



# 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

	2021	2022	2023
<b>Mitarbeiter:innen nach Geschlecht</b> [in Stellen]			
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</b> [in Stellen]			
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</b> [in Stellen]			
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</b> [in Stellen]			
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</b> [in Stellen]			
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</b> [in Stellen]			
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>

<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.

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>

Mitarbeiter:innen Teilzeit nach Kontinent [in Stellen]	2021	2022	2023
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>

Mitarbeiter:innen unbefristet / befristet nach Geschlecht [in Stellen]	2021	2022	2023
Unbefristete weibliche Mitarbeiterinnen	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 Mitarbeiterinnen	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>

Mitarbeiter:innen unbefristet / befristet nach Kontinent [in Stellen]	2021	2022	2023
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>

	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>2</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.

# Arbeitsbedingungen & Menschenrechte



**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://www.tell-greiner.com)) an.

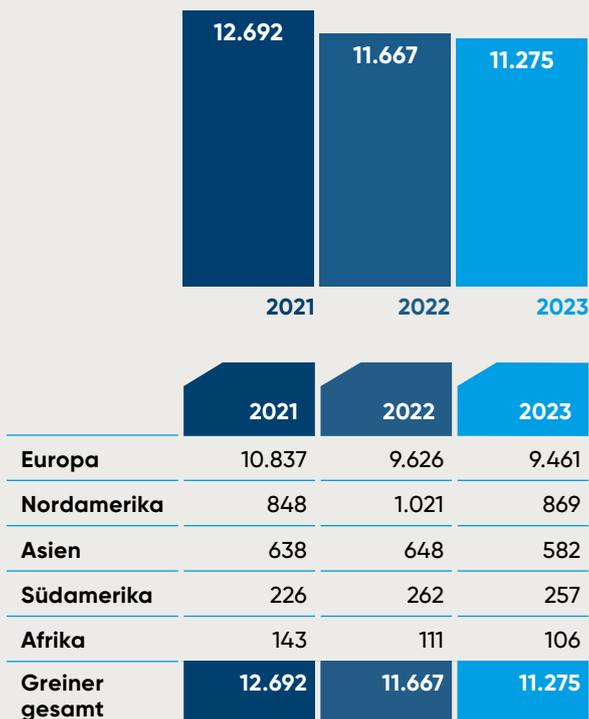
Obige Maßnahmen tragen zur Erfüllung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) bei. Bei der Weiterentwicklung unserer Sorgfaltsaufgaben wollen wir uns auch weiterhin am „OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln“ orientieren. 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](#)

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



## 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.



## 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

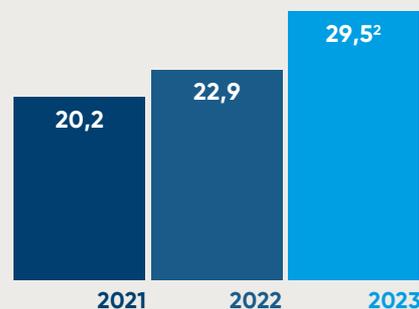


## Mitarbeiter:innenfluktuation

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 %]

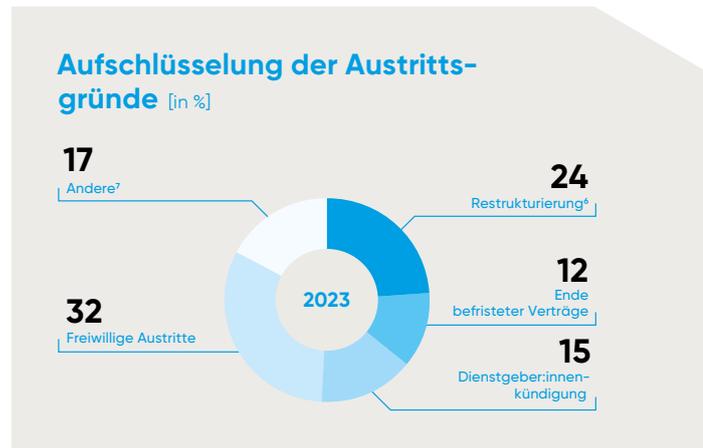


	2021	2022	2023
<b>Frauen</b>	20,8	23,2	31,2 <sup>4</sup>
<b>Männer</b>	19,8	22,5	28,3 <sup>4</sup>
<b>Unbekannt oder Divers<sup>5</sup></b>	-	-	-
<b>Greiner gesamt</b>	20,2	22,9	29,5 <sup>4</sup>

<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 gewähren 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 ([tell-greiner.com](https://tell-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 Arbeitssicherheitskoordinator: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.

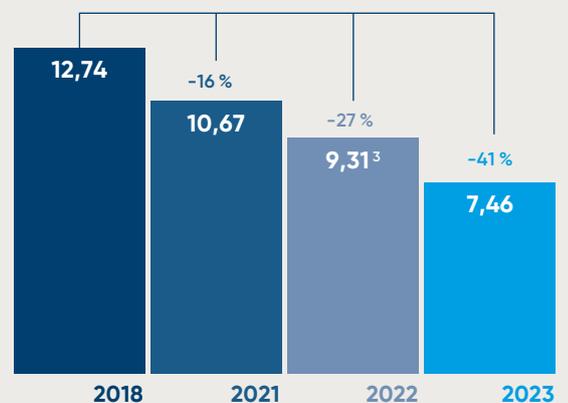
Die Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unserer Standorte sowie die zentralen Arbeitssicherheitskoordinator:innen unserer Sparten leisten einen wichtigen Beitrag zur Analyse der regelmäßig gesammelten Kennzahlen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Durch diese Analyse 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 Lärmbereichen 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>

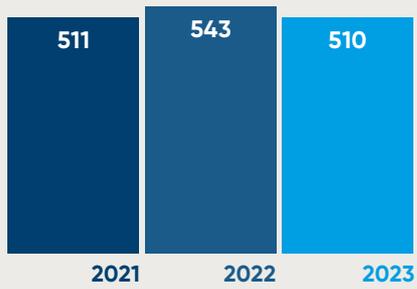


**1** Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20.900.881 Arbeitsstunden geleistet und 156 schwere Unfälle erfasst. Diese Zahlen und die oben dargestellte Unfallhäufigkeit schließen sowohl direkte als auch indirekte Mitarbeiter:innen ein.

**2** 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.

**3** Daten wurden ggü. der letzten Veröffentlichung korrigiert.

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

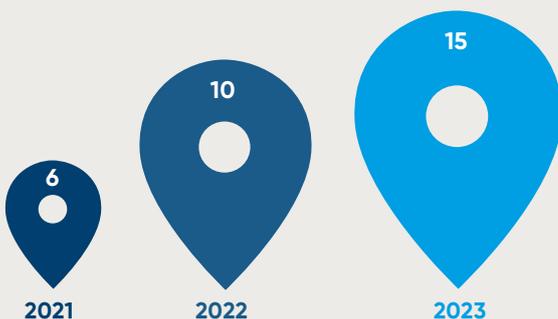


	2021	2022	2023
Leichte Unfälle <sup>5</sup>	288	342	354
Schwere Unfälle <sup>6</sup>	223	201 <sup>8</sup>	156
Unfälle auf dem Arbeitsweg <sup>7</sup>	66	59	49
<b>Greiner gesamt</b>	<b>511</b>	<b>543</b>	<b>510</b>

<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.

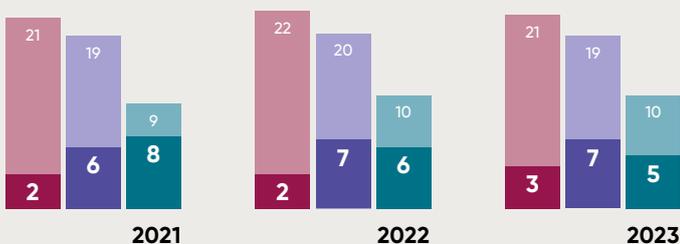
## Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen im Fokus

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 Packaging ● NEVEON ● Greiner Bio-One

16/49  
2021

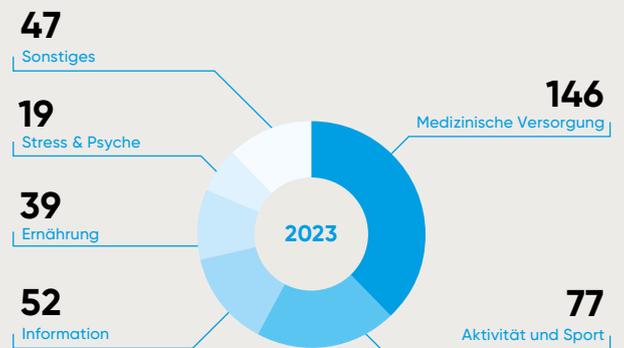
15/52  
2022

Greiner gesamt  
**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 geschärftes Bewusstsein 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.





## 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.

## 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.



# 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>	-	-	-
Greiner gesamt	11	15	15

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

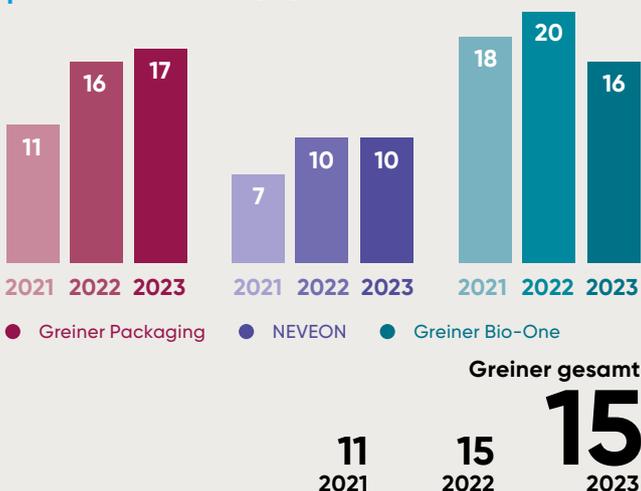
Bei der Berechnung der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in werden interne und externe Bildungsangebote berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie ganz oder teilweise von uns als Greiner finanziert werden oder kostenlos sind. Beispiele sind interne Schulungen zu Themen wie Compliance, Arbeitssicherheit 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.



## **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.

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

## 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 zusammenzusetzen, 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.



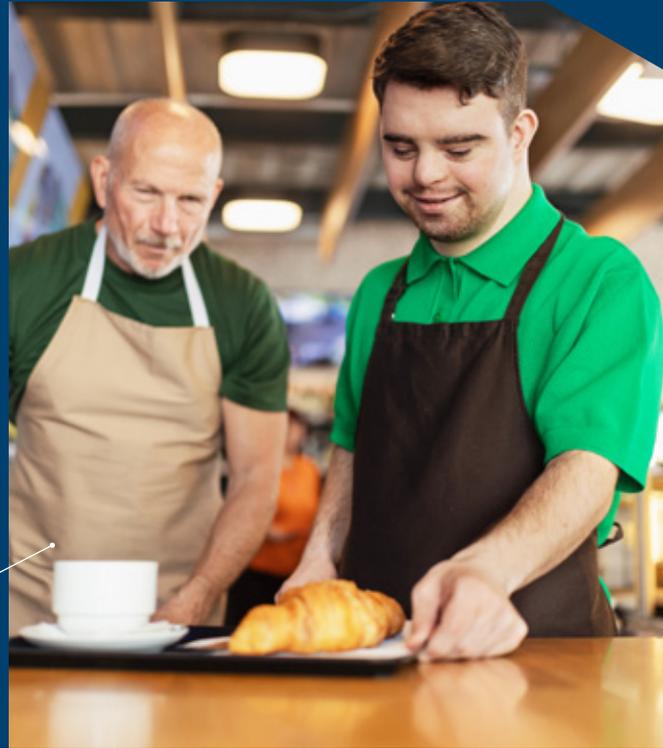
## Greiner Female Force

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.

## 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.

Unter dem Motto „Female Empowerment“ diskutierten rund 50 Mitarbeiterinnen beim Internationalen Management Meeting 2023.



## Krabbelstube in Krefsmünster

Die betriebseigene Krabbelstube befindet sich in Krefsmünster 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.



## 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.

## 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.

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

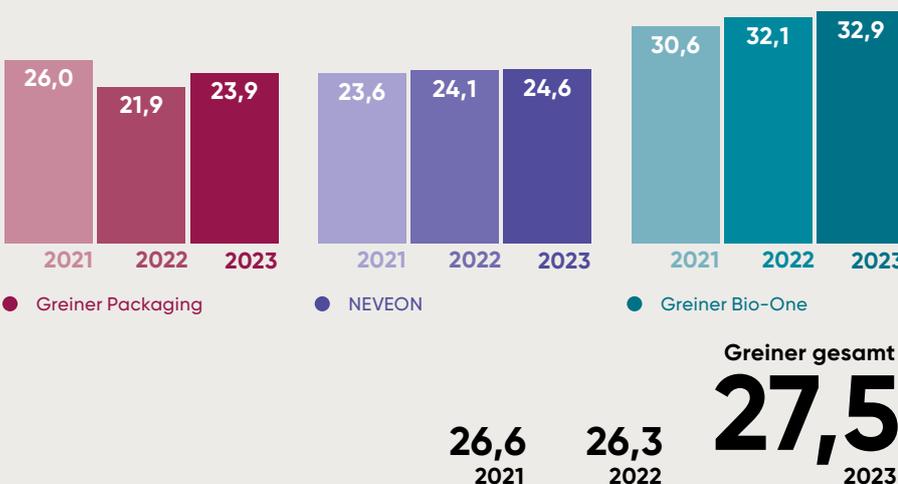
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns als Familienunternehmen ein besonderes Anliegen. Wir möchten betreuungspflichtige Eltern dabei unterstützen, ohne die Gefahr von Nachteilen temporär aus dem Berufsalltag herauszugehen und somit leichter wieder in das Berufsleben zurückzukehren. Je nach 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

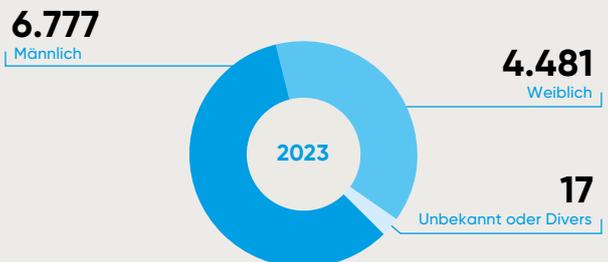
Um Chancengleichheit bestmöglich zu gewährleisten und Diskriminierung, Bullying, Mobbing und Belästigung keinen Raum zu geben, haben wir eine Whistleblowing-Plattform etabliert. Vorfälle jeglicher Art können anonym über [tell-greiner.com](https://tell-greiner.com) von unseren Mitarbeiter:innen ebenso wie von Kund:innen und Geschäftspartner:innen gemeldet werden.

→ Mehr dazu unter: [Governance/Geschäftsethik/Unternehmenskultur & Compliance](#)



Eine vielfältige Belegschaft macht uns als Unternehmen stark, innovativ und widerstandsfähig.

## Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht [in Stellen]



## Frauenanteil je Arbeitsbereich [in %]



	2021	2022	2023
Frauenanteil in der Produktion	35,8	38,1	38,1
Frauenanteil in der Administration	43,0	43,8	43,8

## ✉ 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.

## 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.





# 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.

## Unser Impact in der Wertschöpfungskette:

◎ vorgelagerte Prozesse ○ eigene Prozesse ● nachgelagerte Prozesse

## 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

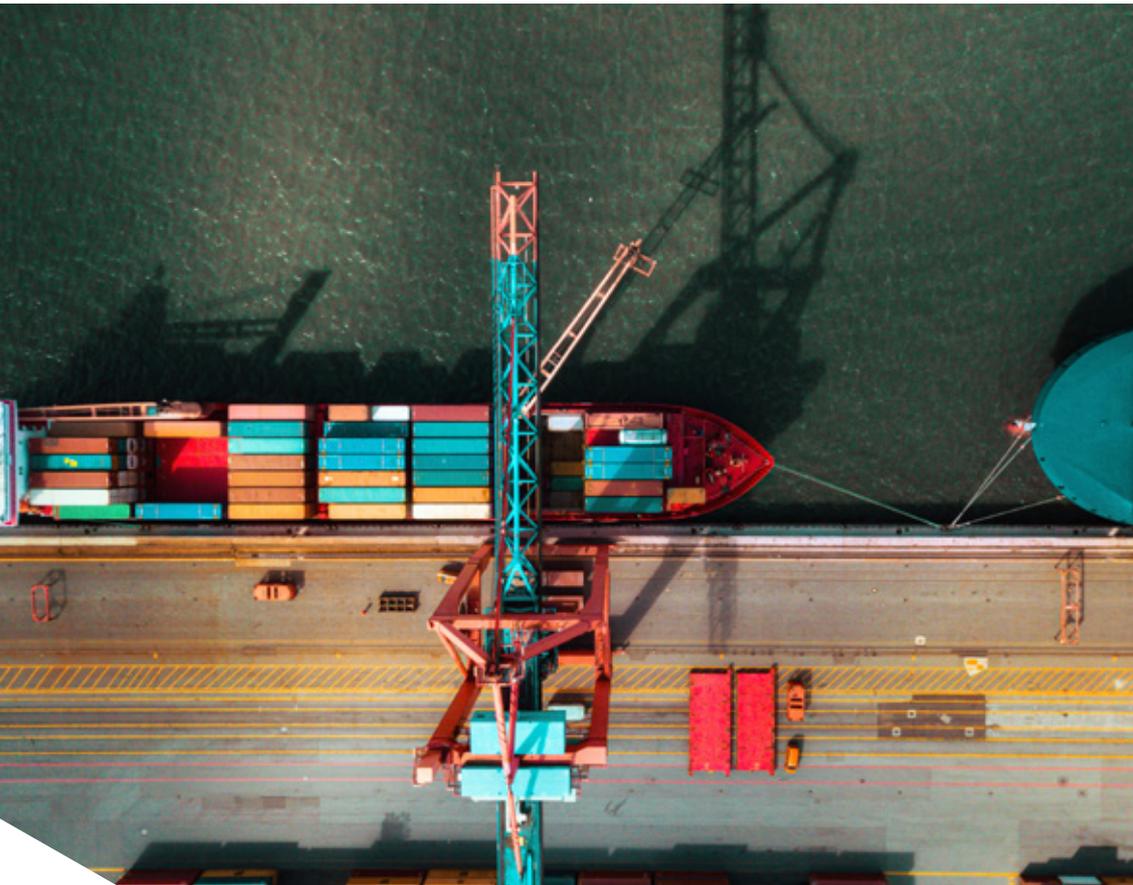
## Ziele

- 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](#)

# 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.greiner.com/tell-greiner), 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 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

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.)

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.)

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 Sponsoring-aktivitäten. 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.



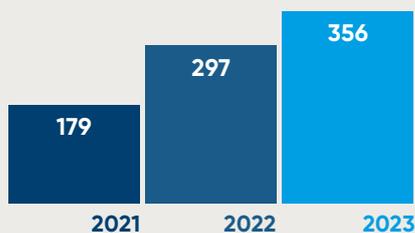
### Richtlinie der Greiner AG

Die Richtlinie der Greiner AG für Spenden und Sponsorings ist online abrufbar:

[greiner.com/presse/sponsoring/](http://greiner.com/presse/sponsoring/)



### Anzahl der geförderten Projekte



	2021	2022	2023
<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>

## 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 unterstützen 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 hochqualifizierten 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 sogenannter 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 Stammzellenspender:innen für diese erkrankten Menschen zu finden. Greiner Bio-One unterstützt durch die Finanzierung sogenannter „Typisierungen“, womit die Bestimmung persönlicher Gewebemerkmale potenzieller Stammzellenspender: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 Stammzellenspender: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 krebserkrankten 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.



Unsere Kolleg:innen in Tschechien pflanzten im November 2023 zahlreiche Obstbäume.

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.