer:innen zu werden und in dieser Rolle standort- und länderübergreifende Themen beziehungsweise Projekte voranzutreiben. LEAD und BRIDGE sind seit 2022 für verschiedene Führungspositionen im Unternehmen verfügbar.

Ein weiteres Beispiel ist die Leadership Academy bei Greiner Bio-One USA. Unser Standort in North Carolina setzte bei seinen Führungskräfte trainings im Jahr 2023 die Schwerpunkte „Bridging Generational Differences“ und „Diversity, Equity & Inclusion“. Dadurch wurden – zusätzlich zu den klassischen Inhalten – Themen behandelt, die uns im Zusammenhang mit Mitarbeiter:innengewinnung und -bindung besonders beschäftigen. Ähnliche Programme gab es 2023 auch in den Greiner Bio-One Geschäftsbereichen in Österreich und Ungarn.

## Ausblick Aus- & Weiterbildung

Innovative Aus- und Weiterbildung wird bei uns auch künftig im Fokus stehen. Nur so können wir unserem Anspruch gerecht werden, ein nachhaltiges und verantwortungsvolles Unternehmen zu sein. Die Umsetzung zweier Ziele haben wir in den kommenden Jahren im Blick: Wir wollen die Aus- und

Weiterbildungsstunden bis 2025 auf durchschnittlich 16 Stunden pro Mitarbeiter:in und Jahr anheben. Zusätzlich wollen wir die Attraktivität des Weiterbildungsangebots bei Greiner weiter erhöhen. Einerseits durch die Digitalisierung unserer Angebote, andererseits durch neue Formen des Lernens, beispielsweise durch die Miteinbeziehung von Virtual Reality (VR), wie im Greiner Climate Ambassador Programm. Ab 2024 wird es zudem ein e-Learning zum Thema Nachhaltigkeit bei Greiner geben, welches unseren Mitarbeiter:innen umfassendes Wissen rundum die ökologische und soziale Verantwortung unseres Unternehmens vermitteln wird.

Ein weiterer wichtiger Schritt in der Weiterentwicklung und Modernisierung unseres Lernangebots ist die Implementierung des Learning-Moduls unseres Personalmanagementsystems Greiner SuccessFactors. So bieten wir ab 2024 eine gruppenweit einheitliche Plattform für zeitgemäßes und zukunftsorientiertes Lernen bei Greiner. Einerseits schaffen wir damit Synergien innerhalb des Unternehmens, andererseits verbessern wir die Planbarkeit und Möglichkeiten zur Evaluierung. So können wir Lernangebote zur Verfügung stellen, die die persönlichen und beruflichen Anforderungen unserer Mitarbeiter:innen ideal erfüllen.

# Diversität, Fairness & Inklusion



**Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen ist uns klar: Nichts geht ohne Diversität, Fairness & Inklusion. Wir wollen allen Mitarbeiter:innen gleiche Chancen bieten – unabhängig von sozialen und persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten. In der Vielfalt sehen wir eine große Bereicherung für unsere Unternehmenskultur, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und für die Qualität unserer täglichen Zusammenarbeit.**



## Gleiche Chancen für alle

Wir sind davon überzeugt: Es ist die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen, die Greiner erfolgreich, innovativ und stark macht. 11.275 Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten, Erfahrungen, Sichtweisen und Merkmalen machen uns zu dem, was wir sind. Nur wenn wir eine faire und inklusive Arbeitsumgebung schaffen, die allen gleiche Chancen bietet, können wir aus dem vollen Potenzial dieser Vielfalt schöpfen.

Wir sind in 33 Ländern weltweit aktiv und wissen, welche Kraft aus Diversität erwachsen kann. Ein vielfältiges Arbeitsumfeld fördert sowohl das Innovationspotenzial als auch die Qualität der Entscheidungen, die ein Unternehmen trifft. Zudem sind Unternehmen, die sich für Diversität, Fairness & Inklusion einsetzen, wirtschaftlich erfolgreicher und widerstandsfähiger. Sie haben zufriedener Kund:innen, genießen eine höhere Loyalität ihrer Mitarbeiter:innen und sind attraktiver für potenzielle neue Mitarbeiter:innen.

Für uns ist klar, dass nur eine inklusive Gesellschaft eine nachhaltige und friedliche Zukunft sicherstellen kann. Daher nutzen wir unseren Einfluss als globales Unternehmen und setzen uns für Diversität, Fairness & Inklusion ein – auch über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Chancengleichheit passiert nicht von selbst und auch nicht von heute auf morgen. Wir müssen täglich daran arbeiten und tun das mit zahlreichen Initiativen, Maßnahmen und Zielsetzungen.

### Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion

Mit der Veröffentlichung unserer gruppenweiten Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion ist uns im Berichtsjahr ein weiterer wichtiger Schritt zu Chancengleichheit bei Greiner gelungen. Sie gilt seit September 2023 in allen Unternehmensbereichen weltweit an denen die Greiner AG direkt oder indirekt zu mehr als 50 Prozent beteiligt ist und stellt unsere Mindestanforderungen rundum Diversität, Fairness & Inklusion dar. Dazu zählen insbesondere die Nulltoleranz für Diskriminierung, die Vorbildfunktion von Führungskräften und die Verpflichtung, jegliche Verstöße umgehend zu melden.

Die Richtlinie integriert unser Diversitäts-Leitbild und definiert unsere Erwartungen an alle Mitarbeiter:innen. Sie bildet das Fundament für weitere Aktivitäten, um bereits verankerte

Zielsetzungen wie zum Beispiel 40 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis 2030 zu erreichen. Die große Herausforderung in den kommenden Jahren wird es sein, alle Bereiche der Richtlinie mit Leben zu befüllen. Ganz besonders wichtig dafür ist die Integration von Diversität, Fairness & Inklusion in allen relevanten HR-Prozessen. Es handelt sich um eine Querschnittsthematik, die sich auf alle Bereiche unserer neuen gruppenweiten People & Culture-Strategie auswirken wird.

Von unseren Manager:innen und Führungskräften erwarten wir nicht nur, dass sie die Grundsätze dieser Richtlinie befolgen, sondern auch, dass sie eine Umgebung schaffen, in der Diversität, Fairness & Inklusion jederzeit einen hohen Stellenwert einnehmen. Darum werden wir ab 2024 kontinuierlich Schulungen und Awareness-Trainings anbieten. Zudem sind Entscheidungsgremien vielfältiger zusammensetzen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen entwickeln und erfolgreich sein können. Wir wollen Diversität auch in unserer Lieferkette fördern, indem wir unsere Geschäftspartner:innen dazu ermutigen, ebenfalls in diesem Feld aktiv zu werden.



## Leitfaden für inklusive Kommunikation

Wie wir miteinander kommunizieren, beeinflusst unsere Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur maßgeblich. Um die respektvolle, wertschätzende und diskriminierungsfreie Kommunikation bei Greiner zu stärken, werden wir 2024 allen Mitarbeiter:innen einen Leitfaden für inklusive Kommunikation zur Verfügung stellen. Mitarbeiter:innen in den Bereichen People & Culture sowie Kommunikation und Marketing werden eine detailliertere Version dieses Leitfadens erhalten. Dieser Leitfaden stellt eine Ergänzung zur gruppenweiten Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion dar.

### Richtlinie und Leitbild für Diversität, Fairness & Inklusion

Unsere gruppenweite Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion sowie unser [Diversitätsleitbild](#) sind öffentlich einsehbar und auf unserer Website in zahlreichen Sprachen zum Download verfügbar.



## Unser Leitbild für Diversität, Fairness & Inklusion

Wir bieten gleiche Chancen für alle und setzen uns für Inklusion im Unternehmen und in der Gesellschaft ein. So lautet unsere Vision rundum Diversität, Fairness & Inklusion. Damit diese Vision Wirklichkeit werden kann, haben wir fünf Leitsätze formuliert, die unseren täglichen Einsatz begleiten.



## Unsere Leitsätze

### Faire Arbeitsplätze

Wir sehen es als unsere Verantwortung, Diskriminierung und strukturelle sowie unbewusste Vorurteile zu beseitigen. Wir wollen Ungleichheiten erkennen und überwinden, indem wir Bewusstsein unter Kolleg:innen schaffen, voneinander lernen und das Thema sichtbar machen.

### Ein inklusives Umfeld für alle Mitarbeiter:innen

Wir verpflichten uns dazu, allen Mitarbeiter:innen auf ihrem Weg im Unternehmen Transparenz und Chancengleichheit zu bieten. Wir wollen inklusiv und fair sein – vom Employer Branding bis hin zur Rekrutierung und Begleitung unserer Mitarbeiter:innen.

### Raum für persönliche Lebensentscheidungen

Wir möchten unseren Mitarbeiter:innen sowohl eine bereichernde Karriere als auch ausreichend Zeit für ihr Privatleben ermöglichen. Daher fördern wir ein Gleichgewicht zwischen Familie, Weiterbildung und Arbeit in sämtlichen Lebensabschnitten.

### Inklusive Produkte und Dienstleistungen

Bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen berücksichtigen wir Aspekte der Diversität, Fairness & Inklusion entsprechend den Bedürfnissen unserer Kund:innen, Nutzer:innen und Interessengruppen.

### Lieferant:innen und Partner:innen einbeziehen

Diversität, Fairness & Inklusion gehen weit über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Wir ermutigen unsere Lieferant:innen, Kund:innen und Partner:innen zur Verwirklichung unserer Vision, Mission und Leitsätze beizutragen, um eine gerechte Gesellschaft zu schaffen.





Die Arbeitsgruppe Diversität, Fairness & Inklusion hat das Fundament für Chancengleichheit bei Greiner gelegt.

### Arbeitsgruppe Diversität, Fairness & Inklusion

Bereits 2022 hat eine globale Arbeitsgruppe, bestehend aus rund zehn Mitarbeiter:innen aus allen Greiner Sparten und der Greiner AG, ihre Arbeit aufgenommen. In einem partizipativen Prozess wurden Vision, Mission und Leitsätze definiert, die den Rahmen für die Erarbeitung weiterer Schritte vorgeben. Auf der Grundlage dieses Leitbilds wurde 2023 gemeinsam an einer gruppenweiten Diversitäts-Richtlinie gearbeitet, die Ende 2023 erfolgreich ausgerollt wurde (siehe Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion auf S. 179).

Neben der Arbeit an dieser Richtlinie, waren die Mitglieder der Arbeitsgruppe mit einer Vielzahl weiterer Themen beschäftigt. Es wurden Best Practice Beispiele im Unternehmen identifiziert und geteilt, Möglichkeiten für ein gruppenweites Trainingsangebot zu Diversität, Fairness & Inklusion analysiert, Pläne für Mitarbeiter:innennetzwerke entwickelt, sowie Maßnahmen zur internen Bewusstseinsbildung unterstützt.

### Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen

Viele Maßnahmen zur Stärkung von Diversität, Fairness & Inklusion haben wir schon auf den Weg gebracht: dazu zählen das nachdrückliche Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit in Stellenausschreibungen, das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsangebote, die Möglichkeit zum Jobsharing und die Berücksichtigung von Sicherheits- und Hygienebedürfnissen unserer Mitarbeiter:innen. Mit dem Roll-out unserer Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion sowie begleitender interner Kommunikation und Bewusstseinsbildung sind wir 2023 einige Schritte vorangekommen.

## Mittagstisch für alle

Die Mitarbeiter:innen unseres Greiner Bio-One Standortes in Frickenhausen können zu einem ermäßigten Preis in der Mensa Frickenhausen Mittagessen gehen. Das Besondere daran: die Kantine ist ein Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen und Teil des privaten Trägervereins „Behinderten-Förderung-Linsenhofen“. Ziel ist es, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu fördern. Diese Kooperation bietet nicht nur schmackhafte und günstige Verpflegung unserer Mitarbeiter:innen, sondern sensibilisiert alle Beteiligten, schafft Bewusstsein für Inklusion von Menschen mit Behinderungen und unterstützt den gemeinnützigen Verein in seiner wichtigen Mission.

In der Mensa Frickenhausen wird Inklusion von Menschen mit Behinderung täglich gelebt.



Als internationales Unternehmen gilt es im Diversitätsmanagement auf die jeweiligen Herausforderungen der einzelnen Länder zu achten. Wir setzen auf einen partizipativen Prozess, indem wir Stakeholder:innen aller Sparten und Hierarchieebenen in unsere Bemühungen miteinbeziehen. Zudem ist es uns ein Anliegen, globale und lokale Perspektiven gleichermaßen zu berücksichtigen.

Aus diesen Gründen haben wir 2023 eine neue Zielsetzung eingeführt, die das individuelle Engagement aller

Unternehmensstandorte erfordert: Alle Standorte, unabhängig von ihrer Größe, werden ab 2025 jährlich mindestens eine Maßnahme zu Diversität, Fairness & Inklusion umsetzen. Um Transparenz zu schaffen, werden wir diese Maßnahmen künftig in unserem Nachhaltigkeitsreporting erfassen. Zur Unterstützung der Standorte wurde ein Best Practice Dokument erarbeitet, in dem 16 Maßnahmen vorgestellt werden, die bereits heute erfolgreich in verschiedenen Geschäftsbereichen umgesetzt werden.



## Greiner Female Force

Eine der vielen lokalen Initiativen ist die „Greiner Female Force“ am Greiner Packaging Standort in Dungannon, Nordirland. Dieses Netzwerk wurde von Mitarbeiterinnen initiiert, um einander zu stärken und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Neben Vorträgen von Expert:innen werden informelle Treffen und Austauschformate organisiert. Anlässlich des Weltfrauentages 2023 hat das Netzwerk beschlossen, sich auf den Aufbau stärkerer Beziehungen unter Kolleg:innen zu konzentrieren. Unter dem Motto „Connect Us“ wurde eingeladen, sich gezielt in den Austausch mit anderen Frauen im Unternehmen zu begeben, um sich gegenseitig auf dem beruflichen Weg bei Greiner zu unterstützen.

Unter dem Motto „Female Empowerment“ diskutierten rund 50 Mitarbeiterinnen beim Internationalen Management Meeting 2023.





## Krabbelstube in Kremsmünster

Die betriebseigene Krabbelstube befindet sich in Kremsmünster in unmittelbarer Nähe unserer Standorte der Greiner AG, Greiner Packaging, NEVEON sowie der Greiner Bio-One. Sie steht Kindern, deren Eltern an einem der Greiner Standorte beschäftigt sind, sowie Kindern anderer berufstätiger Eltern zur Verfügung. Der Verein „Drehscheibe Kind“ gewährleistet eine qualitative Kinderbetreuung mit gesunden Mahlzeiten, altersgerechtem Programm und Betreuung durch pädagogisch ausgebildetes Personal. Kinder im Alter von einem bis drei Jahren werden das ganze Jahr über betreut. Während der Sommermonate gibt es eine flexible Betreuung für Kinder bis zum zehnten Geburtstag. Wir sind davon überzeugt, dass Eltern sich unbeschwerter und engagierter in unser Unternehmen einbringen können, wenn sie ihre Kinder in guten Händen wissen.



Mit Angeboten wie der Greiner Krabbelstube setzen wir uns aktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

## Bewusstseinsbildung zur Vermeidung sexueller Belästigung

Unser Greiner Bio-One Standort in North Carolina, USA, bietet seinen Mitarbeiter:innen e-Learnings zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz an. Mitarbeiter:innen sollen so erlernen, wie sie Diskriminierung erkennen, Belästigung identifizieren und Maßnahmen ergreifen können, um derartige Vorfälle zu verhindern. Denn wir wissen: der Aufbau und die Aufrechterhaltung eines positiven Arbeitsumfelds sind entscheidend für unseren Geschäftserfolg und können nur durch eine proaktive Schulung und Bewusstseinsbildung zur Vermeidung von Fehlverhalten erreicht werden. Im Jahr 2023 haben 199 Mitarbeiter:innen des Standorts dieses Training absolviert.

### Stärkung von Frauen am Arbeitsplatz

Mit der Unterstützung der UN Women's Empowerment Principles (WEPs) haben wir bereits 2020 ein Zeichen gesetzt. Wir bekennen uns damit, zu den sieben Grundsätzen zur Führung eines Unternehmens, um Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gemeinschaft zu stärken. Dazu gehören die Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur, die faire und gleichwertige Behandlung aller Frauen und Männer, spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen, sowie eine Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die WEPs sind eine Initiative der UN Women und des UN Global Compact und orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards.

Als ersten Schritt zur Umsetzung der Prinzipien im Unternehmen haben wir uns die Erhöhung der Frauenquote sowohl in Führungspositionen als auch in allen Arbeitsbereichen außerhalb der Produktion vorgenommen. Wir wollen bis 2025 in allen Arbeitsbereichen außerhalb der Produktion einen Frauenanteil von 50 Prozent und bis 2025 in unseren Führungspositionen einen Frauenanteil von 35 Prozent erreichen. Bis 2030 soll der Frauenanteil in Führungspositionen auf 40 Prozent ansteigen. Unter Frauen in Führungspositionen verstehen wir alle Mitarbeiterinnen mit Personalverantwortung, unabhängig von Hierarchie- und Funktionsstufe.

Im Jahr 2023 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen rund 28 Prozent. Das stellt im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Steigerung von rund einem Prozent dar. Wir werden in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen setzen, um die Zielerreichung sicherzustellen und somit Frauen bei Greiner zu stärken. Die Diversität unserer Kontrollorgane ist im Kapitel Aufbau Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 62–72) abgebildet. Weitere Kennzahlen zur Verteilung unserer Mitarbeiter:innen nach Geschlecht sind auf Seite 184 zu finden.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

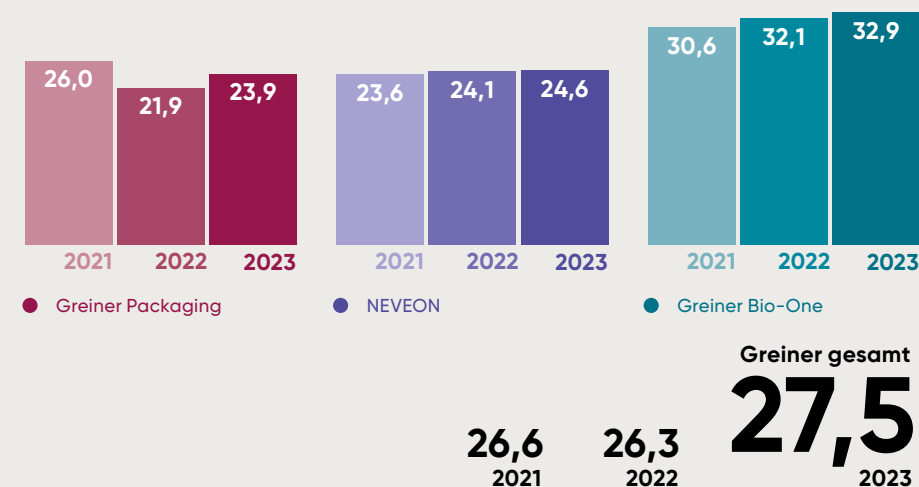
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns als Familienunternehmen ein besonderes Anliegen. Wir möchten betreuungspflichtige Eltern dabei unterstützen, ohne die Gefahr von Nachteilen temporär aus dem Berufsalltag herauszugehen und somit leichter wieder in das Berufsleben zurückzukehren. Je nach nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten ermöglichen wir sowohl Müttern als auch Vätern, in Karenz zu gehen.

Immer mehr Führungskräfte üben ihren Job in Teilzeit oder als „geteilte“ Führung aus. Dadurch haben auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit, Führungsaufgaben zu übernehmen. Jobsharing erfordert mehr Agilität, gut abgestimmte Kommunikation und eine solide Vertrauensbasis. Davon profitiert in der Regel das gesamte Team. Zudem macht es Arbeitsplätze und das Unternehmen attraktiver für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Regelungen für Homeoffice möchten wir unsere Mitarbeiter:innen dabei unterstützen, berufliche und familiäre Aufgaben gut koordinieren zu können. An manchen Standorten, beispielsweise in Kremsmünster, Österreich, stellen wir unseren Mitarbeiter:innen Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung.

Bei der Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben nutzen unsere Sparten unterschiedliche Ansätze: Greiner Packaging beispielsweise sucht noch während der Karenzzeit das Gespräch mit Mitarbeiter:innen. Dadurch wird der Wiedereinstieg für beide Seiten besser plan- und organisierbar. Weitere Vorteile sind: Die Mitarbeiter:innen sind schon vor der Rückkehr über wesentliche Veränderungen informiert. Und das Unternehmen kann sich auf individuelle Bedürfnisse vorbereiten. Dazu zählen zum Beispiel jenes nach einem geschützten Arbeitsplatz für stillende Mütter oder der Bedarf an kostenlosen Hygieneprodukten für Frauen.

### Frauen in Führungspositionen<sup>1</sup> [in %]



<sup>1</sup> Führungskräfte = Personen mit Personalverantwortung



### Gleiche Vergütung von Frauen und Männern

In weiten Teilen der Welt gibt es immer noch signifikante Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. So lag beispielsweise der Gender Pay Gap am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2021 laut Eurostat mit 18,4 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt von 12,7 Prozent.

Durch die Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles und mit der unternehmensinternen Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion bekennen wir uns bei Greiner klar dazu, eine faire Entlohnung für alle Mitarbeiter:innen voranzutreiben. Mit der Einführung von Job Grading Strukturen in unterschiedlichen Geschäftsbereichen und der Teilnahme am Projekt „100 Prozent“ des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend wurden in den vergangenen Jahren bereits wichtige Schritte gesetzt.

Für das kommende Jahr wird die Hauptherausforderung sein, unsere Datenbasis zu analysieren, um im Anschluss eine gruppenweite Aufschlüsselung der geschlechtsspezifischen Gehaltsverhältnisse zu evaluieren – diese konnten wir aufgrund der bisher unvollständigen Datenbasis noch nicht evaluieren. Die Digitalisierung unseres Personalmanagementsystems mittels Greiner SuccessFactors im Jahr 2023 bietet uns nun beste Voraussetzungen für diese Aufgabe. Nach der Evaluierung des Gender Pay Gaps bei Greiner im Jahr 2024 werden wir gruppenweite Maßnahmen ableiten, um die Vergütungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen im Unternehmen zu verbessern.

### Whistleblowing-Plattform und Anlaufstelle

Um Chancengleichheit bestmöglich zu gewährleisten und Diskriminierung, Bullying, Mobbing und Belästigung keinen Raum zu geben, haben wir eine Whistleblowing-Plattform etabliert. Vorfälle jeglicher Art können anonym über [tell-greiner.com](https://www.greiner.com/tell-greiner) von unseren Mitarbeiter:innen ebenso wie von Kund:innen und Geschäftspartner:innen gemeldet werden.

→ Mehr dazu unter: [Governance/Geschäftsethik/Unternehmenskultur & Compliance](#)

### ✉ Möglichkeit zum Austausch

Als zusätzliche Anlaufstelle haben wir 2023 das Postfach [diversity@greiner.com](mailto:diversity@greiner.com) eingerichtet, welches vom gruppenweiten Diversity-Management der Greiner AG betreut wird. Hier laden wir Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen dazu ein, Feedback, Fragen und Ideen zu übermitteln, um an der Schaffung einer vielfältigen, fairen und inklusiven Unternehmenskultur bei Greiner mitzuwirken.



Eine vielfältige Belegschaft macht uns als Unternehmen stark, innovativ und widerstandsfähig.

## Ausblick Diversität, Fairness & Inklusion

Um unseren Managementansatz für Diversität, Fairness & Inklusion weiter zu professionalisieren und zu stärken, haben wir uns 2023 zur Veränderung der Governance-Struktur in diesem Bereich entschieden. Die spartenübergreifende und internationale Arbeitsgruppe Diversität, Fairness & Inklusion, welche einen wertvollen Beitrag geleistet und das Fundament für Chancengleichheit bei Greiner gelegt hat, wird ab 2024 durch ein Advisory Board zu Diversität, Fairness & Inklusion ersetzt. Dieses Komitee wird noch breiter, internationaler und strategischer aufgestellt sein. Ebenfalls wird ein Mitglied des Greiner Executive Committee Teil dieses Gremiums sein, was die Priorität des Themas unterstreicht. Das neu etablierte Advisory Board wird gemeinsam mit dem Diversitätsmanagement der Greiner AG die Richtung für Chancengleichheit bei Greiner vorgeben.

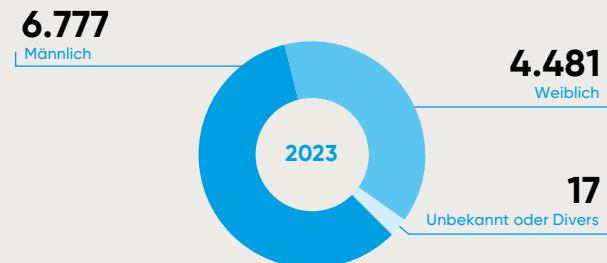
Abseits der neuen Governance-Struktur ist für 2024 geplant, die Messbarkeit von Diversität, Fairness & Inklusion zu verbessern und neue Zielsetzungen in diesem Bereich zu

entwickeln. Ein weiteres Kernelement unserer Diversitätsbemühungen ist die Einführung eines umfangreichen Trainingsprogramms, welches unseren Mitarbeiter:innen Wissen zu einem respektvollen Miteinander und inklusiver Führung vermitteln soll.

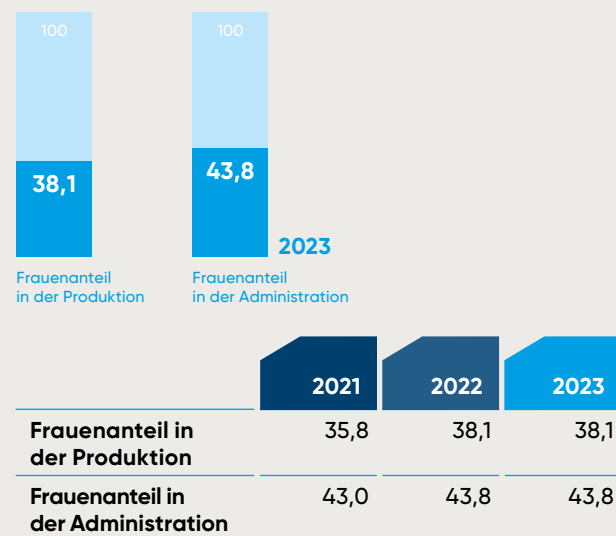
Zudem werden alle Standorte ab 2025 jährlich mindestens eine Maßnahme zu Diversität, Fairness & Inklusion umsetzen (Seite 180–181). Diese 2023 etablierte Zielsetzung trägt zur nachhaltigen Veränderung der Organisationskultur bei.

Darüber hinaus werden wir ein gruppenweites Diversity-Netzwerk etablieren und die Schaffung von sogenannten Employee Resource Groups (ERGs) ermöglichen. ERGs, auch Affinitätsgruppen genannt, sind Gruppen von Mitarbeiter:innen, die sich auf freiwilliger Basis oder auf der Grundlage eines gemeinsamen Interesses – wie der Stärkung von Frauen – im Unternehmen, zusammenfinden. Damit wollen wir allen interessierten Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geben, sich zu informieren und aktiv einzubringen. Denn wir sind der festen Überzeugung, dass sich Chancengleichheit und eine inklusive Unternehmenskultur nur gemeinsam realisieren lassen.

### Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht [in Stellen]



### Frauenanteil je Arbeitsbereich [in %]





# Managementansatz Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Unsere Mitarbeiter:innen sind unerlässlich für unseren Unternehmenserfolg. Im gleichen Maße sind wir uns bewusst, dass unsere gesellschaftliche Verantwortung vor allem hinsichtlich der Wahrung und Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte nicht an unseren Werktoen endet. Denn entlang unserer Wertschöpfungskette arbeiten Menschen aus unterschiedlichsten Ländern, Kulturen und Bereichen – es liegt in unserer Hand, soweit möglich, einen positiven Beitrag zu deren Arbeits- und Lebensbedingungen zu leisten. Auch achten wir auf unsere Wurzeln und die lokale Verankerung in den Regionen, in denen wir tätig sind, indem wir zahlreiche Projekte und Initiativen unterstützen. So stärken wir lokale Gemeinschaften.

Aufbauend auf unsere Unternehmenswerte haben wir klare Vorgaben und Richtlinien etabliert, die für uns und unsere Geschäftspartner:innen gelten. Mithilfe von gezielten Bewusstseinsbildungsmaßnahmen, der Einhaltung gültiger nationaler und internationaler Standards und einer nachhaltig ausgerichteten Beschaffungspolitik, versuchen wir einen wesentlichen Beitrag zur Einhaltung der Menschenrechte sowie zur Schaffung resilienter Lieferketten zu leisten. Dabei setzen wir verstärkt auf Trainings und international anerkannte Bewertungsplattformen.



## Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen

### Positiv

- Wahrung unserer Sorgfaltspflichten durch Einhaltung nationaler und internationaler Standards
- Positiver Beitrag zu Arbeits- und Menschenrechtsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette
- Verstärkte Bewusstseinsbildung durch Vorbildwirkung, klarer Vorgaben und einem entsprechenden Wertegerüst
- Imagegewinn und Marktpositionierung als verantwortungsvoller Geschäftspartner
- Unterstützung lokaler Gemeinschaften durch gezieltes soziales Engagement
- Erhöhtes Bewusstsein im Einkauf und der Beschaffung

### Negativ

- Negative Auswirkungen auf Arbeits- und Lebensbedingungen durch Nichteinhaltung nationaler und internationaler Standards
- Diskriminierung und Benachteiligung von vulnerablen Gesellschaftsgruppen
- Verstöße gegen gültige Richtlinien und Vorgaben
- Image- und Reputationsverlust sowie Ausfall von Geschäftspartner:innen durch Missachtung sozialer Standards
- Verlust von Marktanteilen durch negative Vorfälle in der Wertschöpfungskette
- Fehlende Attraktivität als Arbeitgeber

## Umgesetzte Maßnahmen & Policies

- Verhaltenskodex der Greiner Gruppe
- Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen
- Roll-out einer gruppenweiten Richtlinie für nachhaltige Beschaffungspolitik
- E-Learning „Nachhaltige Beschaffung“ für Einkäufer:innen
- Etablierung der Whistleblowing-Plattform [tell-greiner.com](https://tell-greiner.com)
- Etablierung der Bewertungsplattform EcoVadis für Lieferant:innen
- Erreichung des EcoVadis Gold-Status für die Greiner Gruppe

## Ziele

- 80 % des Einkaufsvolumens durch Greiner Verhaltenskodex (oder gleichwertig) abgedeckt
- 99 % der Lieferant:innen (>500 TEUR) haben EcoVadis Mindestpunktzahl bis 2030 erreicht

## Performance & Zielerreichung

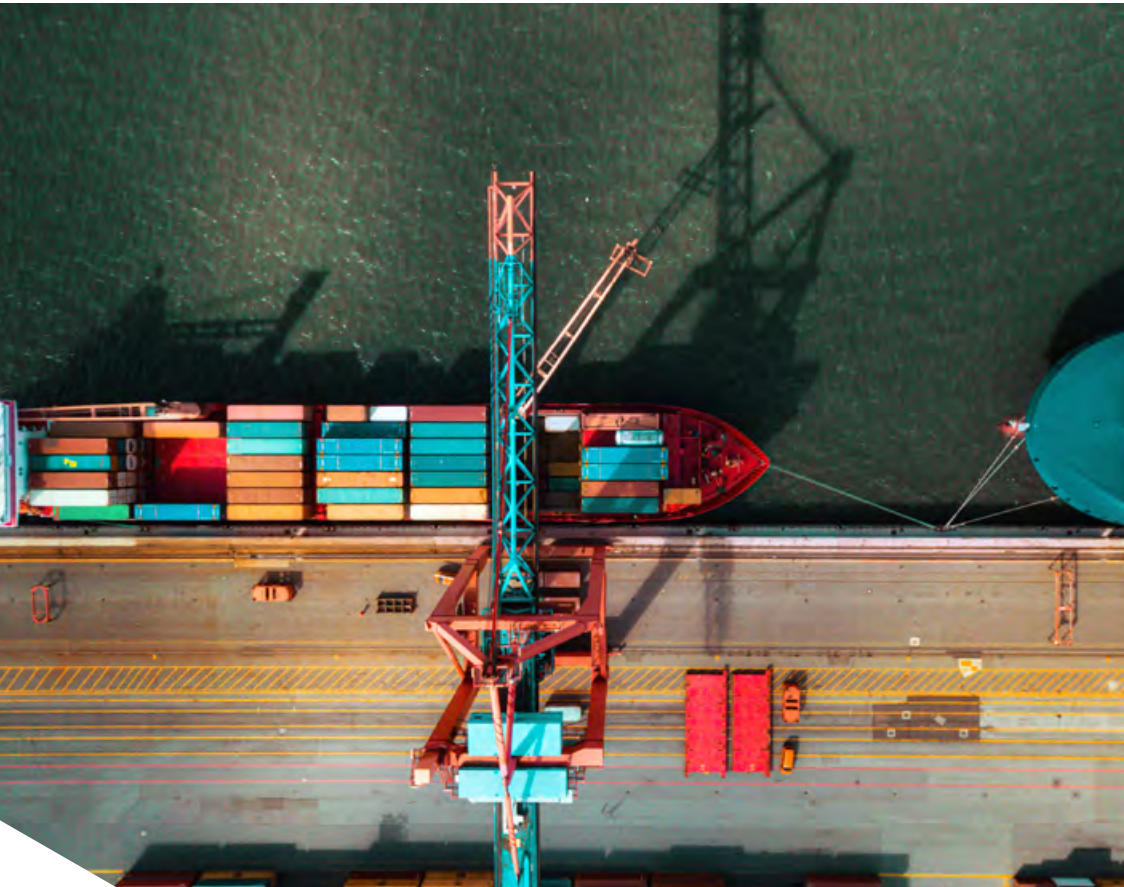
- Siehe [Nachhaltigkeitsperformance 2023](#)

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

● vorgelagerte Prozesse ○ eigene Prozesse ● nachgelagerte Prozesse



# Arbeitsbedingungen & Menschenrechte



**Unsere Verantwortung beginnt weit vor den Greiner Werkstoren und erstreckt sich bis zum Ende des Lebenszyklus unserer Produkte. Wir sprechen uns ausnahmslos gegen Kinder- und Zwangsarbeit an allen Stationen und in allen Organisationen der gesamten Wertschöpfungskette aus. Nichts geht ohne die Wahrung unserer hohen sozialen Standards und der Menschenrechte. Daher haben wir unsere Grundsätze verschriftlicht und Prozesse implementiert, die deren Einhaltung gewährleisten.**

## Achtung der Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in unseren Betrieben und entlang unserer Wertschöpfungskette und lehnen jede Form von moderner Sklaverei sowie Menschenhandel ab. Zudem arbeiten wir proaktiv daran, potenzielle Risiken zu identifizieren, zu managen und – wenn nötig – die entsprechenden Gegensteuerungsmaßnahmen zu setzen.

Unsere Menschenrechte betreffenden Grundsätze und Standards spiegeln sich in allen relevanten Greiner Richtlinien und Prozessen wider – beispielsweise in unserer nachhaltigen Beschaffungspolitik, unserem Greiner Verhaltenskodex oder dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen. Diese Dokumente haben gruppenweite Gültigkeit und werden entsprechend rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen in regelmäßigen Abständen angepasst.

Zudem haben wir uns verpflichtet, jährlich öffentlich darzulegen mit welchen Maßnahmen wir unsere Lieferketten frei von Kinderarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel halten. Das entsprechende Statement sowie sämtliche oben genannte Dokumente und Erklärungen sind auf unserer Website öffentlich abrufbar und werden laufend aktualisiert.

Greiner betreibt 118 Standorte (einschließlich Produktionsstätten) in 33 Ländern. Einige davon befinden sich in Ländern mit erhöhtem Risiko in Bezug auf Menschenrechtsverletzung, moderne Sklaverei und Menschenhandel. Um Transparenz zu schaffen, Vertrauen zu generieren sowie soziale Standards zu etablieren, setzen wir auf Vorbildwirkung und Schulungen. Darüber hinaus haben wir Prozesse etabliert, mit denen Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder:innen etwaiges Fehlverhalten umgehend melden können. Dies ist sowohl über die HR-Abteilungen, Führungskräfte und lokale Compliance Verantwortliche, wie auch über unsere Whistleblowing-Plattform [tell-greiner.com](https://www.tell-greiner.com), möglich. Neben dem Fokus auf unsere eigenen Organisationen widmen wir uns den Themen Arbeitsbedingungen und Menschenrechte auch in unserer Lieferkette.

## Verantwortungsvolles Lieferant:innenmanagement

Greiner zeichnet sich seit vielen Jahren durch ein stabiles Lieferant:innennetzwerk mit langjährigen Beziehungen aus. Darüber hinaus haben wir – sollte es zur Nichteinhaltung der Greiner Einkaufsanforderungen kommen – eine sogenannte Eskalationsmatrix entwickelt. Diese ist Teil unserer [nachhaltigen Beschaffungspolitik](#) und legt offen, wie wir im Falle eines Falles vorgehen. Sollte es zu Verstößen gegen unsere Werte und Richtlinien kommen, legen wir gemeinsam mit den Geschäftspartner:innen fest, welche Verbesserungsmaßnahmen zu setzen sind und überprüfen die Implementierung und Einhaltung dieser. Sollte dies nicht passieren oder die diversen Schritte nicht umgesetzt werden, kann es im Ernstfall bis zu einer Auflösung des Geschäftsverhältnisses führen. Um die Sorgfaltspflicht (Due Diligence) in der Lieferkette zu

adressieren und das Engagement der Lieferant:innen sukzessive zu erhöhen wurden die strategischen Lieferant:innen in die Risikobewertungs-Plattform EcoVadis IQ eingepflegt. Darüber hinaus sprechen wir strategische Lieferant:innen aktiv an, sich einer EcoVadis Bewertung zu unterziehen, in der auch der Themenbereich Arbeits- und Menschenrechte abgefragt wird. Im Berichtsjahr wurden die relevanten Einkäufer:innen der ganzen Gruppe in diesem Bereich geschult. In den kommenden Jahren wollen wir uns dem Thema Sorgfaltspflichten auf operativer wie auch strategischer Ebene widmen und entsprechende Aktivitäten entwerfen.

→ Mehr dazu unter: [Governance/Nachhaltige Lieferketten/Verantwortungsbewusste Beschaffung](#)

## Unsere Verpflichtung

Um der unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen gerecht zu werden, orientieren wir uns am OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Weiters stellen wir sicher, dass unser Handeln im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und unter strikter Einhaltung der lokalen Gesetze erfolgt.

Unsere Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Sorgfaltspflichten richten sich nach dem [Leitfaden der OECD](#).





## Der OECD-Leitfaden zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

### Kommunikation und Berichterlegung

Schaffung von Transparenz hinsichtlich der gesetzten Maßnahmen und deren Wirkweise mithilfe verschiedener Kommunikationsformen und -kanäle (jährliches Modern Slavery Act Statement, Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts, Fortschrittsbericht im Rahmen des UNGC, interne und externe Kommunikationsmaßnahmen zu verschiedenen Themen, Fachveranstaltungen und interner Austausch etc.)

5

1

**Verankerung und öffentliche Verpflichtung**  
Definition und Verankerung der entsprechenden Prinzipien und Richtlinien in der Unternehmenspolitik (bspw. Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen, diverse Richtlinien, jährliches Modern Slavery Act Statement, Bestätigung zur Einhaltung der UNGC-Prinzipien, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, die Beteiligung an dem UN WEP etc.) sowie die Implementierung und Zertifizierung von entsprechenden Managementsystemen

4

### Monitoring

Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen und Verfahren, um potenziell negative Effekte zu minimieren (Bewertung durch EcoVadis, Durchführung von Audits wie bspw. SEDEX, ISO-Zertifizierungen, Entwicklung von klaren Zielen und entsprechenden Kennzahlen etc.)

2

### Identifikation und Bewertung von potenziell negativen Auswirkungen

Im Zuge der Erhebung und Bewertung von möglichen Risiken sowie potenziellen negativen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette (Risikomanagement, Whistleblowing-Plattform, Risikoanalyse von Lieferant:innen etc.)

6

### Verantwortung übernehmen

Falls negative Effekte nicht zu vermeiden sind, gilt es, sich zeitgerecht an zielgerichteten Abhilfemaßnahmen zu beteiligen (Kooperationen mit entsprechenden Organisationen, um die Zielgruppe sowie das Thema zu adressieren etc.)

3

### Vermeidung und Verminderung

Gegensteuerung und Verminderung von potenziellen Risiken und Effekten durch das Setzen von entsprechenden Maßnahmen, die das jeweilige Themenfeld sowie die Gruppe der Betroffenen adressieren (Aufklärung und Bewusstseinsbildung, Schulungen, Training, Mitarbeiter:innendialog etc.)

## Zunehmende Sorgfaltspflichten

Aktuelle regulatorische Entwicklungen wie die geplante Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D) der EU, machen es erforderlich, dass wir unsere Prozesse zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in den eigenen Betrieben und in der Lieferkette weiterentwickeln. Aus diesem Grund haben auch wir für die nächsten Jahre beschlossen, diese Aufgabe im Rahmen von spartenübergreifenden Arbeitsgruppen in den Fokus zu rücken, um Aktivitäten und Strategien hierzu zu entwerfen.

→ Mehr dazu unter: [Governance/Geschäftsethik](#)

### Whistleblowing-Plattform

Die Whistleblowing-Plattform [tell-greiner.com](https://tell-greiner.com) ermöglicht internen wie externen Stakeholder:innen etwaige Vorfälle und Fehlverhalten anonym zu melden.



# Soziales Engagement



Als global tätiges Unternehmen wollen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung umfassend gerecht werden. Dazu engagieren wir uns auf vielfältige Weise in gemeinnützigen Projekten – auf globaler wie auch auf lokaler Ebene. Neben großen, langjährigen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen unterstützen wir auch weltweit zahlreiche Projekte vor Ort und beteiligen uns an Spenden- und Sponsoringaktivitäten. Denn auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten geht für uns nichts ohne soziales Engagement.



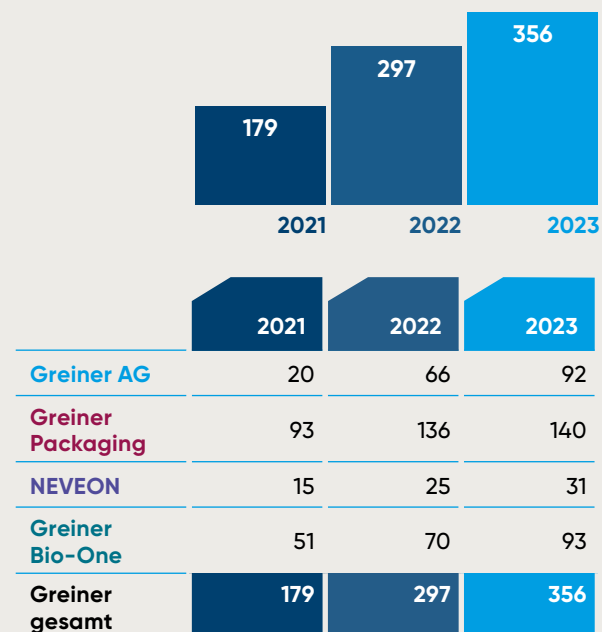
## Spenden und Sponsorings

Greiner unterstützt weltweit Projekte in Bereichen wie Bildung, Umwelt- und Klimaschutz, Gesundheit und Soziales. Dabei stellen wir neben finanziellen Beträgen auch Sachspenden, Fachwissen oder unsere Zeit zur Verfügung. So haben wir 2023 beispielsweise in Österreich einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit für Schüler:innen aus sozial schwierigen Verhältnissen geleistet, Betroffene des Erdbebens in der Türkei und in Syrien mit Matratzenspenden unterstützt oder in Tschechien eigenhändig Bäume zur Erhaltung der Artenvielfalt gepflanzt.

Für die Spenden und Sponsorings der Greiner AG haben wir eine Richtlinie erarbeitet, in der die drei Grundsätze Transparenz, Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit festgelegt sind. Wir berücksichtigen Ansuchen nur, wenn sie positive ökologische oder soziale Auswirkungen auf die Gesellschaft haben. Spenden und Sponsorings müssen eindeutig und nachvollziehbar für den definierten Zweck verwendet werden. Ansuchen können über unsere Website [www.greiner.com](http://www.greiner.com) gestellt werden.

Die Verantwortung für Spenden und Sponsorings, die auf Spartenebene oder lokal von Greiner Standorten getätigt werden, liegt bei den jeweiligen Tochterunternehmen. Ihnen steht das Sustainability & Corporate Affairs Team der Greiner AG unterstützend und beratend zur Seite.

### Anzahl der geförderten Projekte



### Richtlinie der Greiner AG

Die Richtlinie der Greiner AG für Spenden und Sponsorings ist online abrufbar: [greiner.com/presse/sponsoring/](http://greiner.com/presse/sponsoring/)



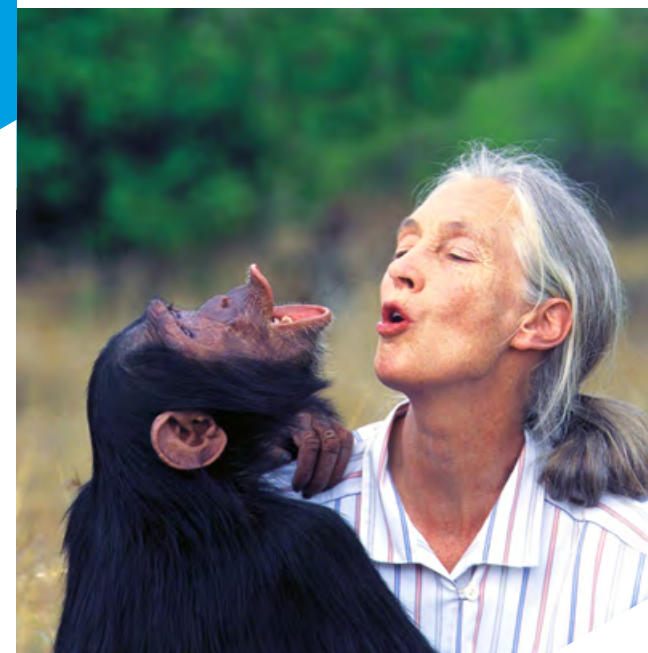
## Unsere weltweit geförderten Projekte

Alle unterstützten Projekte – einerseits ausgehend von der Konzernzentrale und den Headquarters der Sparten, andererseits durch unsere lokalen Standorte – werden in unserer Reporting-Software erfasst und anschließend zentral ausgewertet. Im Jahr 2023 konnten wir insgesamt 356 Projekte weltweit unterstützen (2022: 297 Projekte).

## Einen Unterschied schaffen durch Beständigkeit

Besonders bei strategischen Partnerschaften ist es uns wichtig, ein langfristiger Partner zu sein. Die Greiner AG und die Headquarters der drei Spartenorganisationen pflegen daher mittel- bis langfristige Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen. So ist die Greiner AG seit 2016 Partner von Teach For Austria. Greiner Packaging setzt sich seit 2019 mit Plastic Bank gegen die Verschmutzung der Meere ein. Unsere Schaumstoffsparte NEVEON sorgt gemeinsam mit Viva con Agua seit 2021 für sauberes Trinkwasser in Malawi und unsere Sparte Greiner Bio-One unterstützt seit 2021 den Verein „Geben für Leben – Leukämiehilfe Österreich“. Auch im Bereich Sport sind wir eine strategische Partnerschaft eingegangen: Die Greiner AG ist Leading Partner der oberösterreichischen Frauenfußballmannschaft LASK. Mit diesem Engagement tragen wir dazu bei, Frauenfußball zu professionalisieren und die Sichtbarkeit von Frauen – sowohl im Sport als auch in der Gesellschaft – zu stärken.

Im Rahmen eines regelmäßigen Austauschs berichten die Partnerorganisationen über die Wirksamkeit unserer Unterstützung. Wir verfolgen außerdem die mediale Berichterstattung über Organisationen, die wir unterstützen, und gehen jeglicher gegebenenfalls auskommenden Kritik gewissenhaft nach. Sollte eine der von uns unterstützten Organisationen Aktivitäten umsetzen, die wir nicht gutheißen, suchen wir unmittelbar den Austausch und evaluieren die Zusammenarbeit.



Greiner ist Partner des Jane Goodall Institutes Austria.

## MINTality Stiftung

Die MINTality Stiftung wurde 2022 von insgesamt zwölf Partnerorganisationen aus Wirtschaft und Politik gegründet, zu denen auch die Greiner AG zählt. Die Vision der österreichweit tätigen Stiftung lautet: „Mädchen sollen ihre Potenziale endlich dort entfalten können, wo sie sich, Österreich und der Welt besonders weiterhelfen: in MINT-Berufen.“ MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Der Bedarf an Arbeitskräften in diesen Berufen steigt enorm, gleichzeitig steht dem eine sehr geringe Zahl an qualifizierten Arbeitskräften gegenüber – vor allem auch, weil nach wie vor viel zu wenige Frauen für diese Berufsgruppen gewonnen werden können.

Im Schuljahr 2022/23 gab es erstmals eine direkte Kooperation der Stiftungsmitglieder mit Schulen. Dabei arbeitete Greiner ein Jahr lang mit Schüler:innen einer Klasse der Mittelschule Losenstein zusammen, um praxisnah und ohne Zutrittsbarrieren Interesse an der Technik zu wecken. Nach dem Erfolg des ersten Pilotprojektes „Unternehmensschuljahr“, gaben wir im Oktober 2023 den offiziellen Startschuss für eine Fortsetzung. Nun wird eine weitere Schulklasse der Mittelschule Losenstein ein Schuljahr lang von Trainer:innen und weiblichen Vorbildern unseres Ausbildungszentrums begleitet.

## Jane Goodall Institute Austria

Das Jane Goodall Institute Austria ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für Mensch, Tier und Natur einsetzt. 2023 unterstützte Greiner das Jugendnetzwerk Roots & Shoots, das Teil dieses Vereins ist. Das Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, junge Menschen zu motivieren und zu unterstützen, ihre Zukunft zu gestalten und aktiv das Weltgeschehen mitzubestimmen. Im Rahmen des Projekts „Wunder.Welt.Wald: Forschen im Wood.Wide.Web“ wurden Kinder, Jugendliche und Pädagog:innen auf die Bedeutung des Waldes als Lebens- und Erholungsraum, aber auch als entscheidender Faktor für Klimaentwicklung, aufmerksam gemacht. Im Zuge des Tag des Waldes wurden zusätzlich Aktivitäten für unsere Mitarbeiter:innen organisiert. Über das Teilen reiner Fakten und Informationen hinaus wurden die Teilnehmer:innen über die Bedeutung und Gefährdung unserer „grünen Lunge“ informiert und motiviert, selbst Waldschutzprojekte umzusetzen.

Darüber hinaus hat Greiner über das Jane Goodall Institute Austria die Patenschaft für ein Schimpansenbaby namens Themba in Uganda übernommen. Unsere Spenden gehen direkt in das Projektgebiet und werden vor Ort für die Ernährung und Pflege der Schimpans:innen sowie den Erhalt und Ausbau artgerechter Lebensräume innerhalb des Schutzgebietes verwendet.





Axel Kühner (vormals CEO) bei einer Unterrichtsstunde von Teach for Austria

### Teach For Austria

Wir teilen die Vision von Teach For Austria, dass jedes Kind beziehungsweise jede:r Jugendliche die Chance auf ein gutes Leben haben soll – egal, über wie viel Geld oder welchen Bildungsgrad die Eltern verfügen. Mit dem sogenannten Fellowprogramm ermöglicht Teach For Austria hochqualifizierte Quereinsteiger:innen, für bis zu zwei Jahre an herausfordernden Kindergärten, Mittelschulen und Polytechnische Schulen zu unterrichten. Das Ziel dabei ist, den Kindern und Jugendlichen neue Sichtweisen und Chancen aufzuzeigen, sie durch Vorbildwirkung zu motivieren und natürlich, ihnen die notwendigen Kompetenzen für einen erfolgreichen Schulstart beziehungsweise Schulabschluss zu vermitteln. Greiner unterstützt Teach für Austria bereits seit sieben Jahren und ist seit dem Schuljahr 2019/20 sogenannte Gold-Partner. Auch im Jahr 2023 besuchte unser damaliger CEO Axel Kühner eine Schulklasse in Oberösterreich und gab Einblicke in die Welt der Kunststoffe und des Recyclings sowie in seine Arbeit als CEO.

### Leukämiehilfe Österreich – „Geben für Leben“

Als global tätiges Unternehmen in der Medizintechnik kooperiert Greiner Bio-One seit 2021 mit dem Verein „Geben für Leben – Leukämiehilfe Österreich“. Wenn eine Behandlung oder Chemotherapie nicht mehr helfen, ist eine Stammzellspende für Menschen mit Leukämie oder anderen Bluterkrankungen oft die letzte Hoffnung auf Genesung. Genau hier setzt die Mission des Vereins „Geben für Leben“ an, nämlich lebensrettende Stammzellenspende:innen für diese erkrankten Menschen zu finden. Greiner Bio-One unterstützt durch die Finanzierung sogenannter „Typisierungen“, womit die Bestimmung persönlicher Gewebemerkmale potenzieller Stammzellenspende:innen

gemeint ist. Mittels Wangenabstrich oder Blutentnahme kann sich jede gesunde Person zwischen 17 und 45 Jahren typisieren lassen, um weltweit als potenzielle:r Spender:in zur Verfügung zu stehen. Neben der Finanzierung dieser Typisierungen, organisiert Greiner Bio-One auch Typisierungsaktionen mit Mitarbeiter:innen an den oberösterreichischen Standorten. Seit Beginn der Zusammenarbeit wurden bereits 2.263 Typisierungen finanziert (davon 875 im Jahr 2023), mit denen Stammzellenspende:innen für Menschen mit Leukämie und anderen lebensbedrohlichen Erkrankungen gefunden werden.

### Plastic Bank

Im Kampf gegen den Plastikmüll in den Weltmeeren kooperiert Greiner Packaging seit 2019 mit Plastic Bank und leistet dadurch nicht nur einen Beitrag zu Kreislaufwirtschaft, sondern auch zur Bekämpfung von Armut. Mit Hilfe von Sammelgemeinschaften, unter anderem in Manila auf den Philippinen, dämmt Plastic Bank die Vermüllung der Meere durch Kunststoff ein. Im Rahmen der Initiative werden Plastikabfälle zu einer Währung: Die Sammler:innen bringen Plastikmüll zu Recycling-Stationen, wo sie ihn gegen lebensverbessernde Benefits wie Strom, Werkzeuge, Alltagsgegenstände oder Dienstleistungen eintauschen können. In einer Datenbank werden alle Tauschvorgänge gespeichert und können rückverfolgt werden. Das gesammelte Material wird zu Social Plastic® für die Wiederverwendung in Produkten und Verpackungen verarbeitet. Seit Beginn der Zusammenarbeit wurden mehr als 600 Tonnen Kunststoffabfälle gesammelt, was mehr als 30,5 Millionen Plastikflaschen entspricht. So wird Kunststoff im Kreislauf geführt und die Lebensgrundlage der lokalen Bevölkerung gestärkt.

Gemeinsam mit Plastic Bank kämpft Greiner Packaging gegen den Plastikmüll in den Weltmeeren.



### Viva con Agua

Viva con Agua ist ein gemeinnütziger Verein, der sich weltweit für sauberes Trinkwasser einsetzt. NEVEON und Viva con Agua Österreich haben 2021 gemeinsam mit dem Implementierungspartner Welthungerhilfe das Projekt Malawi WINS & Co (Malawi Wash In Schools & Communities) ins Leben gerufen, mit dem Ziel, den Zugang zu sauberem Trinkwasser in Schulen und Dörfern im Bezirk Dedza (Zentralmalawi) strukturell und nachhaltig zu sichern.

In der ersten Projektphase 2021 bis 2023 (Malawi WINS & Co 1.0) wurde die Trinkwasserversorgung von 22.000 Menschen im ländlichen Malawi sichergestellt. Ziel der zweiten Projektphase 2023 bis 2025 (Malawi WINS & Co 2.0) ist es, weitere 30.000 Menschen während der zweijährigen Projektlaufzeit unter anderem mit einem Zugang zu sauberem Trinkwasser zu versorgen. Durch eine zusätzliche Förderung aus Mitteln der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (Austrian Development Agency) über die durchschnittliche Lebensdauer eines Brunnens von zehn Jahren profitieren nun rund 45.000 Menschen von Malawi WINS & Co 2.0.

### Förderung lokaler Gemeinschaften

Neben unseren größeren und längerfristigen Partnerschaften, die meist durch die Headquarters organisiert werden, ist uns soziales Engagement auch auf lokaler Ebene sehr wichtig. Auf diese Weise leisten wir Beiträge in den Ländern all unserer Standorte, übernehmen Vorbildfunktion und pflegen Kontakt zu lokalen Organisationen und Gemeinschaften. Einige unserer über 200 standortbezogenen Projekte, die 2023 unterstützt wurden, werden hier aufgelistet und genauer beschrieben.

### Spezialisierte Gesundheitsversorgung – Macmillan Cancer Support

Am Greiner Packaging Standort in Dungannon, Nordirland, setzt sich seit Jahren ein Charity-Komitee aktiv für wohltätige Zwecke ein. 2023 entschied sich das Komitee dazu, die Organisation Macmillan Cancer Support, eine der größten britischen Wohltätigkeitsorganisationen, zu unterstützen. Macmillan Cancer Support bietet krebskranken Menschen spezialisierte Gesundheitsversorgung sowie finanzielle Unterstützung. Die Organisation befasst sich auch mit den sozialen und psychischen Auswirkungen von Krebs und setzt sich für eine gesamtgesellschaftlich bessere Krebsversorgung ein. Um den Internationalen Charity Tag 2023 zu würdigen, lud der Greiner Packaging Standort eine Vertreterin von Macmillan Cancer Support zu einem Austausch ein. Sie gab den Mitarbeiter:innen Einblick in sämtliche Themen rund um Krebsversorgung und hob den hohen Nutzen der Spenden hervor.

Unser Greiner Packaging Standort Dungannon unterstützte 2023 die Organisation Macmillan Cancer Support und lud zum Frühstück ein.





### Soforthilfe für die Opfer des Erdbebens in der Türkei und in Syrien

Wir sehen es als unsere Pflicht, jenen Menschen beizustehen, die es am dringendsten brauchen. Zutiefst betrübt und schockiert über die massive Zerstörung und das Leid, welches das Erdbeben im Februar 2023 in der Türkei und in Syrien verursacht hat, ergriff unsere Spartenorganisation NEVEON eine ganz besondere Initiative: Um den Betroffenen schnellen Support und dringend benötigte Entlastung zu bieten, wurden von verschiedenen Standorten der NEVEON insgesamt mehr als 3.000 Matratzen gespendet. Zusätzlich hat die Greiner AG die Hilfsorganisation CARE Türkei mit einer finanziellen Spende unterstützt. Als eine von mehreren Hilfsorganisationen versorgte CARE Türkei die Menschen vor Ort und verwendete die Spendengelder dafür, um Hilfsgüter ins Katastrophengebiet zu bringen.

NEVEON spendete über 3.000 Matratzen an die Betroffenen des Erdbebens in Syrien und der Türkei.



Scheckübergabe an die Forest Green Rovers Community



### Förderung von Artenvielfalt durch gemeinsame Landschaftsgestaltung

Der Greiner Packaging Standort Slušovice in Tschechien hat sich das dritte Jahr in Folge dem Projekt „Planting Trees“ angeschlossen, welches das Pflanzen von Obstbäumen in der Region unterstützt. Im November 2023 pflanzten Mitarbeiter:innen des Standortes insgesamt 43 Obstbäume in Neubuz und erweiterten damit die bestehende Allee zum Aussichtspunkt Barborka, mit deren Pflanzung sie im vergangenen Jahr begonnen hatten. Die gemeinnützige Organisation Sáziame stromy („Wir pflanzen Bäume“) bietet die Möglichkeit, sich an der Pflanzung von Obstbäumen auf öffentlichen Plätzen zu beteiligen. Ziel des Projekts sind die Förderung der Artenvielfalt, der Landschaftsgestaltung und des sozialen Zusammenhalts. Zu den gepflanzten Bäumen zählen vor allem Apfel-, Birnen-, Kirsch- und Pflaumenbäume. Die Bäume werden anschließend von der Stadtverwaltung gepflegt.

### Forest Green Rovers Community – mehr als ein Fußballclub

Die Forest Green Rovers Community ist der gemeinnützige Verein des nachhaltigen Fußballclubs Forest Green Rovers. In Zusammenarbeit mit Schulen, Gemeindeorganisationen und Sportvereinen in Gloucestershire und Umgebung nutzen sie Fußball zur Bildung, Motivation und Inspiration – vor allem für junge Menschen aus sozioökonomisch weniger privilegierten Haushalten. Unser Greiner Bio-One Standort in Stonehouse, Großbritannien, unterstützte 2023 die Forest Green Rovers Community in einer Zeit des Jahres, die für viele Familien eine finanzielle Herausforderung darstellt: die Weihnachtszeit. Die Spenden trugen dazu bei, die Kosten für die Weihnachtsgeschenke der Kinder zu decken.

### Ausblick Soziales Engagement

Auch im Jahr 2024 werden wir sowohl größere, mittel- bis langfristige Partnerschaften als auch kleinere, lokale Projekte unterstützen und fördern. Die Beteiligung an sozialen und ökologischen Hilfsprojekten schafft nicht nur gesellschaftlichen Mehrwert, sondern ist auch einer guten Nachbarschaft zwischen Greiner und seiner Umgebung dienlich. So stärken wir schlussendlich auch unsere Marke als Arbeitgeber und tragen aktiv zur positiven Entwicklung einer Region bei. In einem Best-Practice-Dokument beschreiben wir deshalb konkrete Beispiele für soziales Engagement, um andere Kolleg:innen und Standorte zur Planung und Durchführung ähnlicher Projekte zu inspirieren.



Unsere Kolleg:innen in Tschechien pflanzten im November 2023 zahlreiche Obstbäume.





# Governance

## Zwischenverzeichnis

<b>200</b>	Geschäftsethik
<b>202</b>	– Unternehmenskultur & Compliance
<b>214</b>	– Anti-Korruption & Bestechung
<b>216</b>	– Risikomanagement
<b>222</b>	Nachhaltige Lieferketten
<b>224</b>	– Verantwortungsbewusste Beschaffung



# Managementansatz Geschäftsethik

Als global tätiges Unternehmen tragen wir eine große Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen, die Gesellschaft sowie die Umwelt. Um den Ansprüchen unserer Stakeholder:innen zu entsprechen und ihr Vertrauen zu rechtfertigen, basiert unser Handeln auf klaren ethischen Grundsätzen und Richtlinien. Diese Vorgaben bilden den Rahmen unserer täglichen Arbeit und Entscheidungen. Greiner hat dafür Sorge zu tragen, dass diese kommuniziert und eingehalten werden. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen, dass ihr

Handeln im Einklang mit unseren gruppenweiten Verhaltenskodizes steht, dessen Vorgaben über die Einhaltung gesetzlicher Mindestanforderungen hinausgehen. Das gruppenweite Compliance-Managementsystem fördert ethisches Handeln im Rahmen der vorgegebenen Regeln. Zudem schaffen wir mit Schulungen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und der Transparenz.

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

● vorgelagerte Prozesse ● eigene Prozesse ● nachgelagerte Prozesse



## Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen

### Positiv

- Compliance mit den gängigen regionalen, nationalen sowie internationalen Richtlinien
- Bewahrung vor Image- und Reputationsschäden sowie Schaffung von Vertrauen und Transparenz durch Einhaltung der Vorgaben und Richtlinien
- Transparenz durch die Einführung einer Whistleblowing-Plattform, um etwaiges Fehlverhalten zu melden sowie Schutz der Hinweisgeber:innen
- Vermeidung von Bestechung und anderen Formen von Korruption
- Sicherstellung, dass wettbewerbswidriges Verhalten oder andere Verstöße nicht vorkommen
- Vermittlung eines positiven, verantwortungsbewussten und vertrauenswürdigen Images als Arbeitgeber

### Negativ

- Negative soziale und ökologische Auswirkungen durch Nicht-Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, Standards und Richtlinien
- Verlust von Kund:innen und Geschäftspartner:innen
- Hohe Mitarbeiter:innenfluktuation aufgrund einer unpassenden Unternehmenskultur
- Finanzielle Verluste durch Gerichtsverfahren und/oder Strafzahlungen sowie durch verstärkte Bindung von Ressourcen zur Beseitigung von Missständen oder Setzung von Maßnahmen
- Verlust von Marktanteilen aufgrund der Nicht-Einhaltung von sich ändernden gesetzlichen Produktanforderungen

## Umgesetzte Maßnahmen & Policies

- Festlegung von gruppenweiten Werten & Prinzipien
- Einsatz eines umfassenden Compliance-Managementsystems
- Überarbeitung der gruppenweiten Lieferant:innenpolitik
- Überarbeitung des gruppenweiten Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen
- Einführung von Compliance-Richtlinien (Anti-Korruption, Kartellrecht, Military & Dual Usage, Data Privacy, Business Partner etc.)
- Einführung von gruppenweiten Richtlinien beispielsweise für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Diversität oder nachhaltigen Einkauf
- Breites Angebot an Schulungen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen
- Einführung einer Whistleblowing-Plattform sowie Definition eines klaren Prozesses zur Aufarbeitung der Meldungen
- Einführung eines gruppenweiten Prozesses zur Vermeidung von personenbezogenen Datenschutzverletzungen und Betroffenenbegehren
- Interne und externe Audits zur Sicherstellung der Einhaltung der gruppenweiten Standards, Prozesse und Richtlinien

## Ziele

- Förderung des Bewusstseins und Verständnis für die gruppenweite Compliance Struktur und die zugrundeliegenden Prozesse und Werkzeuge
- Einhaltung der gruppenweiten Vorgaben und Standards innerhalb des Compliance Management Systems
- Keine Verstöße, Verfahren oder Bußgeldzahlung aufgrund von Compliance-relevanten Gesetzen oder Vorschriften
- Keine Verstöße gegen die Vorgaben des Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen
- Verstärkte Schulung von Mitarbeiter:innen
- Rasches Reagieren auf neue Gesetze und Vorschriften

## Performance & Zielerreichung

- Siehe [Compliance Schulungen](#) und [Übersicht](#) auf Seite 208, 211 & 213



# Unternehmenskultur & Compliance



**Ethisch zu handeln bedeutet für uns klare Richtlinien und Vorgaben zu entwickeln, offen zu kommunizieren, wirtschaftliche Entscheidungen transparent zu treffen und für diese auch einzustehen. Durch Bewusstseinsbildung und die Vorgabe klarer Regeln wollen wir erreichen, dass sich alle Führungskräfte und Mitarbeiter:innen am Greiner Wertesystem orientieren, um von unseren Stakeholder:innen als integrierter und zuverlässiger Geschäftspartner wahrgenommen zu werden. Denn nichts geht ohne Transparenz.**

Gute Unternehmensführung sowie integriertes Geschäftsverhalten basieren auf einer entsprechenden Unternehmenskultur. Die vier Werte der Greiner Gruppe – Offenheit, Wertschätzung,

Zuverlässigkeit und das Streben nach Exzellenz – prägen unsere Unternehmenskultur. Sie bilden das Fundament unserer Zusammenarbeit und sind für alle Mitarbeiter:innen bindend.

## Unsere Werte & Prinzipien im Überblick

### Offenheit

- Wir bringen eigene Ideen ein, in unseren und in anderen Bereichen.
- Wir unterstützen Maßnahmen, auch wenn sie für den Konzern vorteilhafter sind als für unseren eigenen Bereich.
- Wir geben auch kritisches Feedback, wenn etwas schief läuft.
- Wir geben unseren Mitarbeiter:innen Feedback. So wissen sie, wo sie stehen und wie sie wahrgenommen werden.
- Wir probieren neue Ansätze aus.
- Wir sagen nicht: „Das haben wir schon immer so gemacht.“
- Wir gehen nicht davon aus, dass das, was gestern funktioniert hat, auch morgen noch funktioniert.
- Wir schätzen die Vorschläge der anderen, auch wenn sie unseren Bereich betreffen.

### Zuverlässigkeit

- Wir halten unsere Versprechen.
- Wenn wir ein Versprechen nicht einhalten können, kommunizieren wir dies.
- Wir treffen konsistente Entscheidungen in ähnlichen Situationen.
- Wir überprüfen regelmäßig unsere Leistung.
- Wir bleiben unserem Unternehmen gegenüber loyal.
- Wir repräsentieren das Unternehmen im öffentlichen Leben.
- Wir berücksichtigen soziale, ökologische und ökonomische Faktoren gleichwertig in der Unternehmensführung.

### Streben nach Exzellenz

- Wir bringen eigene Ideen ein, in unseren und in anderen Bereichen.
- Wir setzen uns hohe Ziele, die nicht einfach zu erreichen sind.
- Wir versuchen, die Wünsche der externen / internen Kund:innen so gut wie möglich zu erfüllen.
- Wir analysieren Fehler, die wir gemacht haben, und versuchen, daraus zu lernen.
- Wir feiern Ziele, die wir erreichen.
- Wir wissen, wie man Erfolge feiert.
- Wir stehen für profitables Wachstum.
- Wir kämpfen um jede:n Kund:in.
- Wir setzen uns Maßstäbe und arbeiten daran, diese zu übertreffen.
- Wir messen uns nicht nur an den Erfolgen von gestern, sondern auch an denen der Konkurrenz.

### Wertschätzung

- Wir hören anderen zu und lassen einander ausreden.
- Wir halten die Meinung der anderen für gleichberechtigt.
- Wir fragen aktiv nach Meinungen.
- Wir versuchen, das Beste aus verschiedenen Kulturen zu verbinden.
- Wir sehen das Miteinander von Jung und Alt als Chance.
- Wir sehen kulturelle Unterschiede als Lernchance.
- Wir betrachten alle Mitarbeiter:innen als gleichberechtigt.
- Wir stellen uns nicht über Kolleg:innen oder Mitarbeiter:innen.
- Wir sind höflich im Umgang miteinander.
- Wir tolerieren andere Meinungen.



Greiner blickt auf eine 150-jährige Geschichte zurück. Eine umsichtige und verantwortungsvolle Unternehmensführung war Grundlage für unsere erfolgreiche Entwicklung in der Vergangenheit und ist Voraussetzung dafür, dass die Erfolgsgeschichte über weitere Generationen fortgeschrieben wird. Es liegt daher im Interesse aller unserer Stakeholder:innen, dass

das Unternehmen gut geführt wird – von Führungskräften, die sich ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst sind und dementsprechend handeln. Als Orientierung dienen dazu acht Führungsgrundsätze, die den Rahmen für eine erfolgreiche und integre Führung und Zusammenarbeit in der gesamten Greiner Gruppe bilden.



## Compliance-Management

Wir haben weltweit 118 Standorte und sind damit in 33 Ländern vertreten. Dementsprechend vielfältig sind die gesetzlichen Vorschriften – etwa in den Bereichen Anti-Korruption, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Datenschutz, Arbeits- und Sozialrechte, Umweltschutz und Produkthaftung. Die Einhaltung aller lokalen, nationalen und supranationalen Gesetze und Verordnungen – die Legal Compliance – ist Basis unserer unternehmerischen Verantwortung. Es ist Aufgabe der Unternehmensführung, einerseits Rechtskonformität sicherzustellen sowie andererseits die Einhaltung von darüberhinausgehenden externen und internen Richtlinien und Vorgaben zu gewährleisten. Um das zu garantieren, haben wir diese Vorgaben in

unsere bestehende Prozesslandschaft integriert und damit in das tägliche Handeln übergeführt. So können neben einer Rechtskonformität auch Chancen realisiert, positive Auswirkungen verstärkt sowie Risiken und negative Auswirkungen minimiert werden.

Greiner bekennt sich beispielhaft etwa zur Beachtung und Einhaltung aller steuerlichen Gesetzgebungen in den Ländern, in denen wir mit Standorten vertreten sind und wir sprechen uns gegen eine aggressive Steuerplanung und -gestaltung aus. Des Weiteren erkennen wir an, dass nationale Wettbewerbsrechte von Land zu Land unterschiedlich sein können und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften ohne Ausnahme einzuhalten sind.

In den Zuständigkeitsbereich unseres gruppenweiten Compliance-Managements fallen Aktivitäten, wie das Verfassen von Richtlinien und Handbüchern, die Erstellung und Pflege erforderlicher Dokumentationen zur Erfüllung von Rechenschaftspflichten, die fristgerechte Einhaltung behördlicher Meldepflichten, die Entwicklung und Durchführung von Compliance-Schulungen, interne Beratung sowie die Betreuung der öffentlich zugänglichen Whistleblowing-Plattform. Die allgemeinen Unternehmenswerte und insbesondere die Compliance-Grundsätze bilden dabei den normativen Rahmen und sind in den Verhaltenskodizes für Mitarbeiter:innen sowie Geschäftspartner:innen abgebildet.

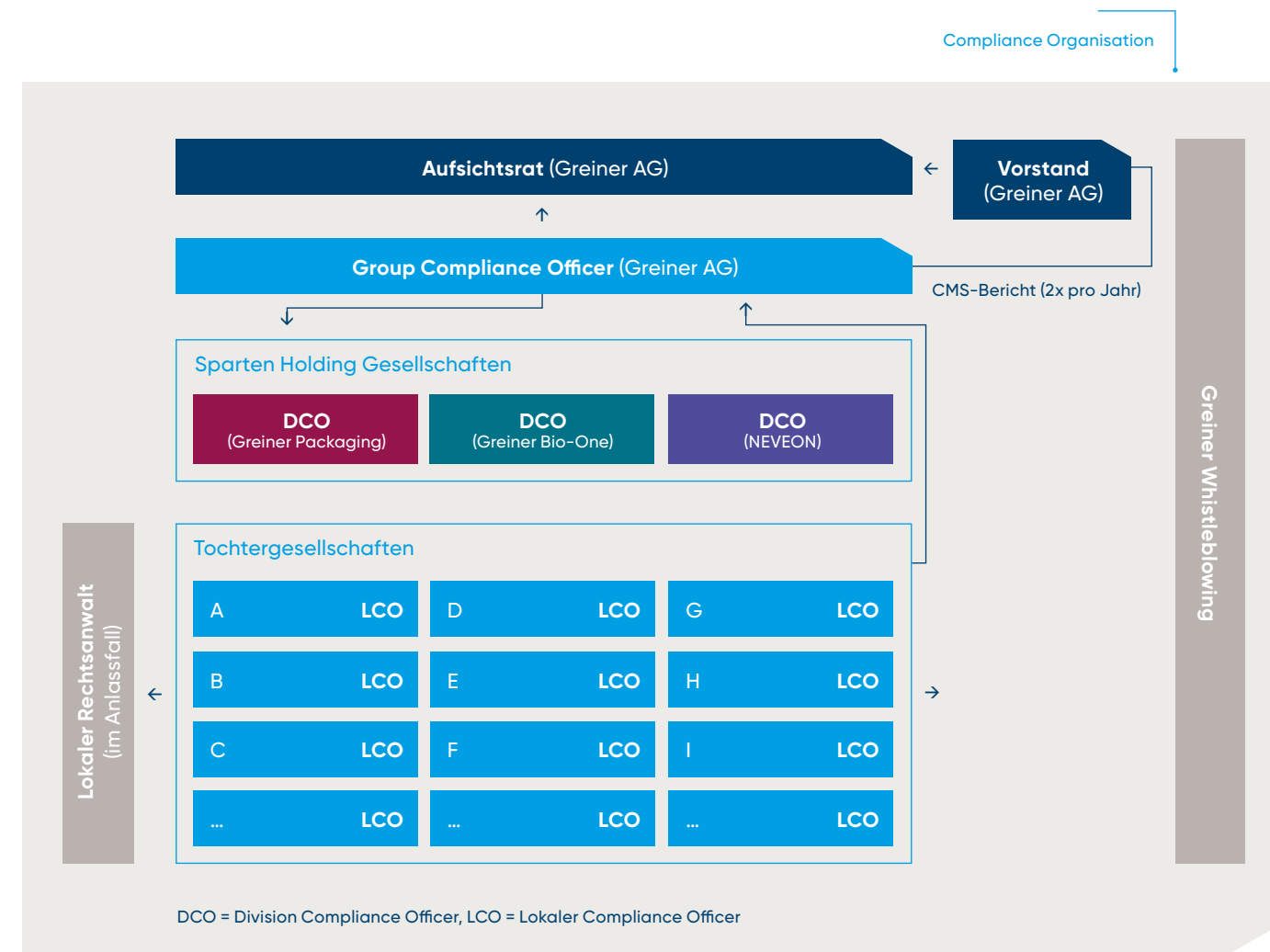
### Compliance: Verantwortung und Organisation

Die Compliance-Organisation untersteht dem Finanzvorstand (CFO) und wird auf Gruppenebene durch den Group Compliance Officer geleitet. An ihn berichten die auf Spartenebene verankerten Division Compliance Officer (DCO), denen auf lokaler Ebene pro Gesellschaft ein lokaler Compliance Officer (LCO) unterstellt ist. Die lokalen Compliance Officer der einzelnen Standorte fungieren als erste Ansprechpartner:innen für Compliance-Fragen vor Ort. Sie stehen im direkten Austausch mit dem jeweiligen Division Compliance Officer sowie übergeordnet mit dem Group Compliance Officer. Im Zuge regelmäßig abgehaltener Meetings des Compliance

Boards – an denen der Group Compliance Officer sowie die Division Compliance Officer und bei besonderen Fragestellungen ausgewählte Mitarbeiter:innen teilnehmen – werden aktuelle Themen besprochen, Aufgaben koordiniert und künftige Schwerpunkte festgelegt. Hauptaugenmerk liegt auf der Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Compliance-Vorschriften – insbesondere in den Bereichen Anti-Korruption & Bestechung, Kartellrecht, Wettbewerbsrecht, Exportkontrolle und Sanktionen sowie Datenschutz.

Der Group Compliance Officer berichtet in regelmäßig stattfindenden Jour Fixes dem Finanzvorstand (CFO) über aktuelle Themen und Aufgabenstellungen sowie geplante Maßnahmen und steht auch den anderen Vorstandsmitgliedern jederzeit für Auskunft zur Verfügung. Darüber hinaus erhält der Vorstand zwei Mal pro Jahr den CMS-Bericht, welcher weiterführende Informationen zum Compliance Management System beinhaltet.

Einmal im Jahr ist das Compliance Management Themen-schwerpunkt in Aufsichtsratssitzungen. Die Vorstände und der Aufsichtsrat evaluieren jeweils gegen Ende des Geschäftsjahres, ob das Compliance Management weiterhin wirksam und adäquat ist und beschließen gegebenenfalls Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Managementsystems.







Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Compliance Management sowie die damit zusammenhängenden internen Prozesse, wie beispielsweise die regelmäßig durchzuführende Risikoanalyse, sind im Greiner Compliance-Handbuch festgehalten und beschrieben. Die erstmals 2016 vorgenommene Compliance-Risikoanalyse wird regelmäßig überarbeitet und potenzielle Veränderungen in der Risiko-Priorisierung in der Ausrichtung des Compliance-Managementsystems (CMS) berücksichtigt. Übergeordnetes Ziel ist es, Compliance-Verstöße zu verhindern. Sollte das in Einzelfällen nicht gelingen, gilt es, diese frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren. Dadurch können Haftungsrisiken minimiert und Reputationsschäden vermieden werden. Weitere Aufgaben des Compliance Managements bestehen darin, die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter:innen von Greiner zu beraten und juristisch zu schützen sowie die Effektivität des Managementsystems durch die Koordination der bestehenden Compliance-Aktivitäten zu steigern.

Wir haben bereits im Jahr 2017 alle österreichischen Gesellschaften nach der Norm ISO 19600 und der ONR 192050 zertifizieren lassen. Dabei handelt es sich um eine internationale Norm und eine österreichische Leitlinie für den richtigen Einsatz von Compliance-Managementsystemen. 2020 haben wir alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe nach ISO 19600 zertifizieren lassen. 2021 wurde die der Zertifizierung zugrundeliegende Norm durch die ISO 37301 ersetzt. Diese Umstellungen und Neuzertifizierungen führten zu weiteren Konkretisierungen und Verbesserungen des Compliance Management Systems. Die ISO 37301 gilt für alle Greiner Gesellschaften weltweit. Das Compliance Management System von Greiner weist darüber hinaus auch ein modernes Anti-Korruptionsmanagement vor. Unser 2023 erstmalig erworbenes Zertifikat nach ISO 37001 stellt dies eindrucksvoll unter Beweis.

Wir sprechen uns dezidiert gegen Diskriminierung, die Missachtung von Menschenrechten sowie jegliches Fehlverhalten gegen die gruppenweiten Verhaltensregeln aus und leiten im Falle von Verstößen Schritte ein, die dazu geeignet sind, ähnliche Vorfälle künftig zu verhindern und etwaig entstandenen Schaden wiedergutzumachen. Je nach Art des Compliance-Verstoßes kann ein solcher beispielsweise Konsequenzen nach geltendem Arbeitsrecht beziehungsweise bei Geschäftspartner:innen vertragliche Folgen nach sich ziehen.

#### Unternehmensrichtlinien und Verhaltenskodex

Die Compliance Abteilung der Greiner AG ist in Kooperation mit den jeweiligen Fachbereichen zuständig für die Erstellung und Aktualisierung konzernweiter Richtlinien, wie dem Greiner Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen, welcher online auf der Website [www.greiner.com](http://www.greiner.com) auf Deutsch und Englisch abrufbar ist. Er legt die Grundprinzipien unserer Zusammenarbeit und unseres Verhaltens fest. Weitere themenspezifische Richtlinien und Politiken gibt es beispielsweise für die Bereiche Anti-Korruption & Bestechung, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Datenschutz, Military & Dual Usage, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Einkauf und Diversität. Diese beziehen sich je nach Thema auf relevante internationale Rahmenwerke wie zum Beispiel die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Internationale Charta der Menschenrechte oder die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Sie sind in den gängigsten Landessprachen der Greiner Gruppe verfügbar. Die Greiner Compliance und Legal Policies sowie auch der Greiner Verhaltenskodex gelten für alle Mitarbeiter:innen von Greiner. Die angeführten Richtlinien werden laufend weiterentwickelt – unter Berücksichtigung der Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens und der Risiken und Chancen, die sich daraus ergeben.

Der Greiner Verhaltenskodex beinhaltet auch eine Anti-korruptionsleitlinie und wird allen neu eintretenden Mitarbeiter:innen an den ersten Arbeitstagen übergeben. Sie müssen eine Deklaration unterschreiben, mit der sie dessen Erhalt und Einhaltung bestätigen. Laufend überprüft wird die Einhaltung von der Compliance-Abteilung sowie vom internen Audit und Risk Management Team. Der Greiner Verhaltenskodex ist weiters von allen Geschäftspartner:innen, die im Auftrag von Greiner handeln, einzuhalten. Für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen gilt zusätzlich ein eigener Verhaltenskodex (Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen), der Bestandteil der Verträge mit ihnen wird. Sämtliche Compliance und Legal Policies werden vom Vorstand freigegeben. Verstöße können über Compliance Audits, interne sowie externe Audits, direkte Meldungen an die Verantwortlichen oder über das Greiner Whistleblowing-System aufgedeckt werden. Die Greiner Gruppe steht gesamtheitlich und vollinhaltlich hinter den verabschiedeten Richtlinien und erwartet von allen Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen, dass sie sich mit diesen vertraut machen und sie einhalten.

#### Modern Slavery Act Statement

Die Greiner Gruppe veröffentlicht jährlich ein „Modern Slavery Act Statement“. Gemäß dem UK Modern Slavery Act vom 29. Oktober 2015 legen wir darin dar, mit welchen Strategien und vorbeugenden Maßnahmen wir als Unternehmensgruppe moderne Sklaverei und Menschenhandel in unserem Einflussbereich – einschließlich der Lieferketten – verhindern.

#### Modern Slavery Act Statement

Das Modern Slavery Act Statement kann auf unserer Unternehmenswebsite abgerufen werden: [greiner.com](http://greiner.com)





## Bewusstseinsbildung und Schulung

Eine Grundvoraussetzung für „richtiges“ Verhalten ist die Kenntnis der geltenden Regeln und Vorschriften sowie deren Anwendung. Im Zuge des Roll-outs neuer gruppenweiter Richtlinien haben daher alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, Rückfragen an die Expert:innen aus der Fachabteilung zu richten. Zudem setzt Greiner auf ein breites Angebot an Online-Schulungen und Präsenz-Kursen, um insbesondere jenen Mitarbeiter:innen, die in Compliance-sensiblen Bereichen tätig sind, die relevanten Vorgaben zu vermitteln. Das Format der Schulungen richtet sich dabei nach dem Thema und dem Teilnehmer:innenkreis. Das Schulungsangebot wird regelmäßig aktualisiert und, wenn nötig ausgeweitet, um auf jüngste Entwicklungen eingehen und neue Schwerpunkte setzen zu können.

Eine Compliance-Einführung (mit den Kursen „Compliance-Basics“, „Compliance-Korruption Prävention“ und

„Compliance-Fair Competition“) ist verpflichtender Bestandteil des Onboardings aller Mitarbeiter:innen, die in Compliance-sensiblen Bereichen zu arbeiten beginnen. In weiterer Folge werden ihnen je nach Tätigkeitsbereich weitere Schulungen und E-Learnings über die Schulungsplattform zugeteilt, die sie innerhalb eines gewissen Zeitraums absolvieren müssen. Die Mitarbeiter:innen müssen schriftlich bestätigen, dass sie die Schulung absolviert haben und ihnen die Inhalte verständlich zur Kenntnis gebracht wurden. Alle zwei Jahre müssen sie die Compliance-Kurse („Refresher I-III“) erneut absolvieren, um ihr Wissen aufzufrischen und Neues zu lernen.

Die Anzahl der absolvierten Schulungen wird im Online Learning Management System von Greiner erfasst. In nachfolgender Tabelle sind Online-Kurse mit Compliance-Schwerpunkten aufgelistet, die im Berichtszeitraum von Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen absolviert wurden:

Online-Kurs	Schwerpunkt	Anzahl absolvierte Online-Kurse 2023
Compliance - Basics	Compliance im Unternehmen und im Alltag, Folgen von Verstößen, Praxisfälle	504 (92,0%) neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen <sup>1</sup>
Compliance - Korruption Prävention	Korruption weltweit, rechtliche Grundlagen und Folgen, Amtsträger und Privatwirtschaft, Vorteile und Zuwendungen, Berater:innen und Vermittler:innen, Praxisfälle	505 (92,2%) neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen <sup>1</sup>
Compliance - Fair Competition	Kartellrecht im Überblick, rechtliche Grundlagen und Folgen im Überblick, Absprachen zwischen Wettbewerbern, Absprachen zwischen Lieferant:innen und Abnehmer:innen, Missbrauch der Marktstellung	502 (91,6%) neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen <sup>1</sup>
Refresher I	Folge von Verstößen, Kartellrecht im Überblick, Korruption weltweit, Praxisfälle	9.658 Mitarbeiter:innen, die im Jahr 2023 bereits mehr als 2 Jahre bei Greiner seit Einführung des Online Learning Management Systems beschäftigt sind
Refresher II	Compliance im Alltag, Vorteile und Zuwendungen, rechtliche Grundlagen und Folgen, Absprachen zwischen Wettbewerbern, Praxisfälle	99 Mitarbeiter:innen, die im Jahr 2023 bereits mehr als 4 Jahre bei Greiner seit Einführung des Online Learning Management Systems beschäftigt sind
Refresher III	Compliance im Alltag, Vorteile und Zuwendungen, rechtliche Grundlagen und Folgen, Absprachen zwischen Wettbewerbern, Praxisfälle	96 Mitarbeiter:innen, die im Jahr 2023 bereits mehr als 6 Jahre bei Greiner seit Einführung des Online Learning Management Systems beschäftigt sind

Übersicht  
Compliance  
Schulungen

<sup>1</sup> Der Prozentsatz der absolvierten Kurse liegt bei etwa 90 Prozent, da neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen diese Kurse innerhalb von acht Wochen absolvieren müssen, teilweise jedoch innerhalb dieses Zeitraums wieder aus dem Unternehmen ausscheiden oder diese acht Wochen über den Jahreswechsel fallen.

Seit der Einführung des Online Learning Management Systems im Jahr 2015 bis Ende 2023 wurden durchschnittlich 3.377 Mitarbeiter:innen in den drei Compliance-Einführungskursen geschult. Seit Einführung des Online Learning Management Systems bewegt sich die Anzahl der Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen stets so um 3.400.

Ergänzend zu den Schulungen führen wir regelmäßig Kampagnen zur Bewusstseinsbildung durch, um allen Mitarbeiter:innen die Vorgaben und Ziele im Bereich Compliance zu vermitteln. So können wir ihnen vor Augen führen, wie sie persönlich dazu beitragen können, dass diese eingehalten beziehungsweise erreicht werden. Zusätzlich hängen an jedem Standort Plakate aus, welche auf die gruppenweite Whistleblowing-Plattform verweisen.

Künftig werden wir das Trainingsangebot inhaltlich erweitern und auch versuchen, mehr Sprachvarianten anzubieten. Damit sollen Sprachbarrieren überwunden und ein breites Compliance-Verständnis in der gesamten Unternehmensgruppe erreicht werden.

## Whistleblowing-Plattform

Um die Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit unserer Unternehmensgrundsätze zu unterstreichen, haben wir bereits im Jahr 2017 die Whistleblowing-Plattform [tell-greiner.com](https://tell-greiner.com) ins Leben gerufen. Damit bieten wir allen Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen die Möglichkeit, etwaige Rechtsverstöße aber auch unternehmerisches oder persönliches Fehlverhalten anonym zu melden. Meldungen können etwa auf persönlichem, telefonischem oder schriftlichem Weg erfolgen. Wir legen Wert darauf, dass jeglicher Verdacht über einen geeigneten und sicheren Kanal gemeldet werden kann, dass jede Meldung und jedes geäußerte Anliegen ernst genommen wird und die Hinweisgeber:innen zu jeder Zeit geschützt werden. Jede eingegangene Meldung wird über das System immer an zwei speziell ausgewählte Greiner Mitarbeiter:innen übermittelt, um das Vier-Augen-Prinzip zu wahren. Diese beiden Personen entscheiden dann gemeinsam, ob dieser Meldung weiter nachgegangen wird und wenn ja, wie das weitere Ermittlungsverfahren ausgestaltet wird. Je nach Inhalt der Meldungen können interne Kolleg:innen oder externe Berater:innen hinzugezogen werden. Außerdem können der:die Hinweisgeber:in oder die in der Meldung genannte Person oder Personen angehört werden. Soweit zulässig und im Sinne der Untersuchung möglich, wird der:die Hinweisgeber:in über den Stand der Untersuchung (unter Berücksichtigung von Geheimhaltungsinteressen) informiert. Die Meldung selbst sowie die gesetzten Schritte werden unter größtmöglicher Vertraulichkeit dokumentiert und je nach Ausgang der Ermittlungen über einen entsprechend festgelegten Zeitraum archiviert.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Dies erfolgt in Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen und unabhängig davon, ob die Meldung durch interne oder externe Stakeholder:innen getätigt wird. Im Berichtsjahr 2023 sind im System 24 Meldungen eingegangen.

Mehrere Meldungen wurden zu folgenden Themen verzeichnet:

- Verletzung arbeitsrechtlicher Vorschriften,
- Diskriminierung oder Mobbing sowie
- Verstöße gegen Vorgaben des Verhaltenskodex.

Einzelne Meldungen gab es zu den Themen:

- Betrug,
- Korruption beziehungsweise Bestechung sowie
- wettbewerbswidriges Verhalten.

Jeder Meldung wurde ordnungsgemäß nachgegangen und es gab keine daraus resultierende Verfahren oder Bußgeldzahlungen zu verzeichnen.

Greiner Stakeholder:innen sind dazu aufgerufen, proaktiv ihre Bedenken oder Beobachtungen hinsichtlich etwaiger Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex zur Sprache zu bringen. Neben der Whistleblowing-Plattform gibt es auch die Möglichkeit, Angelegenheiten mit Vorgesetzten, Kolleg:innen aus dem HR / People & Culture oder den Compliance Officern zu klären.

## Datenschutz Compliance

Der Schutz und die Sicherheit von eigenen sowie fremden personenbezogenen Informationen ist gesetzlich vorgegeben. Um alle rechtlichen Anforderungen zu erfüllen und aus Respekt vor der Privatsphäre von Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen, räumen wir dem Datenschutz im Compliance-Management Systems einen hohen Stellenwert ein. Seit 2023 umfasst die Zertifizierung des Compliance Management Systems gemäß ISO 37301 auch den Datenschutz.

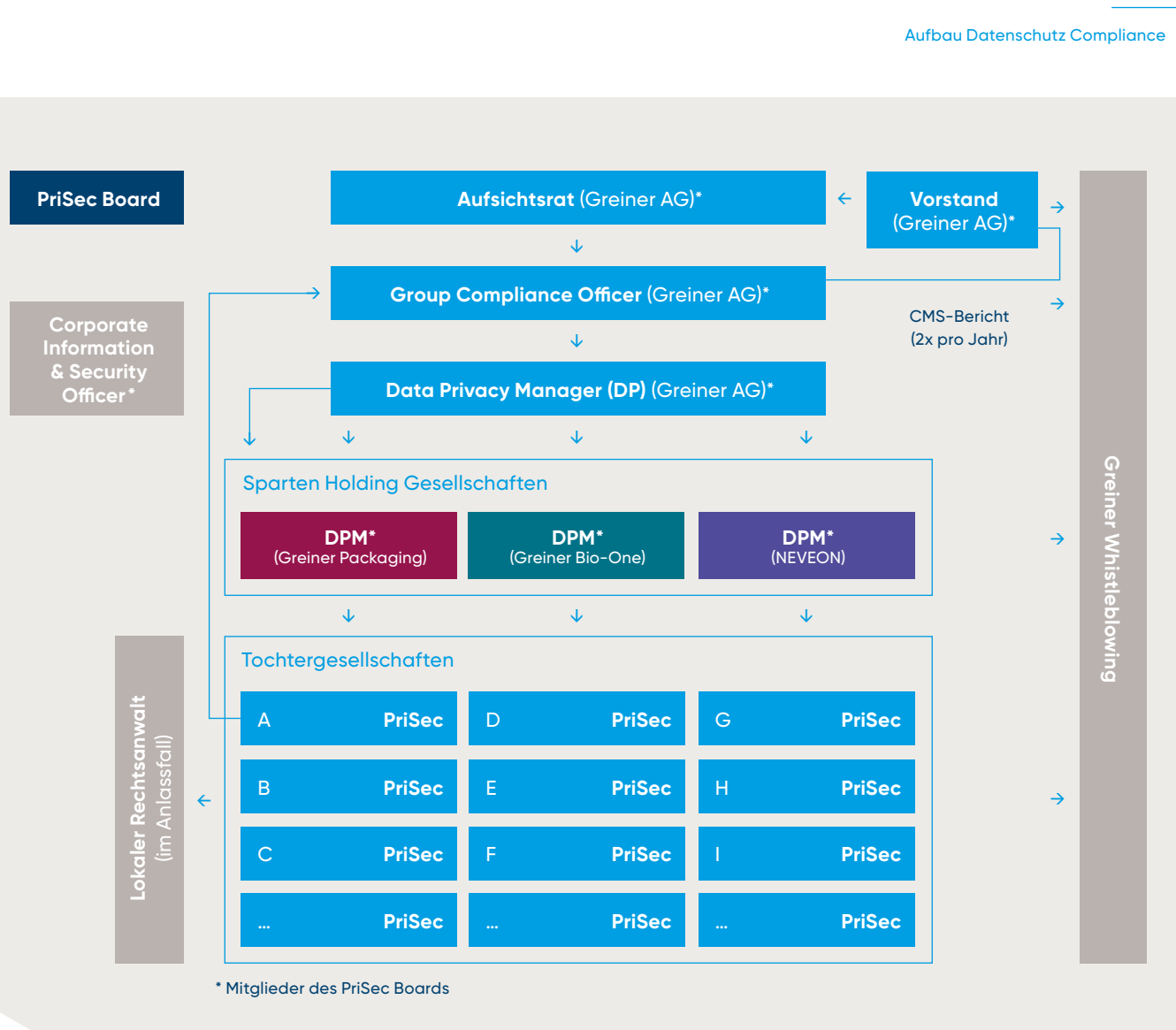
Als Teilbereich von Compliance fällt Datenschutz-Compliance in den Verantwortungsbereich des Group Compliance Officer, der dem Finanzvorstand (CFO) untersteht. Ein Team von Datenschutzexpert:innen auf Holding- und Spartenbene unterstützt den Bereich gruppenweit, überwacht rechtliche Entwicklungen und erarbeitet Standards. Dem Group Compliance Officer sind auf Spartenebene etablierte Division Privacy Manager (DPM) unterstellt; und lokal fungieren PriSec Manager (Privacy and Security Manager) als Ansprechpartner:innen. Alle verantwortlichen Stellen stehen in enger Abstimmung und im fachlichen Austausch.



Ergänzend dazu finden quartalsweise interdisziplinäre Meetings des PriSec-Boards (Privacy and Security Board/ Datenschutz- und Informationssicherheits-Gremium) zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit statt. Dabei handelt es sich um ein Gremium auf Holding- und Spartenebene zur Fortschrittsberichtserstattung, Abstimmung

wesentlicher datenschutzrechtlich relevanter Themen sowie zum Informationsaustausch mit wichtigen Stakeholder:innen aus relevanten Fachabteilungen, etwa dem Bereich IT und Informationssicherheit. Ziel ist es, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen, entsprechende Maßnahmen zu entwerfen und deren Wirksamkeit laufend zu überprüfen.

Aufbau Datenschutz Compliance



Ein wesentlicher Eckpfeiler des Datenschutz Managementsystems bei uns ist die für alle Mitarbeiter:innen konzernweit geltende Richtlinie Datenschutz, die seit 2020 in Kraft ist. Sie definiert den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten in jedem Aspekt des Datenlebenszyklus – von der Erstellung und Speicherung über die Übertragung und gemeinsame Nutzung bis hin zur Aufbewahrung und Löschung oder Entsorgung der Daten. Außerdem regelt sie den datenschutzkonformen Einsatz von Informationstechnologie, den Prozess

bei Betroffenenbegehren, die Erfüllung von Informationspflichten sowie das Verhalten bei Verlust und Diebstahl personenbezogener Daten. Weitere Schwerpunkte des Managementsystems liegen auf der verstärkten Unterstützung durch Digitalisierung bei Prüf-, Dokumentations-, Rechenschaftspflichten sowie Qualitätsaudits. Auch umfasst dieses Managementsystem informationssicherheitstechnische Voreinstellungen sowie die verstärkte Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter:innen, um den Faktor „Mensch“ zu adressieren.

Zur Schulung und Bewusstseinsbildung zum Thema Datenschutz-Compliance setzen wir angesichts der großen Zielgruppe vermehrt auf E-Learnings. So müssen alle Mitarbeiter:innen mit Computerarbeitsplatz eine datenschutzrechtliche Grundschulung absolvieren. Diese besteht aus drei Teilen, wird automatisch zugewiesen, ist leicht zugänglich und wird barrierefrei in allen bei Greiner relevanten Sprachen angeboten. Zusätzlich werden Schulungen angeboten, die spezifisch auf die Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet sind.

Mitarbeiter:innen in folgenden Kursen für das Berichtsjahr 2023 (Stand 22.12.2023) zu verfolgen.

Seit Einführung der Datenschutz-E-Learnings im Oktober 2020 bis Ende des Jahres 2023 hat Greiner insgesamt 5.012 Mitarbeiter:innen (Stand 22.12.2023) geschult und von diesen wurden 8.689 Schulungen absolviert. Seit Einführung des Online Learning Management Systems bewegt sich die Anzahl der Mitarbeiter:innen in Datenschutz-relevanten Bereichen stets so um 5.000.

Das Online Learning Management System von Greiner erlaubt es, die Anzahl von absolvierten Schulungen pro

Online-Kurs	Schwerpunkt	Anzahl absolvierte Online-Kurse 2023
Privacy Basics I EU	Veranschaulichung der Begriffe personenbezogene Daten/Informationen und sensible Daten, Darlegung potenzieller Konsequenzen bei Datenverlust oder -diebstahl, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen	399 (88,3%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen innerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz <sup>2</sup>
Privacy Basics I Non EU	Veranschaulichung der Begriffe personenbezogene Daten/Informationen und sensible Daten, Darlegung potenzieller Konsequenzen bei Datenverlust oder -diebstahl, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen	180 (88,6%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen außerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz <sup>1</sup>
Privacy Basics II EU	Grundlagen des Datenschutzes, Rahmen für erlaubte Datenverarbeitung, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen aus Mitarbeiter:innensicht	403 (87,8%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen innerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz <sup>2,3</sup>
Privacy Basics II Non-EU	Grundlagen des Datenschutzes, Rahmen für erlaubte Datenverarbeitung, ergreifbare Sicherheitsmaßnahmen aus Mitarbeiter:innensicht	191 (92,7%) neue Mitarbeiter:innen in Niederlassungen außerhalb der EU mit Computerarbeitsplatz <sup>2,3</sup>
Privacy Basics III	Vertiefende Bewusstseinsbildung und erneute Verpflichtung auf das Datengeheimnis und das Geschäfts- und Betriebsgeheimnis	481 (103,9% <sup>4</sup> ) Ersteführung 12/2022

Übersicht Compliance Schulungen<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Der Prozentsatz der absolvierten Kurse liegt bei etwa 88 Prozent, da neue Mitarbeiter:innen in Compliance-relevanten Bereichen diese Kurse innerhalb von fünf Wochen absolvieren müssen, teilweise jedoch innerhalb dieses Zeitraums wieder aus dem Unternehmen ausscheiden oder diese fünf Wochen über den Jahreswechseln fallen. <sup>3</sup> Kurs ist ein Folgekurs <sup>4</sup> Kurs wurde erstmals im Dezember 2022 eingeführt. Der Prozentsatz der absolvierten Kurse liegt im Jahr 2023 über 100 Prozent, da Kurse sehr schnell erledigt wurden und nicht einmal die offene Kurserledigungsfrist ausgeschöpft wurde. <sup>5</sup> Aufgrund des Verkaufs eines überwiegenden Teils der Greiner Perfoam-Sparte (zum Ende 2023) und des Entfernens der davon betroffenen Mitarbeiter:innen aus dem Online Learning Management System, konnten die Zahlen nach dem 22.12.2023 nicht mehr aktualisiert werden.



### Keine Verstöße

Eine lückenlose Dokumentation von Compliance-relevanten Risiken, Vorkommnissen und Verstößen ist die Grundlage für eine Verantwortungsübernahme und die kontinuierliche Verbesserung des Compliance Management Systems. Diese Dokumentation ist, neben weiteren Informationen zum Compliance Management System, Teil der Berichte, die von internen Fachkräften oder externen Expert:innen verfasst werden und vom Group Compliance Officer an die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gehen. Dazu zählen der halbjährlich erscheinende Compliance-Managementsystem-Bericht, die jährlichen Zertifizierungsergebnisse sowie diverse Risiko- und Auditberichte. Dadurch wird sichergestellt, dass die wichtigsten Entscheidungsträger:innen und das Kontrollorgan zu jeder Zeit umfassend über die Compliance-Situation informiert sind und denselben Wissensstand teilen.

Im Berichtszeitraum sind keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen Vorgaben gegen Greiner verhängt worden. Auch kam es zu keinen gerichtlichen Verfahren. Im Berichtsjahr wurden keine Betriebsstätten oder Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit identifiziert. Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich und/oder Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit sowie eine Nicht-Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen wurden uns im Berichterstattungszeitraum nicht bekannt.

### Informationssicherheit

Informationssicherheit ist ein Eckpfeiler unserer Geschäftstätigkeit und zielt darauf ab, Informationen und die für ihre Verarbeitung und Speicherung notwendigen Informations- und Kommunikationstechnologien im Interesse der betroffenen Stakeholder:innen in angemessener Art und Weise zu schützen. Das CISO-Team (CISO – Chief Information Security Officer) von Greiner, das direkt dem COO unterstellt ist, hat innovative, hochsichere und energieeffiziente Sicherheitstechnologien implementiert.

Wir sind uns bewusst, dass Informationssicherheit weit über die technischen Aspekte hinausgeht und eine umfassende Security-Awareness-Kultur erfordert. Deshalb investieren wir kontinuierlich in Schulungsprogramme, um unsere Mitarbeiter:innen zu befähigen, Sicherheitsrisiken zu erkennen und präventiv zu handeln. Diese Bildungsinitiativen helfen uns, den Ressourcenaufwand für die Behebung von Sicherheitsvorfällen zu senken und stärken unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber Cyberangriffen. Laufende Analysen sicherheitsrelevanter Indikatoren und regelmäßige interne Kontrollen stellen sicher, dass die Systeme und Prozesse höchsten Sicherheitsstandards entsprechen und weiter verbessert werden. Greiner will in der Branche als Vorbild gelten und aktiv an der Etablierung von branchenspezifischen Standards für höchste

Informationssicherheit mitwirken. In Partnerschaften und Kooperationen entwickeln wir gemeinsame Lösungen, welche die Informationssicherheit in unserem Unternehmen und darüber hinaus stärken.

Der hohe Informationssicherheitsstandard bei Greiner schützt nicht nur unsere eigenen, sondern auch die Daten und Informationen Dritter. Alle Stakeholder:innen können darauf vertrauen, dass ihre Persönlichkeitsrechte sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gewahrt werden und jede:r Mitarbeiter:in trägt eine Mitverantwortung dafür, dass Greiner diesem Vertrauen gerecht wird. In der Sicherheitsstrategie des Unternehmens wird den Mitarbeiter:innen daher große Bedeutung beigemessen. Seit 2017 gilt für die Belegschaft eine konzernweite Richtlinie für den Umgang mit Informationstechnologien und seit 2020 auch eine konzernweite Richtlinie für Datenschutz. Geregelt wird in diesen Richtlinien insbesondere der zuverlässige, effiziente und sichere Einsatz von Informationstechnologien in den Unternehmen, die Social-Media- und Kommunikationsgrundsätze, das Verhalten bei Datenverlust und -diebstahl und IT-Sicherheitsereignissen sowie die private Nutzung von Internetgeräten. Ebenfalls definiert wird der korrekte Umgang mit Daten in jeder Phase des Datenlebenszyklus – von der Erstellung und Speicherung über die Übertragung und gemeinsame Nutzung bis hin zur Aufbewahrung und Löschung oder Entsorgung der Daten. Die Richtlinien sollen dazu beitragen, die unternehmerische Nutzung von Informationen und Daten zu optimieren und gleichzeitig sicherstellen, dass wir unsere gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen erfüllen. Durch die konsequente Analyse sicherheitsrelevanter Indikatoren können wir nicht nur alle geltenden Gesetze achten, sondern auch ein hohes Qualitätsniveau gewährleisten. Regelmäßige interne Kontrollen dienen zusätzlich der Überprüfung der Wirksamkeit der gesetzten Schritte.

Wir versuchen auch im Bereich Informationssicherheit Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen, etwa indem wir den Lebenszyklus unserer IT-Infrastruktur verlängern und auf den geringen Energieverbrauch unserer Systeme achten. Dazu gehört die sorgfältige Auswahl von Hardware, die eine längere Nutzungszeit verspricht, und Software, die effizientes und ressourcenschonendes Arbeiten unterstützt.

Themenfeld	Meldungen und Verstöße 2022 und 2023	Aktivitäten & Maßnahmen
Antikorrption & -bestechung	Keine bestätigten Verstöße	Verhaltenskodex, Schulungen, Anti-Korruptionsrichtlinie, Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen, Zertifizierung nach ISO 37001, Risikoanalyse
Kartell- und Monopolbildung beziehungsweise wettbewerbsrechtliches Verhalten	Keine bestätigten Verstöße	Zertifizierung nach ISO 37301, Verhaltenskodex, Schulungen, Kartellrechtsrichtlinie, Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen, Risikoanalyse
Datenschutz (Datenverlust und -diebstahl)	Keine bestätigten Verstöße	Verhaltenskodex, Schulungen, Risikoanalyse
Umwelt-Compliance	Keine bestätigten Verstöße	Umwelt-Richtlinie
Soziale-Compliance (Diskriminierung) & Menschenrechte	Keine bestätigten Verstöße	Verhaltenskodex, Richtlinie für Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit, Richtlinie für Diversität, Fairness & Inklusion, Modern Slavery Act Statement
Compliance Meldungen	24 Meldungen über die Whistleblowing-Plattform (13 Meldungen in 2022)	<a href="https://www.greiner.com">tell-greiner.com</a> , Compliance Abteilung, Schulungen

Compliance Übersicht





# Anti-Korruption & Bestechung



**Wir sprechen uns ausnahmslos gegen Korruption und Bestechung aus und stellen sicher, dass sämtliche Gesellschaften der Unternehmensgruppe in allen 33 Produktions- und Vertriebsländern, die jeweils gültigen Rechtsanforderungen einhalten. Nichts geht ohne klare und strenge Regeln, die Vorbildfunktion der Führungskräfte und Bewusstseinsbildung in der Belegschaft.**

Greiner verfügt über ein nach ISO 37001 zertifiziertes Anti-Korruptions-Managementsystem. Wir dulden keine geschäftlichen Handlungen, Transaktionen oder Aktivitäten, die gegen geltende Richtlinien und Standards im Zusammenhang mit Anti-Korruption oder Bestechung stehen und beteiligen uns auch nicht an solchen. Vorfälle in diesen Bereichen stellen hohe unternehmerische Risiken dar und können zu maßgeblichen Image- und Reputationsschäden bis zu Ausschussverfahren aus öffentlichen Ausschreibungen oder zu Kund:innenverlusten führen. Es ist Aufgabe der Compliance-Organisation von Greiner, diese Risiken zu vermeiden und unter den Führungskräften und Mitarbeiter:innen das Bewusstsein zu schärfen, wie Korruption und Bestechung verhindert werden können. Um als verantwortungsvoller und langfristig verlässlicher Geschäftspartner geschätzt zu werden, müssen wir zu jeder Zeit gewährleisten, dass alle Handlungen korrekt und integer durchgeführt werden. Eine besondere Verantwortung kommt hierbei den Führungskräften zu, die einem erhöhten Risiko für Bestechungs- und Korruptionsversuche ausgesetzt sein können und eine Vorbildfunktion in der Belegschaft haben. Durch klare Vorgaben und Schulungen schaffen wir ein breites Verständnis für die Geschäftsethik von Greiner und dafür, wie Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen dieser zu entsprechen haben.

Einen wichtigen Beitrag zur Korruptionsprävention leistet die 2018 gruppenweit ausgerollte Anti-Korruptionsrichtlinie von Greiner. Sie umfasst und erläutert die Bestimmungen des Anti-Korruptionsrechts und enthält themenbezogene Handlungsanweisungen, die anhand von Beispielen konkretisiert werden. Da in den Ländern, in denen wir tätig sind, unterschiedliche Gesetze gelten, sind gelegentlich länderspezifische Ergänzungen oder Anpassungen erforderlich, die jedoch vorab mit dem Group Compliance Officer abzuklären sind und für ihre Verbindlichkeit jedenfalls der Zustimmung des Group Compliance Officers bedürfen. Die Richtlinie gilt für alle Geschäftstätigkeiten sowie Aktivitäten und für alle Mitarbeiter:innen von Greiner. Damit soll weltweit die Einhaltung der gültigen Anti-Korruptionsgesetze sichergestellt werden. Beispielhaft seien hier die diesbezüglichen Bestimmungen des österreichischen Strafgesetzbuches, der United Kingdom Bribery Act 2010 und der U.S. Foreign Corrupt Practices Act genannt.

Die Richtlinie definiert, was unter Bestechung, Korruption und unerlaubter Vorteilmahme zu verstehen ist. Gemeinsam mit dem gruppenweiten Verhaltenskodex legt sie fest, was als akzeptables Verhalten gilt beziehungsweise was dezidiert nicht erlaubt ist. Die Entgegennahme und das Überreichen von Geschenken sowie die Annahme und Gewährung von Bewirtungen oder Einladungen etwa bedürfen – je nach Geldwert – einer besonderen Genehmigung, die auf landesspezifischen Grenzwerten basiert.

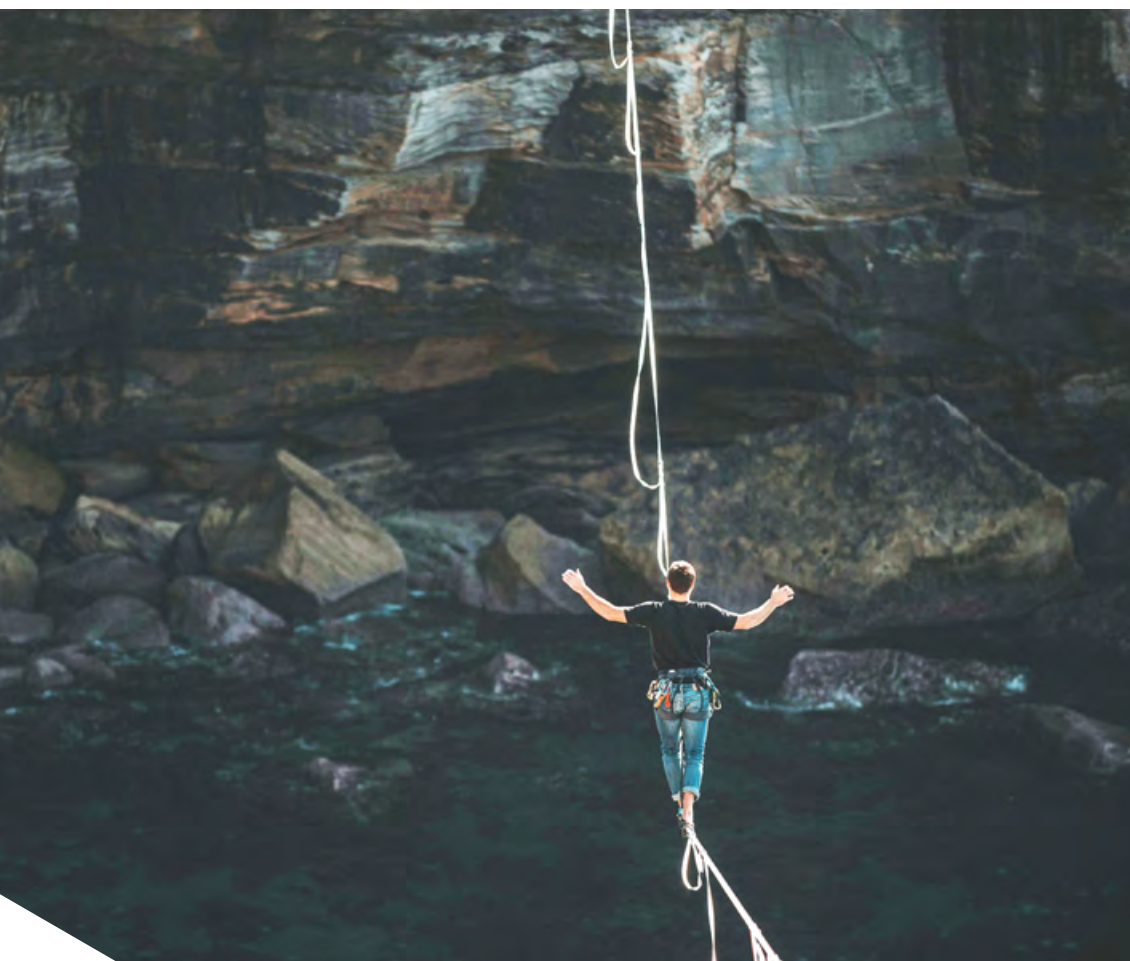
Als potenzielle Korruptionsrisiken wurden ein breites Spektrum an Themen identifiziert. Beispielsweise der Einkauf von Waren zu überhöhten Preisen, die Bezahlung fingierter Rechnungen oder die Gestaltung von Ausschreibungen oder Leistungsverzeichnissen mit der Absicht, bestimmte Lieferant:innen zu bevorzugen, um sich selbst einen Vorteil zu verschaffen. Um Derartiges zu vermeiden, werden alle Standorte laufend in Präsenzaudits überprüft, wobei jeder Standort mindestens einmal in vier Jahren überprüft werden muss. Im Berichtszeitraum hat das Legal & Compliance Team 20 dieser Audits in der Unternehmensgruppe durchgeführt, das entspricht in etwa 24 Prozent der Gesellschaften.

Darüber hinaus wurden, ebenfalls im Jahr 2023, in einer speziell auf Korruption ausgerichteten Risikoanalyse alle unsere Standorte auf ihr Korruptionsrisiko überprüft. Dabei wurde insbesondere das Geschäftsgebaren zwischen Greiner und den als risikobehaftet eingeschätzten Geschäftspartner:innen genau durchleuchtet. Es wurden keine Vorfälle oder auch nur Verdachtsfälle von Korruption oder Bestechung ermittelt und dementsprechend waren auch keine Maßnahmen zu ergreifen.

Dass Greiner ein modernes Anti-Korruptionsmanagement vorweisen kann, mit dem wir als Unternehmen die Risiken für Korruption und Bestechung an allen Standorten wirksam mindern, wird durch die 2023 erstmalig durchgeführte Zertifizierung nach ISO 37001 dokumentiert. Das Zertifikat wurde uns von Austrian Standards ohne Beanstandungen und Empfehlungen ausgestellt.



# Risikomanagement



Als weltweit tätiger Anbieter von Kunststoff- und Schaumstofflösungen für verschiedene Branchen sind wir einer Vielzahl von finanziellen, operativen und strategischen Risiken ausgesetzt, die es zu steuern gilt. Unsere Governance hat zum Ziel, die negativen Auswirkungen auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft zu minimieren und ESG-Risiken und -Chancen gezielt zu steuern. Eines ist selbstverständlich: Nichts geht ohne umfassendes Risikomanagement.

## Risiken und Chancen im ESG-Kontext

Immer stärker in den Fokus rücken – allgemein und für uns als Unternehmen – sogenannte ESG-Risiken. ESG steht für Environment (Umwelt), Social (Soziales), Governance (Unternehmensführung). Risiken, die im Zusammenhang mit diesen Bereichen stehen, sollten sowohl aus der Inside-out-Perspektive als auch aus der Outside-in-Perspektive betrachtet werden. Beim Inside-out-Ansatz geht es darum, die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu analysieren. In der Outside-in-Betrachtung gilt es, jene Risiken – aber auch Chancen – zu bewerten und zu managen, die durch externe Entwicklungen im ESG-Kontext für das Unternehmen bestehen. Darauf aufbauend zielt unsere Governance darauf ab, dass möglichst keine oder nur geringe negative Auswirkungen auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft entstehen sowie ESG-Risiken und -Chancen gezielt gesteuert werden können.

Die strukturierte Erfassung und Klassifizierung von Risiken ist Voraussetzung, um diese steuern und im Idealfall sogar

in Chancen umwandeln zu können. Diese Vorgehensweise verstehen wir als wichtigen Bestandteil einer verantwortungsbewussten und langfristig erfolgreichen Unternehmensführung. Gerade im Bereich ESG ist es entscheidend, auch die Auswirkungen auf die verschiedenen Stakeholder:innengruppen und die Umwelt zu analysieren, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit sowie mit Aktivitäten in vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette verbunden sind. Wir haben für die integrierte Analyse von Risiken und Chancen aus der Inside-out und Outside-in-Betrachtung eine strukturierte Vorgehensweise entwickelt, die wir sukzessive ausbauen und in der Gruppe implementieren wollen.

### Risiken erfolgreich managen

Im Jahr 2016 haben wir ein gruppenweites Risikomanagement-System etabliert, das systematisch und in regelmäßigen Abständen relevante Risiken erfasst, analysiert und bewertet. Bei der klassischen Risikoehebung handelt es sich um eine regelmäßige oder anlassbezogene Evaluierung von operativen-, rechtlichen-, strategischen- und Reputationsrisiken auf Gruppen- und Spartenzebene, welche durch die Abteilung Internal Audit & Risk Management durchgeführt wird. Wir folgen dabei dem international verbreiteten Vier-Phasen-Risikomanagement-Kreislauf:

### Vier-Phasen-Risikomanagement-Kreislauf

**Risikoidentifikation**  
In einem periodischen Austausch zwischen dem Management und verschiedenen Expert:innen werden Risiken aus dem Greiner Risk Universe identifiziert. Dieses besteht aus neun übergeordneten Risikokategorien sowie 38 detaillierten Risikofeldern aus den Bereichen Strategie, Marktentwicklung, Operative Tätigkeiten, Mitarbeiter:innenbeziehungen und Nachhaltigkeit (ESG). Durch diesen hollistischen Ansatz wird sichergestellt, dass eine integrierte Beurteilung möglicher Schäden aus den Bereichen Umwelt, Naturkatastrophen und Reputation erfolgt.

**2 Risikobewertung**  
In einem zweiten Schritt werden identifizierte Risiken bezüglich ihrer möglichen Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und in die Greiner Risikomatrix aufgenommen. Diese Beurteilung erfolgt nach konzernweit einheitlichen Kriterien, die neben finanziellen Kennzahlen auch mögliche nicht-monetäre Schäden berücksichtigen.

**3 Risikosteuerung**  
Die Greiner Risikomatrix definiert, in welchen Situationen Maßnahmen zur Risikominimierung erforderlich sind. In Zusammenarbeit mit dem Risk Manager und Expert:innen werden diese Maßnahmen sowie Implementierungszeitpläne und Verantwortlichkeiten definiert und in einer Risikomanagement-Software dokumentiert.

**4 Risikomonitoring**  
Basierend auf der Identifikation und Bewertung von Risiken sowie der Definition von Maßnahmen erfolgt das Greiner Risikoreporting. In einem jährlichen Zyklus werden die Top-Risiken zusammen mit dem Management definiert. Durch einen kontinuierlichen Prozess sind ein stetiges Hinterfragen möglicher Risiken sowie eine regelmäßige Überprüfung der Risikominimierung sichergestellt.





Um eine gesamtheitliche Betrachtung finanzieller sowie nicht-finanzieller Risiken zu erreichen, sind sowohl das Management als auch die verschiedenen Fachbereiche in den Risikomanagement-Prozess involviert. Dieser Prozess wird in jeder operativen Sparte von Risiko-Beauftragten sowie spartenübergreifend vom Greiner Risk Manager geleitet. Die Führungs- und Aufsichtsgremien (Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats) des Unternehmens werden regelmäßig und im Bedarfsfall umgehend über relevante Risiken und Maßnahmenpläne informiert. Im Zuge der Risikoidentifikation werden auch mögliche Chancen abgeleitet und – wo möglich – in die strategische Arbeit des Konzerns integriert. Im Berichtszeitraum haben wir mit externer Unterstützung das Risikomanagement-System weiterentwickelt. Unter anderem wurde eine Anpassung des Greiner Risk Universe vorgenommen, eine quantitative Definition des Risiko-Appetits durchgeführt sowie die „Bottom-up“-Risikoidentifikation gestärkt. Zusätzlich ist es geplant, 2024 einen neuen Ad-Hoc Risikoprozess und eine neue Risiko-Software einzuführen. Im Zuge der Weiterentwicklung des Risikomanagement-Systems wurden auch Risiken aus dem Bereich ESG integriert, um die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten künftig systematisch erfassen, bewerten und steuern zu können. Die neu entwickelten Prozesse werden 2024 gruppenweit ausgerollt. Mit diesem Schritt bereiten wir uns auf künftige regulatorische sowie markt- und kund:innenseitige Anforderungen vor und setzen einen weiteren Meilenstein im Bereich unternehmerischer Sorgfaltspflicht.

Die Erfassung, Bewertung und Steuerung von Risiken erfolgt nicht nur im Rahmen des gruppenweiten Risikomanagement-Systems, sondern ist auch für andere Managementsysteme, beispielsweise für das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, erforderlich. Diese Erhebung erfolgt lokal und kann je nach Art des Managementsystems ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen umfassen. Die Ergebnisse dieser Analysen fließen meist direkt auf Standortebene in die verschiedenen Prozesse, Aktivitäten und Zielsetzungen ein.

### Internes Audit

Wie gut unsere einzelnen Standorte ihre nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken bereits steuern und ob sie die erforderlichen Kennzahlen für das Management und die ESG-Berichterstattung erfassen, wird seit 2023 auch im Rahmen der internen Audits kontrolliert. Bis zum vorliegenden Berichtsjahr fokussierte sich das interne Audit vornehmlich auf klassische Risiken, Prozessabläufe und die Kennzahlenerhebung zur Steuerung im Finanzbereich. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 wurden 29 Gesellschaften der Greiner Gruppe intern auditiert. Die Schwerpunkte der internen Audits werden in Zusammenarbeit mit dem Prüfungsausschuss und Management jährlich und risikobasiert ausgewählt. Hierfür werden globale Risikoprozesse definiert, deren internes Kontrollsystem an sämtlichen auditierten Standorten geprüft wird. Die Ergebnisse der Audits werden in Auditberichten festgehalten und mit den fachlich Zuständigen sowie den jeweiligen Geschäftsführer:innen besprochen. Dabei werden mögliche Maßnahmen und Aktivitäten zur Verbesserung oder Behebung potenzieller Risiken besprochen, vereinbart und in weiterer Folge auch überprüft. Darüber hinaus werden die wichtigsten Erkenntnisse auch mit dem Executive Committee der Greiner Gruppe und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats geteilt. Die auditierten Gesellschaften sind aufgerufen, Maßnahmen zur Verbesserung des Auditergebnisses durchzuführen und die Ergebnisse zu kommunizieren. Um zu überprüfen, ob die vereinbarten Maßnahmen zu den gewünschten Ergebnissen führen, finden seit 2023 an ausgewählten Standorten Follow-Up Audits statt. So kann eine kontinuierliche Qualitätssteigerung unserer Prozesse sichergestellt werden.

Im Geschäftsjahr 2024 ist es geplant, im Zuge der internen Audits einen speziellen Fokus auf nicht-finanzielle Themen zu legen. Dabei steht die Überprüfung und Analyse der verschiedenen Prozesse und Maßnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsagenden ebenso im Vordergrund wie die Überprüfung der erhobenen Kennzahlen für die gruppenweite Berichterstattung. Ziel ist es, sukzessive alle Produktionsstandorte hinsichtlich der Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden sowie der Datensammlung unterstützend zu auditieren. Mit diesem Schritt wollen wir das Nachhaltigkeitsbewusstsein schärfen und die Grundlagen für eine weitere Verbesserung der Datenqualität im ESG-Kontext schaffen.

### ESG-Risikomanagement

Die Erhebung und Analyse der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten wurde 2023 das erste Mal gruppenweit und unter Beteiligung des Vorstands der Greiner AG durchgeführt. Der Prozess wurde gemeinsam von der Risiko- und der Nachhaltigkeitsabteilung durchgeführt und war ein Zwischenschritt hin zu einer künftig vollständigen Integration in das gruppenweite Risikomanagement, die 2024 erfolgen soll. Das Ergebnis der 2023 durchgeführten Analyse wurde im Nachhaltigkeitsrat diskutiert und beschlossen sowie mit den beteiligten Fachexpert:innen und dem Management bis hin zum Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats geteilt. Dadurch wurde auf höchster Leitungs- und Kontrollebene das Bewusstsein für die Auswirkungen, Chancen und Risiken im Zusammenhang mit ESG gestärkt und es wurden Entscheidungsgrundlagen zur vorausschauenden Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung von Greiner geschaffen. Gemäß dem Ansatz der doppelten Wesentlichkeit wurden die Wechselwirkungen zwischen dem Unternehmen und der Außenwelt in beiden Richtungen evaluiert und abgebildet.



### Prozessbeschreibung: Analyse der Auswirkungen, Chancen und Risiken im Kontext von ESG





In der nachfolgenden Tabelle finden sich die 2023 identifizierten wichtigsten ESG-Risiken, die potenziell große negative Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft oder auch umgekehrt auf die Entwicklung, die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit, die Cashflows, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten des Unternehmens haben können. Ebenfalls in der Übersicht aufgeführt sind Maßnahmen

zur Gegensteuerung sowie zur möglichen Chancennutzung. Weiterführende Informationen, etwa über Unfall- und Gesundheitsrisiken oder Korruptionsrisiken, sind in den jeweiligen Kapiteln im Bericht zu finden. Auf klimarelevante Risiken beziehen wir uns im Kapitel Klimawandel. Unsere Berichterstattung darüber folgt den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).



ESG-Risiken	Gegensteuerungsmaßnahmen	Chancen
Steigende Kosten für Energie, Energieinfrastruktur sowie für Energiezertifikate	Effizienz- und Effektivitätssteigerungsprojekte, Entwicklung einer gruppenweiten Einkaufsstrategie für erneuerbaren Strom, Erhöhung des Anteils an selbst produziertem Strom, Bewusstseinsbildung an den Standorten in Kombination mit klaren Zielvorgaben	Kostenvorteil und Imagegewinn durch Vorantreiben der Dekarbonisierung sowie Umwelt- und Klimaschutz
Begrenzte Verfügbarkeit und steigende Kosten von Sekundär- oder biobasierten Rohstoffen	Know-how-Aufbau, Produktdesign, Kooperationen, Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen mit Fokus auf Material	Wettbewerbs- und Kostenvorteil durch umfassende Kreislaufwirtschaft
Unzureichende Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Innovationsstrategie und Produktentwicklung (Inside-out- & Outside-in-Risiko)	Zielsetzung im Bereich Produktnachhaltigkeit, gezielte Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen, Produktdesign	Förderung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung, Umwelt- und Klimaschutz, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte
Finanzielle Risiken und/ oder Verlust von Marktanteilen aufgrund der Nichterfüllung neuer gesetzlicher Anforderungen beziehungsweise Kund:innenanforderungen für bestehende Produkte, insbesondere im Zusammenhang mit der Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR), EU-Richtlinien und EU-Taxonomie	Compliance mit gesetzlichen Vorgaben, Entwicklung interner Vorgaben zur Erfüllung der Anforderungen, gezielte Forschungs- und Entwicklungsmaßnahmen, Produktdesign	Förderung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung, Umwelt- und Klimaschutz, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte
Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen durch unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen (Inside-out-Risiko)	Einführung ISO 45001, gruppenweite Richtlinien, klare Zielvorgaben, Schulung und Training, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, klare Verantwortlichkeiten, persönliche Schutzausrüstung	Gewinnen und Halten von Mitarbeiter:innen, keine Unfälle, Imagegewinn
Reputations- und Finanzrisiken durch unzureichendes Bewusstsein für die Grundsätze der Unternehmensethik und -compliance	Umfassendes Trainings- und Schulungsangebot, kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems und externe Zertifizierung desselben, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, laufendes Screening von Regulatorien, interne und externe Audits, Whistleblowing-Plattform	Verantwortungsvolle Unternehmenskultur, Legal Compliance, keine Vorfälle, Imagegewinn
Begrenzter Zugang zu externen Finanzierungen aufgrund fehlender ESG-Überlegungen in der Strategie und im Geschäftsmodell von Greiner	Gezielte Maßnahmen zur Erreichung der gruppenweiten Ziele, Vorantreiben der Kreislaufwirtschafts- und Dekarbonisierungsbemühungen, Implementation der Anforderungen im Rahmen der EU-Taxonomie, Bewusstseinsbildung und Steuerung	Umwelt- und Klimaschutz, Imagegewinn, erleichterter Zugang zu externen Finanzierungen
Image- und Kund:innenverlust aufgrund der Stagnation bei der Erreichung von ESG-Zielen und einer fehlenden Governance-Struktur	Gruppenweites Monitoring der Zielerreichungen, Aufsetzen einer Governance-Struktur und klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten, Implementierung von Regelmeetings, Steuerung der Zielerreichung über gezielte Mechanismen wie Incentives und Zielvereinbarungen, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung	Umwelt- und Klimaschutz, Förderung von Diversität, Imagegewinn, Erschließung neuer Märkte, Halten und Gewinnen von Mitarbeiter:innen

Übersicht  
ESG-Risiken





# Managementansatz Nachhaltige Lieferketten

Die nachhaltige Ausrichtung unserer Lieferketten ist Teil unserer Sorgfaltspflicht und eine kontinuierliche Managementaufgabe.

Unsere Aktivitäten zielen insbesondere auf die weitere Vertiefung unserer Prozesse sowie auf den laufenden Dialog mit unseren Lieferant:innen und Kund:innen ab. So stellen wir sicher, dass wir sowohl den gesetzlichen als auch den gesellschaftlichen Anforderungen nachkommen. Der aktive

Dialog mit den verschiedenen Stakeholder:innen entlang der Wertschöpfungskette ermöglicht uns ein tiefgreifendes Verständnis für bestehende und künftige Herausforderungen zu entwickeln und ist Basis für Kooperationen, die zu deren Lösung beitragen sollen.

Um das Bewusstsein für nachhaltige Beschaffung zu stärken, setzen wir auf verbindliche Verhaltenskodizes, Mitarbeiter:innenschulungen und externe Ratings wie jenes von EcoVadis.

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

● vorgelagerte Prozesse ○ eigene Prozesse ○ nachgelagerte Prozesse

## Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen

### Positiv

- Resilientes Lieferant:innennetzwerk
- Verbesserte Lieferant:innenbeziehung durch aktiven Dialog
- Verbesserte ökologische und soziale Performance von Lieferant:innen
- Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Lieferkette
- Know-how-Aufbau durch Schulung von einkaufsrelevanten Personen

### Negativ

- Non-Compliance von Lieferant:innen oder Sublieferant:innen mit gesetzlichen oder sonstigen Vorgaben (zum Beispiel jenen der Verhaltenskodizes)
- Verletzung von Menschenrechten sowie negative gesellschaftliche und ökologische Auswirkungen
- Korruptions- oder Bestechungsrisiken
- Reputationsrisiko
- Lieferketteninstabilität

## Umgesetzte Maßnahmen & Policies

- Spartenübergreifende Vorgaben hinsichtlich eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements
- Aufbau von Wissen und Stärken des Bewusstseins von Mitarbeiter:innen mithilfe von Schulungen
- Formulierung und Kommunikation von klaren Vorgaben und Zielsetzungen für die gesamte Greiner Gruppe
- Steigerung der Lieferant:innen-Anzahl, die den Greiner Verhaltenskodex oder einen ähnlichen Verhaltenskodex unterzeichnet haben
- Bewertung der Lieferant:innen durch unabhängige Nachhaltigkeitsratings (zum Beispiel EcoVadis)
- Förderung von wissenschaftsbasierten Klimazielen (Science Based Targets) in unserem Lieferant:innen-Netzwerk
- Zertifizierung der Greiner Gruppe durch EcoVadis (Gold-Status)

## Ziele

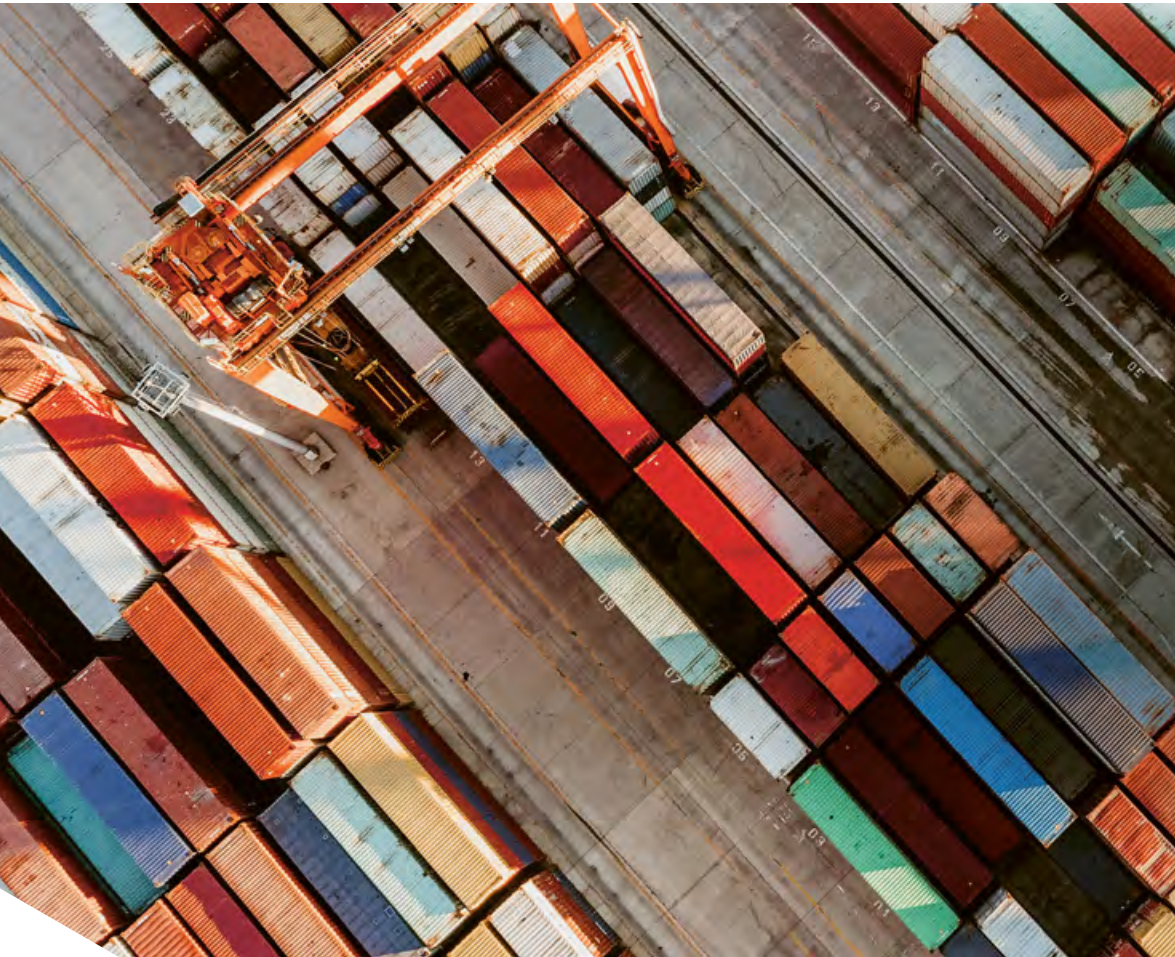
- 99% der Lieferant:innen (>500 TEUR) haben EcoVadis Mindestpunktzahl erreicht bis 2030
- 80% des Einkaufsvolumens durch Greiner Verhaltenskodex (oder gleichwertig) abgedeckt
- 100% der einkaufsrelevanten Mitarbeiter:innen geschult bis 2023

## Performance & Zielerreichung

- Siehe [Nachhaltigkeitsperformance 2023](#)



# Verantwortungsbewusste Beschaffung



**Auch für unsere Lieferketten gilt: Nichts geht ohne Nachhaltigkeit. Schritt für Schritt arbeiten wir daran, unsere Beschaffung so auszurichten, dass wir nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch unsere selbst gesteckten Ziele erreichen. Durch eine Vielzahl an Maßnahmen, die sich an unsere Lieferant:innen und unsere Mitarbeiter:innen richten, können wir die notwendigen Veränderungen anstoßen beziehungsweise umsetzen.**

## Nachhaltigkeit in unseren Lieferketten

Als global tätiges Unternehmen beziehen wir Rohstoffe, Handelswaren, Hilfs- und Betriebsstoffe, Verpackungsmaterialien, aber auch Dienstleistungen von einer großen Anzahl von Lieferant:innen aus unterschiedlichsten Ländern. Die aktuell vorherrschenden geopolitischen, wirtschaftlichen und ökologischen Krisen sowie die verschiedenen gesetzlichen Auflagen machen es erforderlich, dass wir uns intensiv mit unseren Lieferketten auseinandersetzen. Es gilt, die Auswirkungen, die mit den Aktivitäten unserer Lieferant:innen beziehungsweise Sublieferant:innen verbunden sind, im Sinne der Nachhaltigkeit zu steuern. Wir sind bestrebt, unsere Abhängigkeit von jenen Lieferant:innen zu reduzieren, die wir aus strategischer Sicht kritisch bewerten. Zudem wollen wir durch strategische Diversifikation die Resilienz der Lieferketten langfristig stärken. Mithilfe eines breiten Lieferant:innennetzwerks, eines kontinuierlichen Stakeholder:innendialogs sowie der verpflichtenden Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien können wir Risiken mindern und einen Beitrag zum Umweltschutz und für die Menschen in den Standortländern unserer Lieferant:innen leisten. Um die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Lieferketten voranzutreiben, haben wir 2023 vermehrt auf Dialog und die Schulung unserer Einkäufer:innen sowie unserer Lieferant:innen gesetzt. Darüber hinaus haben wir die externe Bewertung unserer Lieferant:innen durch EcoVadis aktiv vorangetrieben, unsere internen Prozesse im Lieferkettenmanagement optimiert und Vorgaben für Lieferant:innen weiterentwickelt.

## Aufbau der Einkaufsorganisation

Die Einkaufsabteilungen unserer Sparten sind aufgrund des gegebenen Bedarfs und der Spezifikationen unterschiedlich aufgesetzt. Grundsätzlich ist der Einkauf über unterschiedliche Ebenen geregelt. Die erste Ebene besteht aus operativen Einkäufer:innen, die sich auf Standortebene um die lokale Beschaffung kümmern. Die zweite Ebene bilden die sogenannten strategischen Einkaufsverantwortlichen, die auf Spartenebene für die Beschaffung strategisch bedeutender Produktgruppen und Dienstleistungen zuständig sind. Beide Ebenen berichten an den:die Einkaufsleiter:in der jeweiligen Sparte, der:die die Verantwortung auf höchster Ebene trägt. Unsere Einkaufsleiter:innen sind für alle Themen verantwortlich, die mit der nachhaltigen Ausrichtung des Lieferkettenmanagements zusammenhängen. Dazu zählen etwa die Definition von Kriterien für die Lieferant:innenauswahl, die Definition und Überprüfung von Mindestanforderungen, die Schulung der Mitarbeiter:innen sowie die Beantwortung strategischer und operativer Fragestellungen. Sie berichten direkt an das C-Level der jeweiligen Sparte.

Um Nachhaltigkeitsanliegen zu bearbeiten und voranzutreiben, haben sich in verschiedenen Bereichen Arbeitsgruppen bewährt. Unsere Arbeitsgruppe Lieferkette tagt in etwa alle zwei Monate und besteht aus den thematisch verantwortlichen Mitarbeiter:innen der Nachhaltigkeitsabteilung und Vertreter:innen der Einkaufsorganisationen aller Sparten.

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, spartenübergreifend Themen zu diskutieren, Problemstellungen zu behandeln, Lösungen zu entwickeln und Entscheidungen zu treffen. 2023 beschäftigte sich die Arbeitsgruppe Lieferkette vor allem mit der Intensivierung der Interaktion mit Lieferant:innen und mit dem Wissensaufbau der Einkäufer:innen und Lieferant:innen bezüglich nachhaltiger Beschaffung.

Im kommenden Jahr werden wir uns verstärkt den Themen Lieferant:innenbewertung sowie Sorgfaltspflichten in der Lieferkette widmen. Im Zuge dessen werden wir uns mit den kommenden Anforderungen der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D) befassen und das Lieferkettenmanagement entsprechend weiterentwickeln.

## Interne Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau

Um die Kompetenzen in den Einkaufsabteilungen zu vertiefen und verstärkt Bewusstsein und Wissen im Bereich nachhaltige Beschaffung über alle Ebenen aufzubauen, setzen wir den Fokus auf die Schulung relevanter Mitarbeiter:innen. Im Berichtsjahr haben wir entsprechende Online-Schulungen entwickelt und gruppenweit ausgerollt. Die Schulungsinhalte basieren auf verschiedenen Schwerpunkten, wie zum Beispiel den Grundlagen der nachhaltigen Beschaffung oder der Lieferant:innenauswahl und dem Lieferant:innenmanagement. Das Schulungsprogramm umfasst aktuell sechs Module, die einzeln absolviert und jederzeit erweitert werden können, um neue Inhalte oder Anforderungen abzudecken. In einem ersten Schritt und entsprechend unserer Zielsetzung wurde das Training im Berichtsjahr an einkaufsrelevante Personen zugewiesen. Von dieser Personengruppe haben 2023 100 Prozent das Training absolviert. In den kommenden Jahren soll das E-Learning weiteren einkaufsrelevanten Mitarbeiter:innen zugewiesen werden. Neben der Online-Schulung haben die Einkaufsteams an Webinaren teilgenommen, in denen es darum ging, Nachhaltigkeit systematisch im Einkaufsprozess zu verankern und diesbezüglich Know-how aufzubauen.

Um die Zusammenarbeit zwischen der Nachhaltigkeitsabteilung der Greiner AG und den Einkaufsteams zu vertiefen, haben wir 2023 die Stelle „Expert Supply Chain Sustainability“ neu geschaffen. Sie fungiert als Schnittstelle zwischen Nachhaltigkeit und Einkauf und beschäftigt sich unter anderem mit der Etablierung von EcoVadis als Bewertungsplattform, dem Screening und Aufarbeiten von gesetzlichen Anforderungen sowie der Entwicklung von Schulungs- und Informationsmaterialien.



## Prinzipien der Zusammenarbeit

Die aktuellen Diskussionen rund um ein europaweites Sorgfaltspflichtengesetz zeigen, dass es immer wichtiger wird, sich verstärkt mit seinem Lieferant:innennetzwerk sowie der Nachhaltigkeitsleistung der einzelnen Lieferant:innen auseinanderzusetzen. Dabei ist neben klassischen Bewertungskriterien und strategischen Überlegungen auch vermehrt die Diversifikation der Lieferkette zur Reduktion strategisch problematischer Abhängigkeiten im Fokus. Neben Faktoren wie Qualität gehen auch menschenrechtliche, soziale sowie umweltrelevante Aspekte in die Bewertung ein. Um negative Auswirkungen in diesen Bereichen weitestgehend zu verhindern, braucht es einerseits klare Vorgaben sowie andererseits eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen, um gemeinsam positive Entwicklungen voranzubringen.

### Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen und Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung

Um einen klaren Rahmen für die Zusammenarbeit vorzugeben, haben wir im gruppenweiten Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen die verschiedenen Anforderungen, Erwartungen und Mindeststandards festgehalten. Ein wesentlicher Bestandteil des Verhaltenskodex ist die sogenannte Eskalationsmatrix, die das interne Vorgehen im Umgang mit Lieferant:innen beschreibt, welche die verlangten Mindestanforderungen des Verhaltenskodex nicht erfüllen.

Alle neuen Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen müssen den Greiner Verhaltenskodex unterzeichnen oder einen eigenen, gleichwertigen Kodex vorweisen. Dieser Verhaltenskodex basiert auf sozialen, ökologischen und ethischen Grundsätzen und Vorgaben, die in internationalen Rahmenwerken wie zum Beispiel dem UN Global Compact und den einschlägigen Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt wurden. Der Verhaltenskodex wird hinsichtlich seiner Gültigkeit in regelmäßigen Abständen überprüft.

Wir wollen 80 Prozent unseres gesamten Einkaufsvolumens von Lieferant:innen beziehen, die den Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen oder einen gleichwertigen Kodex unterzeichnet haben. Im Berichtsjahr 2023 lag dieser Anteil bei 77 Prozent.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements ist die 2022 überarbeitete und 2023 gruppenweit ausgerollte nachhaltige Beschaffungspolitik. Diese Einkaufsrichtlinie enthält soziale, ethische, ökologische und wirtschaftliche Aspekte und Leistungsfaktoren. Sie dient als Handlungsanweisung an alle Greiner-Mitarbeiter:innen, beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen auf Nachhaltigkeitskriterien zu achten. Darüber hinaus gibt sie – ähnlich wie der Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen – vor, welche Erwartungen wir an unsere Lieferant:innen haben. Außerdem sprechen wir uns in diesem Zusammenhang ganz klar gegen jegliche Form von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit aus.

Verstöße gegen unsere Verhaltenskodizes, Richtlinien sowie Regelverstöße jeglicher Art können wahlweise unter Nennung des Namens oder anonym auf der Whistleblowing-Plattform [tell-greiner.com](https://tell-greiner.com) gemeldet werden.

➔ Mehr dazu unter: [Governance/Geschäftsethik](#)

### Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen

Unser Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen steht auf unserer Website zur Verfügung: [sustainability.greiner.com/lieferanten](https://sustainability.greiner.com/lieferanten)



Gemäß dem UK Modern Slavery Act sind wir verpflichtet, unsere Maßnahmen zur Vermeidung von moderner Sklaverei und Menschenhandel in der eigenen Unternehmensgruppe aber auch in unserer Lieferketten offenzulegen. Dieses sogenannte „Modern Slavery Act Statement“ wird jährlich aktualisiert und auf unserer Website veröffentlicht.

## Lokale Beschaffung

Zu unseren Beschaffungsprinzipien gehört, dass wir unsere Materialien bevorzugt bei lokalen Lieferant:innen einkaufen. Lokal bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Lieferant:innen in den jeweiligen Ländern der Unternehmensstandorte angesiedelt sind. 2023 entfielen 50 Prozent des Beschaffungsbudgets unserer wichtigsten Betriebsstätten auf lokale Lieferant:innen (2022: 49 Prozent). Da sich in etwa 80 Prozent unserer Standorte in Europa befinden, bezieht sich der Begriff „wesentliche Betriebsstätten“ auf die europäischen Produktionsstätten.

### Anteile der lokalen Einkaufsvolumen in Europa

[in %, bezogen auf das Einkaufsvolumen in Euro]

	2021	2022	2023
Greiner Packaging	52	59	59
NEVEON	22	40	40
Greiner Bio-One	48	36	36
Greiner gesamt	41	49	50

## Beschaffung aus Risikoländern

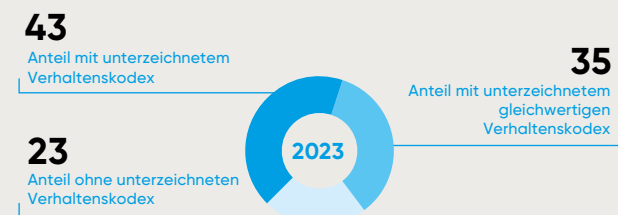
Als internationales Unternehmen mit Standorten in mehr als 30 Ländern und einem weit verzweigten Lieferant:innennetzwerk lässt es sich kaum vermeiden, dass Güter und Dienstleistungen auch aus sogenannten Risikoländern bezogen werden. Risikoländer werden in diesem Zusammenhang anhand von sechs Dimensionen (Stimme und Rechenschaftspflicht, Politische Stabilität und Abwesenheit von Gewalt, Regierungs-Effektivität, Regulatorische Qualität, Rechtsstaatlichkeit, Kontrolle von Korruption) klassifiziert. Global haben wir 35 Standorte in 13 Risikoländern.

Wir sind uns der damit einhergehenden Problematiken, wie beispielsweise der Kinder- oder Zwangsarbeit bewusst und überprüfen Lieferant:innen aus diesen Ländern sehr genau, um mögliche negative Auswirkungen zu vermeiden. Zusätzlich zu externen Lieferant:innenbewertungen wie EcoVadis setzen wir auch auf Audits, um die Einhaltung unserer Vorgaben zu überprüfen, die im Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen und in der Einkaufsrichtlinie festgehalten sind. 2023 bezogen wir 15 Prozent unseres Gesamteinkaufsvolumens aus Risikoländern, auch 2022 waren es 15 Prozent. Die Risikoländer, aus denen wir Materialien beziehen, sind: Bahrain, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Bulgarien, China, Indien, Kosovo, Mexiko, Moldau, Nordmazedonien, Rumänien, Russland, Serbien, Sierra Leone, Südafrika, Syrien, Thailand, Türkei und Ukraine.

Die Risikoklassifizierung basiert auf der „Countries' Risk Classification“ von amfori BSCI.

### Anteil Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen mit Verhaltenskodex

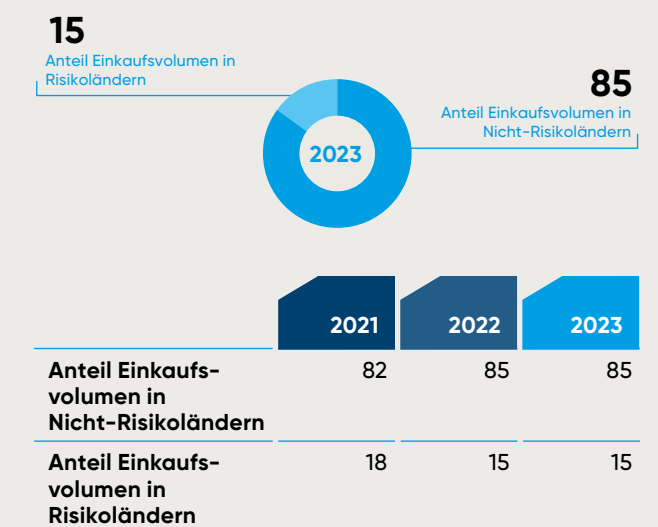
[in %, bezogen auf das Einkaufsvolumen in Euro]



	2021	2022	2023
Unterzeichneter Greiner Verhaltenskodex	37	40	43
Unterzeichneter gleichwertiger Verhaltenskodex	26	36	35
Gesamt	63	77	77
Ohne unterzeichneten Verhaltenskodex	37	23	23

### Verteilung Einkaufsvolumen nach Risikoländern & Nicht-Risikoländern

[in %, bezogen auf das Einkaufsvolumen in Euro]





## Lieferant:innenbewertung und -dialog

Ein systematischer Prozess zur Auswahl und Bewertung der Lieferant:innen sowie eine enge Zusammenarbeit mit diesen stellen die Einhaltung unserer unverhandelbaren Mindeststandards sicher. Gleichzeitig können Risiken in der Lieferkette minimiert und das Vertrauen in die Geschäftsbeziehung gestärkt werden. Um die Einhaltung unserer Grundsätze zu überprüfen, verlassen wir uns auf unsere internen und auf externe Lieferant:innenbewertungen. Externe Partner:innen sind beispielsweise EcoVadis oder SEDEX.

Falls Lieferant:innen unseren Anforderungen nicht entsprechen, suchen wir den Dialog mit ihnen, sprechen die Probleme an und versuchen, gemeinsam Lösungen dafür zu finden. Dies ist für uns entscheidend, da aus unserer Sicht nur auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses Fortschritte erzielt werden können. Diesem Grundsatz folgend, werden gemeinsam mit den betreffenden Lieferant:innen Maßnahmen zur Verbesserung der Performance entworfen und vereinbart. Sollten die Maßnahmen nicht zu dem gewünschten Ergebnis führen oder Lieferant:innen nicht kooperieren, kann dies zu einer Auflösung des Geschäftsverhältnisses führen. Dafür haben wir einen vierstufigen Prozess, der definiert, welche Entscheidungen auf welcher Ebene zu treffen sind.

### EcoVadis als wesentlicher Bestandteil der Lieferant:innenbewertung

Um unsere wirtschaftlich bedeutendsten Lieferant:innen anhand ihrer Nachhaltigkeitsperformance zu bewerten, setzen wir in erster Linie auf die Plattform EcoVadis. Dieses Tool bewertet Lieferant:innen in Bezug auf vier Dimensionen (Umwelt, Ethik, Menschen und Nachhaltige Beschaffung) und deckt somit sowohl ökologische wie auch soziale Aspekte ab. Auch Themen wie Kinder- beziehungsweise Zwangsarbeit werden im Rahmen von EcoVadis bewertet.

Im Rahmen eines 2022 unterzeichneten Schuldscheindarlehens haben wir uns das gruppenweite Ziel bis 2030 gesetzt, dass 99 Prozent unserer Lieferant:innen mit einem Einkaufsvolumen von über 500 TEUR ein gültiges EcoVadis Zertifikat vorweisen können. Um dieses Ziel zu erreichen und die Fortschritte zu monitoren, wurde ein Stufenplan mit entsprechenden Jahreszielen erarbeitet. Dem entsprechend, galt es im Berichtsjahr 2023 einen Anteil der durch EcoVadis bewerteten Lieferant:innen von zehn Prozent zu erreichen. Im Jahr 2024 erhöht sich diese Vorgabe auf 18 Prozent und 2025 sollen es 38 Prozent sein. Im Berichtsjahr verfügten mehr als 36 Prozent der überprüften Lieferant:innen über eine gültige EcoVadis-Scorecard. Somit haben wir das zweite Zwischenziel erreicht.

Im Berichtsjahr lag der Fokus unserer Bemühungen auf der Entwicklung und Implementierung der gruppenweiten Prozesse zur Lieferant:innenansprache, dem Aufsetzen der EcoVadis Plattform sowie der Schulung der Einkaufsteams. Für die nächsten Jahre gilt es, unsere Lieferant:innen weiter zu motivieren, sich bewerten zu lassen und einen strategischen Ansatz aufzusetzen, der geeignet ist, unsere Ziele im Bereich des Lieferkettenmanagements zu erreichen.

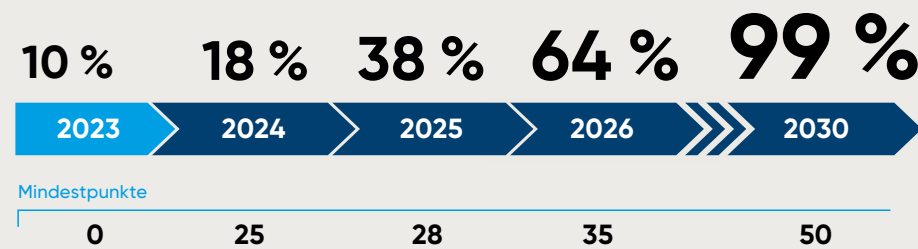
Im Berichtsjahr wurden 27 Prozent der neuen Lieferant:innen auf soziale und ökologische Kriterien überprüft.

Von den bestehenden Lieferant:innen wurden 37 Prozent auf soziale und ökologische Kriterien hin überprüft.

Neben der Bewertung durch EcoVadis, erwarten wir von den Lieferant:innen künftig auch eine Mindestpunktzahl, die Schritt für Schritt über die Jahre angehoben wird. Für das Jahr 2024 geben wir den Lieferant:innen eine Mindestpunktzahl von 25 von 100 möglichen Punkten vor.

### Durch EcoVadis bewertete Lieferant:innen – Unser Plan

[mit einem Einkaufsvolumen >500 TEUR]



### Lieferant:innenengagement

Es ist uns ein Anliegen, Transparenz zu schaffen und unsere Lieferant:innen aktiv darüber zu informieren und aufzuklären, wohin wir uns hinsichtlich Nachhaltigkeit in der Lieferkette entwickeln wollen. Wir kennen unsere Lieferketten von der operativen Seite und wollen zukünftig mehr darüber erfahren, wo sie in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte, Kreislaufwirtschaft und Dekarbonisierung stehen und welche Ziele sie diesbezüglich verfolgen. Dementsprechend haben wir 2023 verschiedene Schritte gesetzt, um mit unseren Lieferant:innen zu diesen Themen in den Dialog zu treten und erste Weichen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu stellen. In diesem Zusammenhang wurden Informationsmaterialien erstellt und an ausgewählte Lieferant:innen geschickt. Darüber hinaus haben wir für strategische Lieferant:innen Webinare angeboten, die wir unter anderem gemeinsam mit Expert:innen der Plattformen EcoVadis und CDP veranstaltet haben. Ziel dieser Maßnahmen war es, unsere Lieferant:innen über unsere Nachhaltigkeitsambitionen zu informieren und, im Fall der Webinare, bei Unklarheiten direkt auf etwaige Fragen eingehen zu können. Diese Kommunikationsformate haben sich bewährt und werden fortgesetzt, um den Dialog und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen zum Thema Nachhaltigkeit weiter zu intensivieren.

### Unsere Bewertungen

Wir verlangen von unseren Lieferant:innen nichts, was wir nicht auch selbst erfüllen können. Um dies zu unterstreichen, lassen wir uns von EcoVadis, SEDEX und CDP bewerten.

### Unsere EcoVadis-Bewertung

Die Sparten Greiner Packaging und Greiner Bio-One haben sich erstmals 2014 beziehungsweise 2022 von EcoVadis bewerten lassen. Bei der Bewertung im Jahr 2023 hat Greiner Packaging erneut den Gold-Status erreicht und Greiner Bio-One wurde wie bereits 2022 mit Silber ausgezeichnet.

2023 haben wir uns als Greiner Gruppe entschlossen, uns das erste Mal in der Unternehmensgeschichte gesamtheitlich der Nachhaltigkeitsbewertung durch EcoVadis zu stellen. Die Greiner Gruppe erzielte 2023 Gold-Status und zählt somit zu den besten fünf Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen.

EcoVadis gilt als die am meisten genützte Plattform zur Nachhaltigkeitsbewertung.



### Unsere SEDEX-Bewertung

Greiner Packaging berichtet ihre nicht-finanziellen Daten auch an SEDEX. SEDEX ist eine globale Datenplattform zum Austausch von Informationen über die ethisch nachhaltige Produktion in der Lieferkette. Viele unserer Geschäftspartner:innen nutzen die Plattform, um Informationen über die Performance dieser Sparte in den erfassten Themenbereichen abzufragen. 2023 teilten 18 der 22 Produktionsstandorte der Greiner Packaging ihre Daten zu Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit, Geschäftsethik, Compliance und Umwelt über den SEDEX Self-Assessment-Fragebogen. Die Nachhaltigkeitsdaten aus dieser Bewertung stellen wir unseren Kund:innen auf Standortbasis zur Verfügung.

### Unsere CDP-Bewertung

Neben den oben genannten Bewertungen lassen wir uns seit 2017 als Greiner Gruppe auch durch CDP bewerten. CDP ist eine Non-Profit-Organisation, die das Engagement von Unternehmen in den drei Bereichen Klimawandel, Wald und Wasserversicherheit bewertet. Das Assessment von CDP basiert auf einer Vielzahl an quantitativen und qualitativen Informationen zur Unternehmensgruppe, die wir über eine Plattform zur Verfügung stellen.

➔ Mehr dazu unter: [Umwelt / Klimawandel / Klima & Emissionen](#)

Seit 2023 nutzen wir CDP auch dafür, von unseren Lieferant:innen, Daten und Informationen über ihre Treibhausgasemissionen zu bekommen. Dies hängt mit unseren 2023 bewilligten Science Based Targets zusammen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, dass jene Lieferant:innen, die für 80 Prozent unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Scope-3-Kategorie „bezogene Güter und Dienstleistungen“ verantwortlich sind, bis 2027 selbst Science Based Targets haben. Um eine strukturierte und einheitliche Vorgehensweise für die Erhebung der Daten und Informationen der ausgewählten Lieferant:innen zu schaffen, wickeln wir dies aktuell über die Datenplattform von CDP ab und nutzen deren Fragebögen. Dieser Prozess wurde 2023 gestartet. Wir haben in Kooperation mit CDP Schulungen und Webinare mit den Lieferant:innen abgehalten, um Wissen über und Bewusstsein für die korrekte Erhebung von Emissionsdaten sowie mögliche Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen zu vermitteln. Durch den Dialog mit unseren Lieferant:innen werden wir mehr Einblicke in deren Tätigkeiten und Ambitionen bekommen. Diese Bemühungen gilt es in den kommenden Jahren weiter zu verstärken.





# Anhang

## Zwischenverzeichnis

<b>232</b>	Kennzahlenübersicht
<b>247</b>	GRI-Index
<b>254</b>	Über diesen Bericht
<b>256</b>	Konzernstruktur & Organigramm
<b>260</b>	Externe Validierung des Berichts
<b>262</b>	Glossar
<b>263</b>	Kontakt & Impressum



# Kennzahlenübersicht

Die Interpretationen und näheren Erklärungen zu den hier angeführten Kennzahlen werden in den entsprechenden Kapiteln erläutert.

GRI 2-7 Angestellte	2021	2022	2023
<b>Mitarbeiter:innen je Kontinent</b>			
Europa	10.837	9.626	9.461
Nordamerika	848	1.021	869
Asien	638	648	582
Südamerika	226	262	257
Afrika	143	111	106
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen nach Geschlecht</b>			
Frauen	4.813	4.639	4.481
Männer	7.879	7.009	6.777
Unbekannt oder Divers	-	19	17
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen nach Arbeitsvertrag und Geschlecht</b>			
<b>Unbefristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>11.422</b>	<b>10.730</b>	<b>10.407</b>
Frauen	4.287	4.203	4.092
Männer	7.135	6.508	6.301
Unbekannt oder Divers	-	19	14
<b>Befristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>1.270</b>	<b>937</b>	<b>868</b>
Frauen	526	436	389
Männer	744	501	476
Unbekannt oder Divers	-	0	3
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>
<b>Mitarbeiter:innen nach Arbeitsvertrag je Kontinent</b>			
<b>Unbefristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>11.422</b>	<b>10.730</b>	<b>10.407</b>
Europa	9.654	8.703	8.604
Nordamerika	792	1.020	867
Asien	607	635	573
Südamerika	226	262	257
Afrika	143	111	106
<b>Befristete Mitarbeiter:innen</b>	<b>1.270</b>	<b>937</b>	<b>868</b>
Europa	1.183	923	857
Nordamerika	56	1	2
Asien	31	13	9
Südamerika	0	0	0
Afrika	0	0	0
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>

GRI 2

Mitarbeiter:innen nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht	2021	2022	2023
<b>Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen</b>	<b>11.712</b>	<b>10.966</b>	<b>10.595</b>
Frauen	4.205	4.168	4.009
Männer	7.507	6.784	6.572
Unbekannt oder Divers	-	19	14
<b>Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen</b>	<b>980</b>	<b>701</b>	<b>680</b>
Frauen	607	476	472
Männer	373	225	205
Unbekannt oder Divers	-	0	3
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>

Mitarbeiter:innen nach Beschäftigungsverhältnis je Kontinent	2021	2022	2023
<b>Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen</b>	<b>11.712</b>	<b>10.966</b>	<b>10.595</b>
Europa	9.882	8.941	8.791
Nordamerika	846	1.011	860
Asien	615	642	581
Südamerika	226	262	257
Afrika	143	111	106
<b>Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen</b>	<b>980</b>	<b>701</b>	<b>680</b>
Europa	955	685	670
Nordamerika	2	10	9
Asien	23	6	1
Südamerika	0	0	0
Afrika	0	0	0
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.692</b>	<b>11.667</b>	<b>11.275</b>

## GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind je Kontinent [in VZÄ]	2021	2022	2023
Europa	1.128	751	509
Nordamerika	22	89	77
Asien	44	53	37
Südamerika	0	0	0
Afrika	0	169	138
<b>Greiner gesamt</b>	<b>1.194</b>	<b>1.063</b>	<b>761</b>

## GRI 2-30 Tarifverträge

Mitarbeiter:innen, die von Tarifverträgen abgedeckt sind [in %]	2021	2022	2023
<b>Greiner Packaging</b>	43	47	48
<b>NEVEON</b>	54	63	60
<b>Greiner Bio-One</b>	67	52	57
<b>Greiner gesamt</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>55</b>

## GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Lokales Einkaufsvolumen in Europa [in %]	2021	2022	2023
<b>Greiner Packaging</b>	52	59	59
<b>NEVEON</b>	22	40	40
<b>Greiner Bio-One</b>	48	36	36
<b>Greiner gesamt</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>50</b>

GRI 2

GRI 204



	2021	2022	2023
<b>GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen</b>			
<b>Gesamtmaterialverbrauch [in t]</b>			
nicht-erneuerbar	367.397	459.617	491.821
erneuerbar	38.175	128.212	75.965
<b>Greiner gesamt</b>	<b>405.572</b>	<b>587.829</b>	<b>567.786</b>
<b>Gesamtmaterialverbrauch [in t]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	208.716	370.377	256.815
nicht-erneuerbar	177.278	254.802	225.292
erneuerbar	31.438	115.575	31.523
<b>NEVEON</b>	157.964	172.809	197.515
nicht-erneuerbar	155.895	163.369	191.743
erneuerbar	2.069	9.440	5.772
<b>Greiner Bio-One</b>	38.891	44.643	113.454
nicht-erneuerbar	34.224	41.446	74.785
erneuerbar	4.668	3.197	38.669
<b>Greiner gesamt</b>	<b>405.572</b>	<b>587.829</b>	<b>567.786</b>
<b>GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe</b>			
<b>Anteil der Sekundärmaterialien am Gesamtmaterialverbrauch [in %]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	10	15	7
<b>NEVEON</b>	8	4	0
<b>Greiner Bio-One</b>	4	4	3
<b>Greiner gesamt</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>
<b>GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation</b>			
<b>Brennstoffverbrauch [in MWh]</b>			
nicht-erneuerbar	125.872	78.426	69.824
erneuerbar	0	0	252
<b>Greiner gesamt</b>	<b>125.872</b>	<b>78.426</b>	<b>70.075</b>
<b>Brennstoffverbrauch [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	63.429	26.903	26.782
nicht-erneuerbar	63.429	26.903	26.782
erneuerbar	0	0	0
<b>NEVEON</b>	55.067	45.415	35.608
nicht-erneuerbar	55.067	45.415	35.356
erneuerbar	0	0	252
<b>Greiner Bio-One</b>	3.995	5.884	7.551
nicht-erneuerbar	3.995	5.884	7.551
erneuerbar	0	0	0
<b>Greiner gesamt</b>	<b>125.872</b>	<b>78.426</b>	<b>70.075</b>
<b>Stromverbrauch [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	287.877	296.777	291.991
<b>NEVEON</b>	38.794	37.896	37.397
<b>Greiner Bio-One</b>	91.741	91.422	87.849
<b>Greiner gesamt</b>	<b>427.218</b>	<b>427.093</b>	<b>418.144</b>

GRI 301

GRI 302

	2021	2022	2023
<b>Wärmeenergie [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	7.108	5.884	5.496
<b>NEVEON</b>	3.522	3.358	4.963
<b>Greiner Bio-One</b>	3.198	2.386	1.994
<b>Greiner gesamt</b>	<b>14.722</b>	<b>12.384</b>	<b>13.199</b>
<b>Kühlenergie [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	878	966	1.237
<b>NEVEON</b>	63	0	2
<b>Greiner Bio-One</b>	0	15	268
<b>Greiner gesamt</b>	<b>941</b>	<b>980</b>	<b>1.507</b>
<b>Dampf [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	-	0	0
<b>NEVEON</b>	-	0	0
<b>Greiner Bio-One</b>	-	17	291
<b>Greiner gesamt</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>291</b>
<b>Verkaufter Strom [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	11	11	27
<b>NEVEON</b>	0	0	18
<b>Greiner Bio-One</b>	15	64	128
<b>Greiner gesamt</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>189</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	359.292	330.529	325.505
<b>NEVEON</b>	97.447	86.668	77.970
<b>Greiner Bio-One</b>	98.934	99.723	97.953
<b>Greiner gesamt</b>	<b>568.754</b>	<b>518.900</b>	<b>503.217</b>
<b>GRI 302-3 Energieintensität</b>			
<b>Energieintensität [Gesamtenergieverbrauch in kWh/TEUR Umsatz]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	465	364	388
<b>NEVEON</b>	133	118	122
<b>Greiner Bio-One</b>	142	144	154
<b>Greiner gesamt</b>	<b>250</b>	<b>223</b>	<b>237</b>
<b>GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs</b>			
<b>Eingesparte Energie nach Energieart [in MWh]</b>			
Treibstoff	-	863	814
Strom	-	4.766	3.428
Heizung	-	926	742
<b>Greiner gesamt</b>	<b>8.064</b>	<b>6.555</b>	<b>5.033</b>

GRI 302



	2021	2022	2023
<b>Eingesparte Energie nach Energieart [in MWh]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	6.042	3.329	2.569
Treibstoff	-	250	567
Strom	-	2.729	2.002
Heizung	-	250	0
<b>NEVEON</b>	838	1.883	1.673
Treibstoff	-	586	297
Strom	-	731	634
Heizung	-	566	742
<b>Greiner Bio-One</b>	1.184	1.278	785
Treibstoff	-	27	0
Strom	-	1.250	785
Heizung	-	0	0
<b>Greiner gesamt</b>	<b>8.064</b>	<b>6.555</b>	<b>5.033</b>
<b>GRI 303-3 Wasserentnahme</b>			
<b>Wasserentnahme nach Quelle [in MI]</b>			
Oberflächenwasser	11	648	602
Grundwasser	1.085	818	790
produziertes Wasser	0	0	0
Wasser von Dritten	181	176	296
<b>Greiner Produktionsstandorte</b>	<b>1.276</b>	<b>1.641</b>	<b>1.688</b>
<b>Wasserentnahme in Gebieten mit Wasserstress [in MI]</b>			
Oberflächenwasser	11	1	0
Grundwasser	31	1	0
produziertes Wasser	0	0	0
Wasser von Dritten	74	21	19
<b>Greiner Produktionsstandorte</b>	<b>115</b>	<b>22</b>	<b>19</b>
<b>GRI 303-4 Wasserrückführung</b>			
<b>Wasserrückführung [in MI]</b>			
Oberflächenwasser	15	668	636
Grundwasser	1.052	779	737
Wasser von Dritten	171	166	284
<b>Greiner Produktionsstandorte</b>	<b>1.239</b>	<b>1.613</b>	<b>1.657</b>
<b>Wasserrückführung in Gebieten mit Wasserstress [in MI]</b>			
Oberflächenwasser	14	0	0
Grundwasser	3	0	0
Wasser von Dritten	76	20	16
<b>Greiner Produktionsstandorte</b>	<b>93</b>	<b>21</b>	<b>16</b>
<b>GRI 303-5 Wasserverbrauch</b>			
<b>Wasserverbrauch [in MI]</b>			
<b>Greiner Produktionsstandorte</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>31</b>
davon in Gebieten mit Wasserstress	22	1	3

	2021	2022	2023
<b>Änderung der Wasserspeicherung [in MI]</b>			
Greiner Produktionsstandorte	-	-	2
<b>GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)</b>			
<b>Scope 1 Emissionen [in t CO<sub>2</sub>e]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	14.239	6.803	6.619
<b>NEVEON</b>	23.181	18.220	15.748
<b>Greiner Bio-One</b>	2.261	2.181	2.670
<b>Greiner gesamt</b>	<b>39.795</b>	<b>27.273</b>	<b>25.075</b>
<b>GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)</b>			
<b>Scope 2 Emissionen [in t CO<sub>2</sub>e]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	78.441	38.049	35.157
<b>NEVEON</b>	7.490	15.961	17.403
<b>Greiner Bio-One</b>	12.568	10.084	16.967
<b>Greiner gesamt</b>	<b>98.565</b>	<b>64.216</b>	<b>69.647</b>
<b>GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)</b>			
<b>Scope 3 Emissionen [in t CO<sub>2</sub>e]</b>			
<b>Upstream-Emissionen</b>	<b>1.772.434</b>	<b>2.156.359</b>	<b>1.880.090</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.419.645	1.843.111	1.644.466
Kapitalgüter	131.510	118.635	51.026
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	55.020	38.997	33.447
Transport und Verteilung	120.127	103.545	98.221
Abfall	24.001	22.766	23.009
Geschäftsreisen	1.809	3.551	4.165
Pendeln der Arbeitnehmer:innen	20.323	25.754	25.756
<b>Downstream-Emissionen</b>	<b>577.048</b>	<b>599.358</b>	<b>591.806</b>
Transport und Verteilung	25.971	17.152	17.413
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	550.083	580.972	573.267
Verleaste Sachanlagen	0	0	45
Investitionen	994	1.234	1.081
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.349.482</b>	<b>2.755.717</b>	<b>2.471.896</b>
<b>Gesamtemissionen [in t CO<sub>2</sub>e]</b>			
Scope 1	39.795	27.273	25.075
Scope 2 (market-based)	98.565	64.216	69.647
Scope 2 (location-based)	191.214	184.440	167.342
Scope 3	2.349.482	2.755.717	2.471.896
<b>Greiner gesamt (market-based)</b>	<b>2.487.842</b>	<b>2.847.206</b>	<b>2.566.618</b>
<b>GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen</b>			
<b>Spezifisch Emissionen [Scope 1 &amp; 2 in kg CO<sub>2</sub>e / TEUR Umsatz]</b>			
<b>Greiner gesamt</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>45</b>



	2021	2022	2023
<b>GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen</b>			
<b>Eingesparte Energie</b> [in t CO <sub>2e</sub> ]			
<b>Greiner Packaging</b>	464	501	314
<b>NEVEON</b>	537	347	435
<b>Greiner Bio-One</b>	116	177	128
<b>Greiner gesamt</b>	<b>1.117</b>	<b>1.025</b>	<b>877</b>
<b>GRI 305-7 Stickstoffoxide (NO<sub>x</sub>), Schwefeloxide (SO<sub>x</sub>) und andere signifikante Luftemissionen</b>			
<b>VOC-Emissionen</b> (in kg VOC)			
<b>Greiner gesamt</b>	<b>21.888</b>	<b>21.300</b>	<b>37.459</b>
<b>GRI 306-3 Angefallener Abfall</b>			
<b>Abfallaufkommen nach Zusammensetzung</b> [in t]			
<b>Nicht gefährliche Abfälle</b>	<b>27.730</b>	<b>22.872</b>	<b>23.791</b>
Kunststoffabfälle	10.424	7.543	8.106
PE-Schaum-Abfälle	432	263	122
PU-Schaum-Abfälle	1.578	1.682	1.140
Papier- und Pappabfälle	3.975	3.788	3.834
Metallabfälle	1.145	665	800
Holzabfälle	1.020	1.064	1.153
Restmüll	5.673	5.613	6.100
Sonstige Abfälle	3.484	2.254	2.535
<b>Gefährliche Abfälle</b>	<b>974</b>	<b>1.071</b>	<b>1.436</b>
Feste gefährliche Abfälle	75	288	285
Flüssige gefährliche Abfälle	899	783	1.151
<b>Greiner gesamt</b>	<b>28.704</b>	<b>23.943</b>	<b>25.227</b>
<b>GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall</b>			
<b>Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle</b> [in t]			
Recycelte gefährliche Abfälle	605	549	779
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	12.070	9.777	9.898
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.675</b>	<b>10.326</b>	<b>10.677</b>
<b>Zur Verwertung weitergeleitete Abfälle</b> [in t]			
<b>Greiner Packaging</b>	7.325	5.776	6.227
Recycelte gefährliche Abfälle	72	111	126
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	7.253	5.665	6.101
<b>NEVEON</b>	1.443	2.041	2.102
Recycelte gefährliche Abfälle	21	48	222
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	1.422	1.993	1.879
<b>Greiner Bio-One</b>	3.002	2.510	2.345
Recycelte gefährliche Abfälle	511	390	431
Recycelte nicht gefährliche Abfälle	2.491	2.119	1.915
<b>Greiner gesamt</b>	<b>12.675</b>	<b>10.326</b>	<b>10.677</b>

	2021	2022	2023
<b>GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall</b>			
<b>Zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b> [in t]			
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>369</b>	<b>522</b>	<b>657</b>
Thermisch Verwertung	154	329	482
Deponierung	18	44	34
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	198	148	140
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>15.660</b>	<b>13.094</b>	<b>13.903</b>
Thermisch Verwertung	10.942	8.976	10.656
Deponierung	2.986	3.295	2.311
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	1.732	824	927
<b>Greiner gesamt</b>	<b>16.029</b>	<b>13.616</b>	<b>14.559</b>
<b>Zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b> [in t]			
<b>Greiner Packaging</b>	2.458	2.133	3.069
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>50</b>	<b>159</b>	<b>183</b>
Thermisch Verwertung	13	41	113
Deponierung	0	6	1
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	37	112	69
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>2.408</b>	<b>1.974</b>	<b>2.885</b>
Thermisch Verwertung	607	870	2.174
Deponierung	1.078	1.038	634
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	723	66	77
<b>NEVEON</b>	10.643	8.249	8.631
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>238</b>	<b>298</b>	<b>343</b>
Thermisch Verwertung	96	270	325
Deponierung	0	0	3
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	142	28	15
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>10.405</b>	<b>7.951</b>	<b>8.287</b>
Thermisch Verwertung	8.894	6.565	7.156
Deponierung	734	808	342
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	777	578	790
<b>Greiner Bio-One</b>	2.665	3.227	2.844
<b>Gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>80</b>	<b>64</b>	<b>130</b>
Thermisch Verwertung	45	19	44
Deponierung	18	38	30
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	18	8	56
<b>Nicht gefährliche zur Entsorgung weitergeleitete Abfälle</b>	<b>2.585</b>	<b>3.163</b>	<b>2.715</b>
Thermisch Verwertung	1.296	1.541	1.322
Deponierung	1.089	1.448	1.335
Sonstige oder unbekannte Entsorgung	200	175	48
<b>Greiner gesamt</b>	<b>16.029</b>	<b>13.616</b>	<b>14.559</b>



GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	2021	2022	2023
<b>Einstellungen nach Alter</b>			
unter 30 Jahre	1.130	761	917
30 - 50 Jahre	1.487	1.092	1.032
über 50 Jahre	353	299	232
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.970</b>	<b>2.150</b>	<b>2.181</b>
<b>Einstellungsrate nach Alter [in %]</b>			
unter 30 Jahre	48	39	51
30 - 50 Jahre	20	16	16
über 50 Jahre	12	11	8
<b>Greiner gesamt</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>Einstellungen nach Geschlecht</b>			
Frauen	1.132	935	919
Männer	1.838	1.204	1.261
Unbekannt oder Divers	-	11	1
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.970</b>	<b>2.150</b>	<b>2.181</b>
<b>Einstellungsrate nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	24	20	21
Männer	23	17	19
Unbekannt oder Divers	-	58	6
<b>Greiner gesamt</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>Einstellungen je Kontinent</b>			
Europa	2.144	1.552	1.713
Nordamerika	482	448	191
Asien	245	55	166
Südamerika	91	89	107
Afrika	8	6	5
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.970</b>	<b>2.150</b>	<b>2.181</b>
<b>Einstellungsrate je Kontinent [in %]</b>			
Europa	20	16	18
Nordamerika	57	44	22
Asien	38	9	29
Südamerika	40	34	42
Afrika	6	5	5
<b>Greiner gesamt</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>Austritte nach Alter</b>			
unter 30 Jahre	824	910	968
30 - 50 Jahre	1.239	1.312	1.669
über 50 Jahre	496	451	686
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.559</b>	<b>2.672</b>	<b>3.323</b>

GRI 401

	2021	2022	2023
<b>Fluktuationsrate nach Alter [in %]</b>			
unter 30 Jahre	35	47	54
30 - 50 Jahre	17	19	26
über 50 Jahre	16	16	23
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>30</b>
<b>Austritte nach Geschlecht</b>			
Frauen	999	1.078	1.396
Männer	1.560	1.578	1.918
Unbekannt oder Divers	-	16	9
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.559</b>	<b>2.672</b>	<b>3.323</b>
<b>Fluktuationsrate nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	21	23	31
Männer	20	23	28
Unbekannt oder Divers	-	84	53
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>30</b>
<b>Austritte je Kontinent</b>			
Europa	2.017	1.794	2.756
Nordamerika	392	680	328
Asien	74	84	110
Südamerika	73	101	121
Afrika	3	14	9
<b>Greiner gesamt</b>	<b>2.559</b>	<b>2.672</b>	<b>3.323</b>
<b>Fluktuationsrate je Kontinent [in %]</b>			
Europa	19	19	29
Nordamerika	46	67	38
Asien	12	13	19
Südamerika	32	39	47
Afrika	2	13	8
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>30</b>

GRI 401

**GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**

**Angestellte, die von einem zertifizierten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**

	2021	2022	2023
<b>Greiner gesamt</b>	<b>951</b>	<b>1.550</b>	<b>2.852</b>
<b>in %</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

GRI 403



GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	2021	2022	2023
<b>Arbeitsunfälle</b>			
<b>Arbeitsunfälle aller Angestellten</b>	<b>511</b>	<b>504</b>	<b>477</b>
Leichte Unfälle	288	325	334
Schwere Unfälle	223	179	143
<b>Arbeitsunfälle aller Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>33</b>
Leichte Unfälle	-	17	20
Schwere Unfälle	-	22	13
<b>Greiner gesamt</b>	<b>511</b>	<b>543</b>	<b>510</b>
<b>Geleistete Arbeitsstunden [in h]</b>			
Geleistete Arbeitsstunden Angestellte	-	19.689.409	19.481.560
Geleistete Arbeitsstunden Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	-	1.889.936	1.419.321
<b>Greiner gesamt</b>	<b>20.900.173</b>	<b>21.579.344</b>	<b>20.900.881</b>
<b>Unfallhäufigkeit [in schweren Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden]</b>			
Unfallhäufigkeit Angestellte	-	9,09	7,34
Unfallhäufigkeit Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	-	11,64	9,16
<b>Greiner gesamt</b>	<b>10,67</b>	<b>9,31</b>	<b>7,46</b>
<b>GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen</b>			
<b>Anzahl der Maßnahmen im Bereich Gesundheitsprävention</b>			
Medizinische Versorgung	106	131	146
Aktivität und Sport	24	33	77
Informationen	15	27	52
Ernährung	22	23	39
Stress & Psyche	6	14	19
Sonstiges	23	20	47
<b>Greiner gesamt</b>	<b>196</b>	<b>248</b>	<b>380</b>
<b>GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten</b>			
<b>Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in [in h]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	11	16	17
<b>NEVEON</b>	7	10	10
<b>Greiner Bio-One</b>	18	20	16
<b>Greiner gesamt</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in nach Geschlecht [in h]</b>			
Frauen	11	14	14
Männer	11	16	16
Unbekannt oder Divers	-	-	-
<b>Greiner gesamt</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in nach Arbeitsbereich [in h]</b>			
Administration	18	19	20
Produktion	8	13	12
<b>Greiner gesamt</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	2021	2022	2023
--	------	------	------

<b>Performance-Review-Rate nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	67	57	68
Männer	64	59	69
Unbekannt oder Divers	-	-	47
<b>Greiner gesamt</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>69</b>
<b>Performance-Review-Rate nach Arbeitsbereich [in %]</b>			
Administration	72	79	87
Produktion	69	49	64
<b>Greiner gesamt</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>69</b>

GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	2021	2022	2023
--	------	------	------

<b>Aufsichtsrat der Greiner AG nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	8	8	17
Männer	92	92	83
Unbekannt oder Divers	0	0	0

<b>Aufsichtsrat der Greiner AG nach Alter [in %]</b>			
unter 30 Jahre	0	0	0
30 - 50 Jahre	33	33	33
über 50 Jahre	66	66	66

<b>Mitarbeiter:innen pro Arbeitsbereich nach Geschlecht [in %]</b>			
<b>Administration</b>			
Frauen	43	44	44
Männer	57	56	56
Unbekannt oder Divers	0	0	0
<b>Produktion</b>			
Frauen	36	38	38
Männer	64	62	62
Unbekannt oder Divers	0	0	0

<b>Führungspositionen nach Geschlecht [in %]</b>			
Frauen	27	26	28
Männer	73	74	72
Unbekannt oder Divers	0	0	0

<b>Mitarbeiter:innen nach Alter [in %]</b>			
unter 30 Jahre	19	17	16
30 - 50 Jahre	57	59	57
über 50 Jahre	24	24	27



GRI 408	GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem Erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	2021	2022	2023
		<b>Standorte in Risikoländern</b>		
	Greiner Packaging	9	10	10
	NEVEON	18	18	18
	Greiner Bio-One	7	7	7
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>35</b>
	<b>Einkaufsvolumen in Risikoländern</b> [in %, bezogen auf das Einkaufsvolumen in Euro]			
	Risikoländer	18	15	15
	Nicht-Risikoländer	82	85	85

EIGENE KENNZAHLEN	Eigene Kennzahlen	2021	2022	2023
		<b>Einkaufsvolumen von Lieferant:innen mit unterzeichnetem Verhaltenskodex</b> [in %]		
	Greiner Verhaltenskodex unterzeichnet	37	40	43
	Gleichwertiger Verhaltenskodex unterzeichnet	26	36	35
	Kein Verhaltenskodex unterzeichnet	37	23	23
	<b>Greiner gesamt (Greiner Verhaltenskodex oder gleichwertig)</b>	<b>63</b>	<b>77</b>	<b>77</b>
	<b>Lieferant:innen (&gt;500 TEUR) mit EcoVadis Mindestpunktzahl</b> [in %]			
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>36</b>
	<b>EcoVadis Punktzahl</b>			
	Greiner Packaging	67	67	75
	NEVEON	-	-	-
	Greiner Bio-One	-	60	68
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>73</b>
	<b>Scope-3.1-Emissionen, die durch Lieferant:innen mit Science Based Targets abgedeckt sind</b> [in %]			
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>
	<b>Anteil der FSC zertifizierten Verpackungen</b> [in %, bezogen auf das Einkaufsvolumen in Euro]			
	Greiner Packaging	-	-	70
	NEVEON	-	-	84
	Greiner Bio-One	-	-	85
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>76</b>
	<b>Anteil des Grünstromverbrauchs am Gesamtstromverbrauch</b> [in %]			
	Greiner Packaging	28	64	58
	NEVEON	47	33	21
	Greiner Bio-One	52	51	32
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>50</b>

EIGENE KENNZAHLEN	Anteil des selbst erzeugten Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energien am Gesamtstromverbrauch [in %]	2021	2022	2023
		Greiner Packaging	0,03	0,03
	NEVEON	0,00	0,00	3,63
	Greiner Bio-One	0,09	0,39	0,10
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>0,13</b>	<b>0,19</b>	<b>0,44</b>
	<b>Erhebung von Wassereinsparungspotenzialen in Wasserstressgebieten</b> [in %]			
	Greiner Produktionsstandorte	-	67	75
	<b>Deponierte Abfälle global</b> [in t]			
	Greiner Packaging	1.078	1.045	635
	NEVEON	734	808	345
	Greiner Bio-One	1.106	1.486	1.365
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>3.004</b>	<b>3.339</b>	<b>2.345</b>
	<b>Deponierte Abfälle in Europa</b> [in t]			
	Greiner Packaging	967	909	561
	NEVEON	652	786	291
	Greiner Bio-One	46	48	16
	<b>Greiner gesamt</b>	<b>1.751</b>	<b>1.743</b>	<b>867</b>
	<b>Entsorgungs- und Verwertungsverfahren unserer Abfälle</b> [in %]			
	Recycling	44	43	42
	Thermische Verwertung	39	39	44
	Deponierung	10	14	9
	Sonstiges oder unbekanntes Entsorgungsverfahren	7	4	4
	<b>Entsorgungs- und Verwertungsverfahren unserer Abfälle</b> [in %]			
	Greiner Packaging			
	Recycling	75	73	67
	Thermische Verwertung	6	12	25
	Deponierung	11	13	7
	Sonstiges oder unbekanntes Entsorgungsverfahren	8	2	2
	NEVEON			
	Recycling	12	20	20
	Thermische Verwertung	74	66	70
	Deponierung	6	8	3
	Sonstiges oder unbekanntes Entsorgungsverfahren	8	6	7
	Greiner Bio-One			
	Recycling	53	44	45
	Thermische Verwertung	24	27	26
	Deponierung	20	26	26
	Sonstiges oder unbekanntes Entsorgungsverfahren	4	3	2
	<b>Standorte mit einer ISO 9001 (oder gleichwertigen) Zertifizierung</b>			
	Greiner Packaging	21	22	22
	NEVEON	14	16	26
	Greiner Bio-One	7	9	10
	<b>Greiner Produktions- und Verarbeitungsstandorte</b>	<b>42</b>	<b>47</b>	<b>58</b>



	2021	2022	2023
<b>Zertifizierte Managementsysteme für Umwelt und Energie</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	22	27	29
ISO 14001	18	20	21
ISO 50001	4	7	8
<b>NEVEON</b>	22	19	19
ISO 14001	17	15	15
ISO 50001	5	4	4
<b>Greiner Bio-One</b>	2	2	2
ISO 14001	1	1	1
ISO 50001	1	1	1
<b>Greiner Produktions- und Verarbeitungsstandorte</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>50</b>
<b>Standorte mit einer ISO 45001 Zertifizierung</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	3	7	12
<b>NEVEON</b>	3	3	3
<b>Greiner Bio-One</b>	0	0	0
<b>Greiner Produktions- und Verarbeitungsstandorte</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
<b>Anteil der Produktionsstandorte, die unsere Zielvorgaben zu Gesundheitsmaßnahmen erreicht haben [in %]</b>			
<b>Greiner Packaging</b>	10	9	14
<b>NEVEON</b>	32	35	37
<b>Greiner Bio-One</b>	89	60	50
<b>Greiner Produktionsstandorte</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
<b>Anzahl der unterstützten Projekte (soziales Engagement)</b>			
<b>Greiner AG</b>	20	66	92
<b>Greiner Packaging</b>	93	136	140
<b>NEVEON</b>	15	25	31
<b>Greiner Bio-One</b>	51	70	93
<b>Greiner gesamt</b>	<b>179</b>	<b>297</b>	<b>356</b>

# GRI-Index

Der vorliegende Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Greiner AG wurde in Übereinstimmung mit den geltenden GRI Standards erstellt. Der Berichtszeitraum für die finanzielle

Berichtserstattung umfasst das Kalenderjahr 2023, alle nicht-finanziellen Kennzahlen umfassen die Kalenderjahre 2021, 2022 und 2023 (01.01.2021 bis 31.12.2023).

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassung inkl. Begründung / Information zur Angabe
<b>Grundlagen</b>			
<b>GRI 1: Grundlagen 2021</b>	Verwendeter GRI 1		
	Anwendbarer GRI-Branchenstandard		keiner anwendbar
<b>Allgemeine Angaben</b>			
<b>1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>			
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-1 Organisationsprofil	S. 26, 28-29	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 255, 257-259	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 254, 263	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 106-107, 125-126, 140-141, 146-147, 255	
	2-5 Externe Prüfung	S. 255, 260-261	
<b>2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>			
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 26-27, 72-73	
	2-7 Angestellte	S. 153-154	Auslassung: 2-7 b. iii.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Die Zahl der Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten wird nicht konzernweit erfasst, da Greiner, wenn überhaupt, nur vereinzelt solche Arbeitsverträge abschließt. Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 166, 233	Auslassung: 2-8 c.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Die Daten werden stichtagsbezogen erhoben. Die unterjährige Schwankung der Zahlen wird derzeit nicht erhoben. Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.
<b>3. Unternehmensführung</b>			
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 64-65, 68-70, >>	Ergänzende Information zur Angabe: Im Berichtszeitraum war der Vorstand ausschließlich männlich besetzt. Unterrepräsentierte soziale Gruppen waren im Vorstand nicht vertreten.



<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 66	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		Auslassung: 2-11 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Nicht anwendbar; Nähere Begründung: Der Vorsitzende des Aufsichtsrates darf nach österreichischem Aktienrecht keine operative Funktion in der Gesellschaft haben.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 63, 67-68, 204-205	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 63, 67-70	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 68, 84	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 66, 184	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 209, 212	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 66, 69-70	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 63, 66, 71	
	2-19 Vergütungspolitik	S. 71, >>	Information: Es gibt keine gruppenweite Vergütungspolitik.
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	>>	Information: Es gibt kein gruppenweites Verfahren zur Festlegung der Vergütung.	
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Auslassung: 2-21 (gesamte Angabe) Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Die erforderlichen Daten wurden von Greiner bisher nicht konzernweit erhoben. Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.	

#### 4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 18-21	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 204-207; CoCE; CoCS; DEI; SSP	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 204-209	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 77, 184, 204-206, 219	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 208-211	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 212-213	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 76-77	

#### 5. Einbindung von Stakeholdern

<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 74-75	
	2-30 Tarifverträge	S. 157	

Wesentliche Themen			
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 80-84	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 84	
Umwelt			
Klimawandel			
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 94-95, 96-107, 108-114, 115-121	
	<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 115, 117-120 Auslassung: 201-2 iii. und v.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Eine Quantifizierung der finanziellen Auswirkungen der Risiken und Chancen des Klimawandels sowie der Kosten für die Maßnahmen zum Management der klimabezogenen Risiken und Chancen wurde bisher nicht vorgenommen. Klimarisiko- und Klimaszenarioanalysen werden im Jahr 2024 durchgeführt. Basierend darauf werden wir die Daten für die Quantifizierung der finanziellen Auswirkungen erheben.
<b>GRI 302: Energie 2016</b>	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 109-112, 247	
	302-3 Energieintensität	S. 114	Auslassung: 302-3 a.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: In den drei Sparten werden unterschiedliche Nenner zur Berechnung der Energieintensität herangezogen. Ein gruppenweit aggregierter Energieintensitätsquotient kann daher nicht ausgewiesen werden. Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 113, 247	
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 97-99	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 97-99	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 97-103	
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 103	
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 113	Ergänzende Information: Die Senkung der Treibhausgasemissionen betrifft die Scope-1- und Scope-2-Emissionen.
305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Auslassung: 305-6 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Eine begrenzte Anzahl unserer Produktionsstätten produziert geringfügige ozonabbauende Substanzen, die durch zugelassene Technologien sofort zerstört werden. Ob relevante Auswirkungen damit verbunden sein könnten, werden wir im Jahr 2024 in Zuge einer detaillierten Analyse feststellen.	



305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	S. 104	Auslassung: 305-6 (gesamte Angabe außer a. iv.); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Die Daten sind gruppenweit nicht verfügbar. Ob weitere signifikante Luftemissionen vorliegen und damit verbunden, relevante Auswirkungen auftreten könnten, werden wir im Jahr 2024 in Zuge einer detaillierten Analyse feststellen.
---	--------	---

**Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 122-123, 124-129, 130-137, 138-143, 144-147	
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 125-126	
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 126	
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 133	
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 144-147	
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 144-147	
	303-3 Wasserentnahme	S. 145-146, 236	Ergänzende Information: Die Wasserentnahme von Greiner erfolgt ausschließlich aus Süßwasserquellen.
	303-4 Wasserrückführung	S. 145-146, 236	Ergänzende Information: Es wird ausschließlich Süßwasser rückgeführt.
	303-5 Wasserverbrauch	S. 146	
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 138-139	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 138-143	
	306-3 Angefallener Abfall	S. 140-141	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 142-143	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 142-143	

**Soziales**

**Arbeitsbedingungen & Menschenrechte (eigene Mitarbeiter:innen)**

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 150-151, 152, 156-162, 172-176	
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 155	Auslassung: 401-1 a. und b.; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/unvollständig; Nähere Begründung: Die Einstellungsdaten und Fluktuationsraten (in %) sind berichtet, aber die Gesamtzahlen (in Head Count) fehlen. Wir werden diese Daten im nächsten Bericht veröffentlichen.
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Auslassung: 401-2 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Diese Informationen sind nur teilweise auf Gruppenebene verfügbar. Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.
	401-3 Elternzeit		Auslassung: 401-3 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Daten wurden global noch nicht ins System integriert. Dies werden wir erst in den nächsten 2-3 Jahren umsetzen können.
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 173	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 162, 173-175	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 160, 243	

**Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (eigene Mitarbeiter:innen)**

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 150-151, 163-171	
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 164-165	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 164-168	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 164-165	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 165, 168	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 165, 168	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 169-170	
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 169	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 164-165	



403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 165-167, 242	Auslassung: 403-10 a. i und b. i; Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Die Datenerhebung wird hier weiterhin sukzessive verbessert. Die Kennzahlen werden wir in den nächsten 2-3 Jahren ergänzt.
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Auslassung: 403-10 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Bisher konnten diese Daten aufgrund unterschiedlicher nationaler Gegebenheiten und fehlender Erfassungssysteme nicht bereitgestellt werden. Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.

**Gleichbehandlung & Chancengleichheit (eigene Mitarbeiter:innen)**

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 150-151, 177-185	
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 64-66, 153, 182-184, 243	Ergänzende Information zur Angabe: Im Berichtszeitraum war der Vorstand ausschließlich männlich besetzt. Alle Vorstandsmitglieder waren über 50 Jahre alt.
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Auslassung: 405-2 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Die Datenbasis wurde 2023 geschaffen. Der Gender Pay Gap wird in den nächsten 2-3 Jahren konzernweit ermittelt.
<b>GRI 406: Nicht-diskriminierung 2016</b>	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Auslassung: 406-1 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht; Nähere Begründung: 2023 sind Vorfälle von Diskriminierung und Mobbing über die Whistleblowing-Hotline eingegangen. Nähere Informationen zu Zahl und Status der gemeldeten Vorfälle und zu den damit zusammenhängend ergriffenen Maßnahmen werden nicht offengelegt.

**Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 186-187, 188-190	
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Auslassung: 408-1 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Eine flächendeckende Evaluierung der Lieferant:innen hinsichtlich des Risikos für Vorfälle von Kinderarbeit liegt nicht vor. Die Überprüfung erfolgt auf Basis von Ecovadis. Diese soll in den nächsten 2-3 Jahren vertieft werden.

**Governance**

**Geschäftsethik**

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 85-91, 200-201, 202-213, 214-215, 216-221, 222-223, 224-229	
<b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 215	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		Auslassung: 205-2 (gesamte Angabe); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Bisher wurden diese Daten nicht so differenziert im System erfasst (z.B. Unterscheidung nach Angestelltenkategorie). Wir planen, die Daten in den nächsten 2-3 Jahren zu erheben.
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 213, 215	
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 212-213	

**Nachhaltige Lieferketten**

<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 228	
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 228	Auslassung: 308-2 (b. bis e.); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Wir verpflichten Lieferant:innen zur Unterzeichnung des Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen und überprüfen sie mittels der EcoVadis Plattform. Eine detailliertere Prüfung, die zur Offenlegung der fehlenden Daten nötig wäre, wurde bisher nicht durchgeführt, wird aber stufenweise in den nächsten 3-5 Jahren aufgebaut.
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 228	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 228	Auslassung: 414-2 (b. bis e.); Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar / unvollständig; Nähere Begründung: Wir verpflichten Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen zur Unterzeichnung des Greiner Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen und überprüfen sie mittels der EcoVadis Plattform. Eine detailliertere Prüfung, die zur Offenlegung der fehlenden Daten nötig wäre, wurde bisher nicht durchgeführt, wird aber stufenweise in den nächsten 3-5 Jahren aufgebaut.

**Abkürzung**

>>	Informationen zu dieser Angabe finden sich direkt im GRI-Inhaltsindex
CoCE	Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen
CoCS	Verhaltenskodex für Lieferant:innen & Geschäftspartner:innen
DEI	Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion
SSP	Nachhaltige Beschaffungspolitik

**Quelle**

<a href="https://www.greiner.com/fileadmin/user_upload/Downloads_Dokumente/7_2020_Verhaltenskodex_DE_web.pdf">https://www.greiner.com/fileadmin/user_upload/Downloads_Dokumente/7_2020_Verhaltenskodex_DE_web.pdf</a>
<a href="https://sustainability.greiner.com/lieferanten/">https://sustainability.greiner.com/lieferanten/</a>
<a href="https://sustainability.greiner.com/en/dei-policy/">https://sustainability.greiner.com/en/dei-policy/</a>
<a href="https://sustainability.greiner.com/en/sustainable-sourcing/">https://sustainability.greiner.com/en/sustainable-sourcing/</a>



# Über diesen Bericht

**Der vorliegende Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2023 richtet sich an alle unsere Stakeholder:innen und legt umfangreich und transparent offen, wie wir als Greiner Verantwortung in der Gesellschaft übernehmen. Der Bericht enthält alle wesentlichen Informationen über unsere Managementansätze, Aktivitäten, Performance und Ziele. Die Inhalte beziehen sich auf die drei operativen Sparten der Greiner AG. In den für den Konzern genannten Kennzahlen sind auch immer die Kennzahlen der Greiner AG Zentrale enthalten.**

## Standards, Inhalt, Berichtszeitraum und -rhythmus

Dieser integrierte Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Die GRI-Standards sind ein weltweit verbreitetes und anerkanntes Rahmenwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Einen detaillierten Überblick darüber, welche GRI-Standards im Bericht verwendet wurden und wo die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Inhaltsindex (ab S. 248). Grundlage für die Festlegung des Berichtsinhalts ist eine 2023 durchgeführte umfassende Wesentlichkeitsanalyse, bei der wir nicht nur die für die GRI zentrale Umwelt- und soziale Wesentlichkeit (Impact Materiality) berücksichtigt haben, sondern auch die finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality). Die wesentlichen Themen wurden somit nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (Double Materiality) identifiziert und priorisiert.

Der Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung stimmt mit jenem der Nachhaltigkeitsberichterstattung überein. Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2023, das sich bei der Greiner AG und allen von der Berichtsgrenze umfassten Tochtergesellschaften und Joint Ventures von 1.1.2023 bis 31.12.2023 erstreckt. Der Greiner Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2023 erscheint am 7. Mai 2024. Der vorherige Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht von Greiner bezog sich auf das Geschäftsjahr 2022 und wurde im Mai 2023 veröffentlicht. Die nächsten finanziellen und nicht-finanziellen Kennzahlen werden im Frühjahr 2025 im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 veröffentlicht. Dieser Bericht wird jährlich publiziert und erscheint in deutscher und englischer Sprache und ist auch unter [greiner.com/bericht/2023](https://greiner.com/bericht/2023) verfügbar.

→ Mehr dazu unter: [Nachhaltigkeitsmanagement/ Wesentliche Themen](#)

 **Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2023**

---

Online verfügbar unter:  
[greiner.com/bericht/2023](https://greiner.com/bericht/2023)



## Datenerfassung und Berichtsgrenzen

Die Finanz- und Nachhaltigkeitsinformationen umfassen alle im Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses enthaltenen Gesellschaften der Greiner AG sowie der drei operativen Greiner Sparten inklusive anteiliger Equity-Joint Ventures. Durch kaufmännische Rundungen kann es zu geringfügigen Rundungsdifferenzen kommen. Die tatsächliche Entwicklung von zukunftsbezogenen Aussagen kann von den dargestellten Erwartungen abweichen.

Einzige Ausnahme im Konsolidierungskreis stellen die Informationen zum Thema Wasser dar, welche aufgrund der Wesentlichkeit ausschließlich für die Produktionswerke erhoben werden.

→ Mehr dazu unter: [Anhang/Konzernstruktur & Organigramm](#)

Alle Treibhausgasemissionen von Greiner beziehen sich auf alle Greiner Standorte, die unter operativer Kontrolle stehen, einschließlich Joint Ventures, und werden in diesem Bericht zu 100 Prozent ausgewiesen.

## Änderungen und Verbesserungen der nicht-finanziellen Berichterstattung

Die meisten Umrechnungsfaktoren zwischen physikalischen Einheiten (wie z. B. von Joule in kWh) sind in der Reportingsoftware hinterlegt. Spezifische Umrechnungsfaktoren, die nötig sind, um etwa den Verbrauch eines Energieträgers, der in Masse- oder Volumeneinheiten erhoben wird, in Energieeinheiten umzurechnen, werden von Greiner auf Basis von Herstellerangaben oder anerkannten Daten-Quellen (z. B. Österreichisches Umweltbundesamt) festgelegt. Nachdem wir in 2022 eine neue Software zur gruppenweiten Erfassung unserer nicht-finanziellen Kennzahlen implementiert haben, führten wir nach Ende der ersten Datenerfassung in der neuen Software für den letzten Berichtszeitraum einen umfangreichen Evaluierungsprozess durch. Dieser bezog alle Verantwortungsebenen der nicht-finanziellen Berichterstattung mit ein, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und

## Enthaltene Standorte Nachhaltigkeitsberichte

	2021	2022	2023
Enthaltene Standorte Nachhaltigkeitskennzahlen	90	97	100
Enthaltene Standorte Treibhausgasemissionen	96 <sup>1</sup>	108	110

<sup>1</sup> Dieser Wert weicht von dem im Bericht 2022 veröffentlichten Wert (2021: 98 Standorte) ab, da es hier zu einer Doppelzählung und zu einer fälschlichen Zuordnung gekommen ist. Der Wert wurde somit korrigiert.

sicherzustellen, dass unsere Datenerfassung den höchsten Standards entspricht. Die Einführung eines Workflow-Management-Systems hat zu einer signifikanten Verbesserung der Dokumentation von Freigabeprozessen geführt. Ebenso wurde ein verbesserter Prozess für die Datenvalidierung implementiert. Des Weiteren haben wir 2023 erstmals Quartalsdaten von unseren Produktionsstandorten erhoben und werden das Quartalsreporting auch künftig fortführen. Zudem haben wir den zentralisierten Datenimport aus vorgelagerten Systemen für Mitarbeiter:innendaten und Unfallstatistiken erweitert. Die in der Reportingsoftware verwendeten Umrechnungsfaktoren wurden im Zuge der Softwareeinführung durch Berater:innen verifiziert.

Im Jahr 2023 kam es zu dem Verkauf der NEVEON Bosnien, weshalb diese nur noch anteilig berücksichtigt wurden. Insgesamt sind im Jahr 2023 drei teilkonsolidierte Standorte und 97 vollkonsolidierte Standorte in der Datenerfassung enthalten.

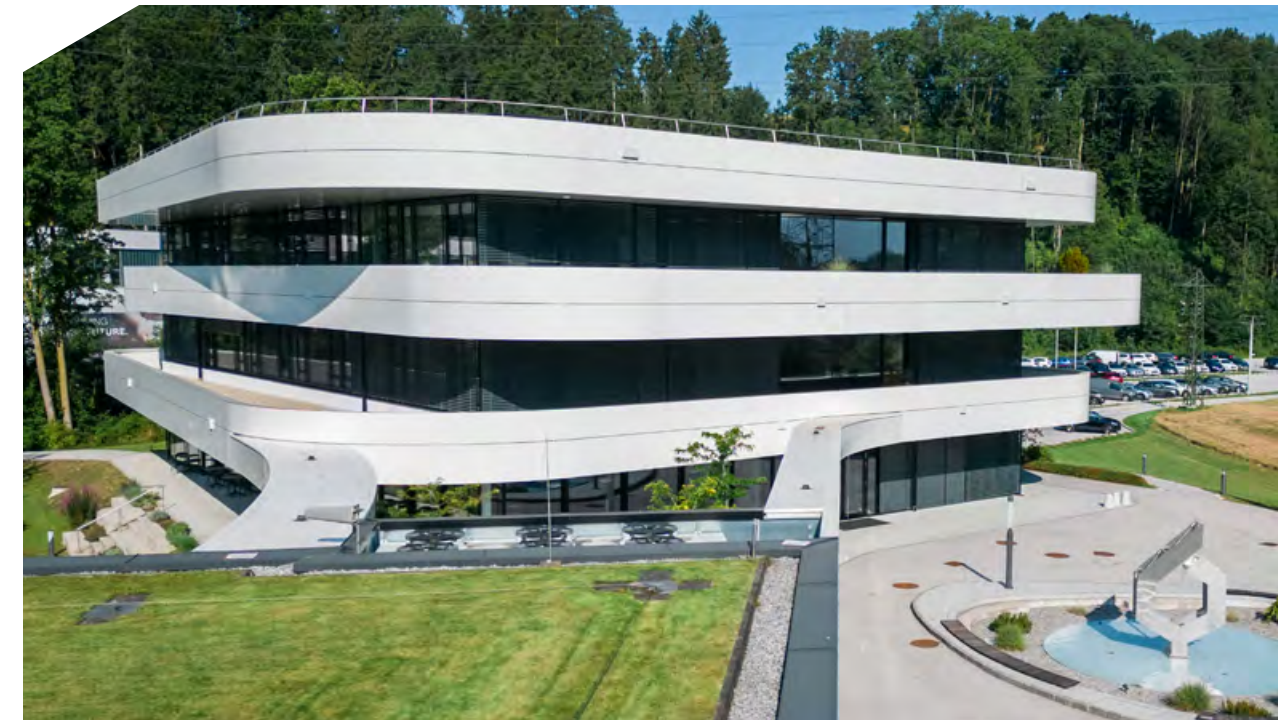
## Externe Prüfung

Die nicht-finanzielle Berichterstattung (auf den Seiten 58 bis 259) dieses Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts von Greiner wurde einer Prüfung unterzogen und die KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft vom Vorstandsvorsitzenden der Greiner AG beauftragt, den vorliegenden Bericht im Hinblick auf seine Übereinstimmung mit den Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen.

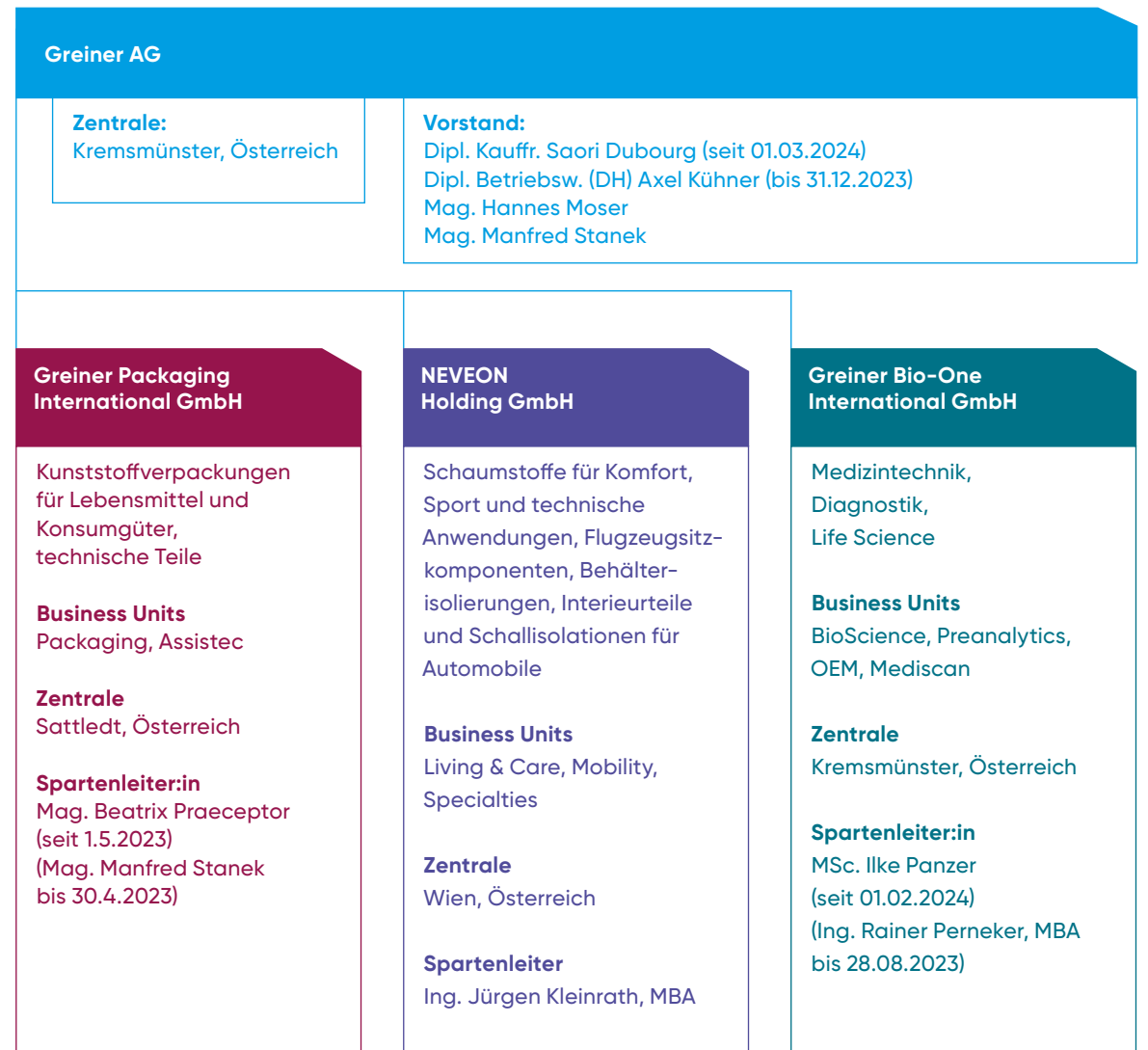
→ Mehr dazu unter: [Anhang/Externe Validierung des Berichts](#)



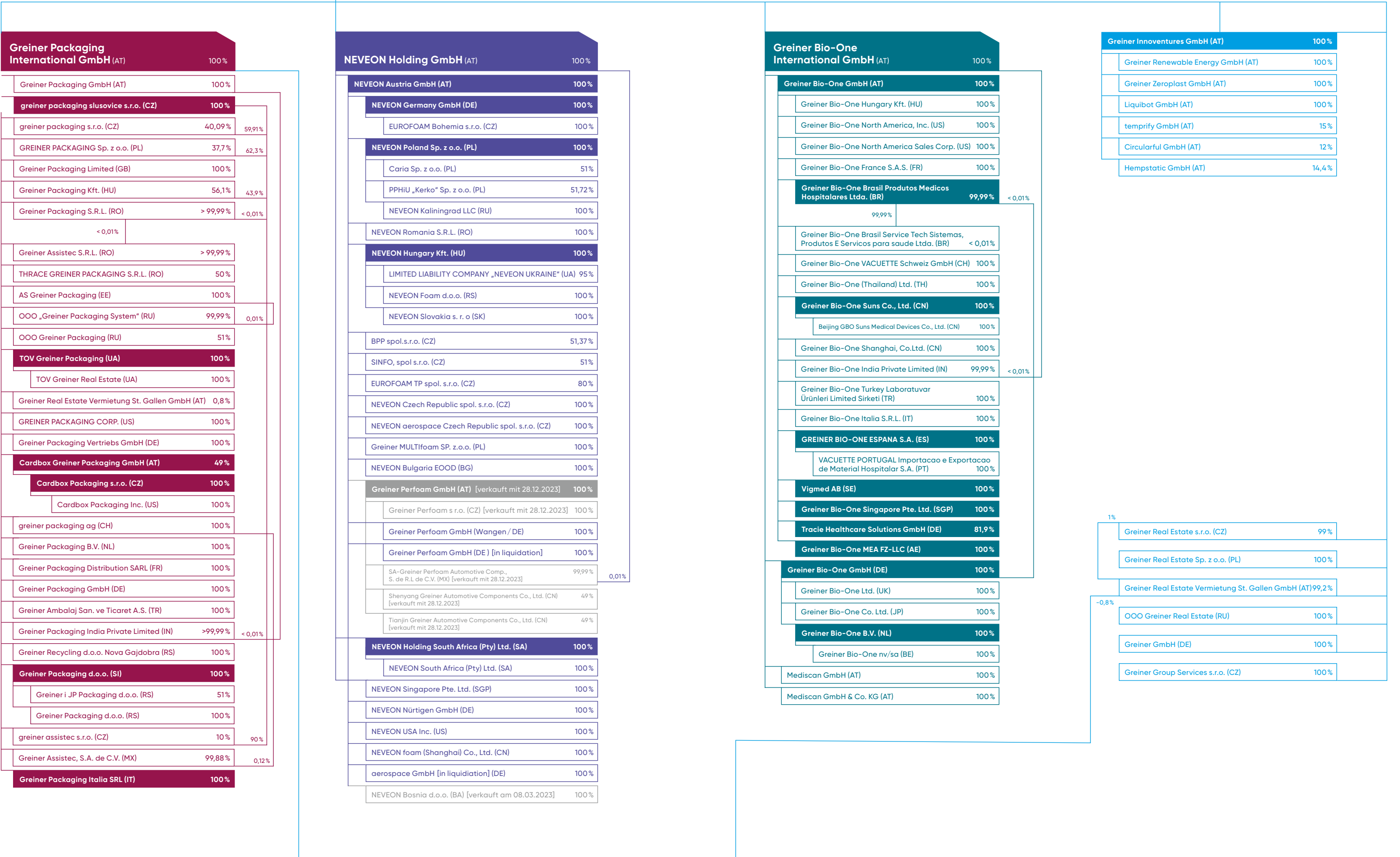
# Konzernstruktur & Organigramm



Darstellung der Konzernstruktur der Greiner Gruppe











# Externe Validierung des Berichts

## Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2023, bezeichnet als Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2023 (s. 58 – 259) der

Greiner AG,  
Kremsmünster

(im Folgenden auch kurz „Greiner“ oder „Gesellschaft“ genannt),

durchgeführt.

### Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) aufgestellt wurde.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der aktuellen Fassung in der Option „in Übereinstimmung mit“ als Berichtskriterien an.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere

Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an sechs ausgewählten Standorten;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen der GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

### Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

### Auftragsbedingungen

Bezüglich unserer Verantwortung und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Linz  
8. April 2024

KPMG Austria GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

qualifiziert elektronisch signiert:  
Mag. Michael Ahammer  
Wirtschaftsprüfer



# Glossar

**CSRD:** Corporate Sustainability Reporting Directive – neue EU-Vorgabe für die nicht-finanzielle Berichterstattung von Unternehmen.

**ESG:** Environmental-Social-Governance, Abkürzung für die drei Säulen der Nachhaltigkeit. Der Begriff wird vermehrt statt Corporate Responsibility (CR, unternehmerische Verantwortung) für nachhaltiges Wirtschaften verwendet.

**GRI:** Global Reporting Initiative – internationale Berichtsstandards, nach denen die Darstellung der nicht-finanziellen Berichterstattung aufgebaut wird.

**General EHS (Environmental, Health and Safety) Guidelines:** Die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien sind ein technisches Referenzdokument der internationalen Finanz-Corporation (IFC) der Weltbank, in dem allgemeine und industriespezifische Beispiele guter internationaler Industriepraxis aufgeführt sind.

**IPCC:** Intergovernmental Panel on Climate Change oder auch Weltklimarat genannt. Hauptaufgabe des Ausschusses ist es, die naturwissenschaftlichen Grundlagen und den weltweiten Forschungsstand über die Auswirkungen der globalen Erwärmung und seine Risiken sowie Minderungs- und Anpassungsstrategien zu analysieren und aus wissenschaftlicher Sicht zu bewerten.

**SDG (Sustainable Development Goals):** 17 Nachhaltigkeitsziele mit 169 Unterzielen, welche Teil der Agenda 2030 der Vereinten Nationen sind. Alle Länder der Vereinten Nationen haben sich dazu bekannt, jene Ziele bis 2023 zu erreichen. Daher werden jene Ziele als Rahmenwerk sowohl für Nationen, Regierungen als auch für Unternehmen herangezogen.

**TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures):** TCFD ist ein unabhängiger, freiwilliger Zusammenschluss des Financial Stability Boards (Michael R. Bloomberg) und der Bank of England (Mark Carney). Ziel der Initiative ist es, Standards zu setzen, wie die Chancen und Risiken aus der Klimaerwärmung für das Geschäftsmodell von Unternehmen bewertet werden.

**THG (Treibhausgas):** Treibhausgase sind Gase, die zum Treibhauseffekt der Erde beitragen und sowohl natürlichen als auch menschlichen Ursprungs sein können. Diese führen durch ihre erhöhte Konzentration in der Erdatmosphäre zu einem Anstieg der durchschnittlichen Erdoberflächentemperatur. Zu den Treibhausgasen gehören unter anderem Kohlendioxid, Methan, Distickstoffoxid, Fluorkohlenwasserstoffe und Schwefelhexafluoride.

# Kontakt & Impressum

## Für den Inhalt verantwortlich

Greiner AG  
Greinerstraße 70  
4550 Kremsmünster  
Österreich  
T: +43 50541-60301  
mediahouse@greiner.com  
[www.greiner.com](http://www.greiner.com)

**Firmenbuchgericht:** Steyr  
**Firmenbuchnummer:** FN 174160v  
**DVR-Nr.:** 0597490  
**UID Nummer:** ATU 45442604

**Redaktion:**  
Greiner AG

**Fachliche Beratung und redaktionelle Unterstützung:**  
Harald Reisinger, Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting,  
[www.harald-reisinger.at](http://www.harald-reisinger.at)

**Konzept und Design:**  
FONDA – Interaktive Medien und Kommunikation GmbH, Wien

**Layout:**  
SIRENE – Designstudio-Kollektiv, bestehend aus Clara Berlinski, Jana Frantal und Maria Kanzler, Wien

**Druck:**  
Gutenberg-Werbering GmbH

**Bildmaterial:**  
Adobe Stock Images, Christian Huber FOTO-GRAFIE&Film, Getty Images Deutschland GmbH, Greiner AG, Greiner Bio-One International GmbH, Greiner Packaging International GmbH, Jane Goodall Institute Austria, NEVEON Holding GmbH, Silvia Wittmann – sil-via photographie menschen.kunst.zeitgeist, Shutterstock Inc., Unsplash Inc.

**Ansprechpartner:**  
Stefan Grafenhorst,  
Vice President People & Sustainability  
[stefan.grafenhorst@greiner.com](mailto:stefan.grafenhorst@greiner.com), Greiner AG





NOTHING  
BEATS  
AMBITION



[greiner.com/bericht/2023](https://greiner.com/bericht/2023)

greiner 