

Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Policy

Richtlinie zu Diversität,
Fairness & Inklusion

Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Policy

Richtlinie zu Diversität, Fairness & Inklusion

1 Einleitung

1.1 Hintergrund: Chancengleichheit für unsere Mitarbeitenden

Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen setzen wir uns dafür ein, Diversität, Fairness und Inklusion umzusetzen und zu leben – innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Wir sind in über 30 Ländern weltweit aktiv und wissen daher, welche Kraft aus Diversität erwachsen kann. Dies gilt zum Beispiel, wenn Menschen mit unterschiedlichen Kulturen, Hintergründen und Weltanschauungen an einem Strang ziehen.

Ein vielfältiges Arbeitsumfeld fördert nicht nur die Innovationskraft, sondern auch die Qualität der Entscheidungen, die ein Unternehmen trifft. Und genau darum ist es so entscheidend für den künftigen Erfolg. Eine vielfältige Belegschaft bietet die Chance, Fragen aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und damit ein größeres Spektrum möglicher Antworten zu erhalten. Zudem sind Unternehmen, die sich für Diversität, Fairness und Inklusion einsetzen, wirtschaftlich erfolgreicher und widerstandsfähiger, sie haben zufriedener Kund:innen, genießen eine höhere Loyalität ihrer Mitarbeitenden und sind attraktiver für potenzielle neue Mitarbeitende.

Zudem sind wir der festen Überzeugung, 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 und Inklusion ein – und schauen dabei über den Tellerrand unseres eigenen Unternehmens hinaus.

Greiner schafft eine Unternehmenskultur, die frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeitenden identische Chancen bietet. Alle Mitarbeitenden haben bei Greiner dieselben Chancen, sich zu entwickeln und ihr wahres Potenzial zu entfalten, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hintergrund, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten. Wir betrachten Diversität, Fairness und Inklusion als essenziellen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Diese Selbstverpflichtung wird auch durch die Grundsätze und Werte unseres konzernweiten Verhaltenskodex unterstrichen, der hier einzusehen ist: www.greiner.com.

1.2 Absicht und Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie schafft ein gemeinsames Verständnis dafür, was Diversität, Fairness und Inklusion für Greiner bedeutet. Sie beschreibt Rollen und Zuständigkeiten sowie allgemeine Leitlinien, die die Verwirklichung von Diversität, Fairness und Inklusion in all unseren Sparten, operativen Einheiten und Geschäftsbereichen weltweit voranbringen.

Es ist unser Ziel, alle geschäftlichen Aktivitäten im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (www.unglobalcompact.org), den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs – <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>), den UN Women's Empowerment Principles (<https://www.weps.org/>) und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>) durchzuführen. Bei allen Geschäftsaktivitäten sind die lokalen, nationalen und internationalen Gesetze strikt einzuhalten.

Die Anweisungen in diesem Dokument gelten weltweit für die Greiner AG und sämtliche Gesellschaften, an denen die Greiner AG direkt oder indirekt zu mehr als 50 Prozent beteiligt ist (im Nachfolgenden die „Greiner-Gesellschaften“). Diese Richtlinie gilt ab dem 1. September 2023.

Wir erwarten von allen Greiner-Gesellschaften, dass sie die in dieser Richtlinie verankerten Grundsätze befolgen und in verschiedener Weise aktiv werden, um die auf Gruppenebene gesteckten Ziele zu erreichen.

1.3 Nulltoleranz für Diskriminierung

Gemäß den in dieser Richtlinie erläuterten Grundsätzen ist jede Person respektvoll und mit Würde zu behandeln. Greiner lehnt ausnahmslos jede Form von Diskriminierung, Bullying, Mobbing und Belästigung ab, die auf Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hintergrund, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten basiert.

Darüber hinaus ist der Grundsatz der Nulltoleranz für Diskriminierung an jedem Punkt der Laufbahn der Mitarbeitenden umzusetzen – insbesondere mit Blick auf Recruiting, Talentmanagement, berufliche Weiterentwicklung, Führungskräfteentwicklung, karrierekritische Aufträge, Belohnung und Anerkennung sowie Beförderungsprozesse. Zu diesem Zweck werden in dieser Richtlinie die entscheidenden Grundsätze und Maßnahmen erläutert, mit denen Diskriminierung vorgebeugt und Fehlverhalten gemeldet werden soll. Jede beobachtete Verletzung der Vorgaben dieser Richtlinie und jede Form der Diskriminierung können jederzeit anonym über die Whistleblower-Hotline gemeldet werden: tell-greiner.com.

1.4 Diversität, Fairness und Inklusion: Unsere Vision, Mission und Leitsätze

Unsere Vision

Wir bieten gleiche Chancen für alle und setzen uns für Inklusion im Unternehmen und in der Gesellschaft ein.

Unsere Mission

Wir setzen uns für ein offenes und inklusives Umfeld ein, in dem jede Person gehört, respektiert und wertgeschätzt wird. Als Global Player nutzen wir unseren Einfluss, um Chancengleichheit sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens zu verwirklichen.

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden ihr Potential unabhängig von Geschlecht, Alter, Hintergrund, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten entfalten können. Unsere Leitsätze dienen als Grundlage für spezifische Zielvorgaben, die wir offen kommunizieren.

Wir handeln – egal, ob es die kleinen oder großen Dinge sind!

Unsere Leitsätze

Faire Arbeitsplätze

Wir sehen es als unsere Verantwortung, Diskriminierung und strukturelle sowie unbewusste Vorurteile zu beseitigen. Wir können Ungleichheiten erkennen und überwinden, indem wir Bewusstsein unter Kolleg:innen schaffen, voneinander lernen und das Thema sichtbar machen.

Ein inklusives Umfeld für alle Mitarbeitenden

Wir verpflichten uns dazu, allen Mitarbeitenden auf ihrem Weg in unserem Unternehmen Transparenz und Chancengleichheit zu bieten. Wir wollen inklusiv und fair sein – vom Employer Branding bis hin zur Rekrutierung und Betreuung unserer Mitarbeitenden.

Raum für persönliche Lebensentscheidungen

Wir möchten unseren Mitarbeitenden 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 und Inklusion entsprechend den Bedürfnissen unserer Kund:innen, Nutzer:innen und Interessengruppen.

Lieferant:innen und Partner:innen einbeziehen

Unsere Grundsätze Diversität, Fairness und Inklusion gelten über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Wir ermutigen unsere Lieferant:innen, Kund:innen und Partner:innen, zu der Umsetzung unserer Vision, unserer Mission und unserer Leitsätze beizutragen, um eine gerechte Gesellschaft zu schaffen.

2 Umsetzung dieser Richtlinie

2.1 Diversitätsmanagement

Das Diversitätsmanagement setzt bei Greiner bereits auf der obersten Ebene an: Mit der Selbstverpflichtung und Unterstützung des Vorstands. Das strategische Management von Diversität, Fairness und Inklusion unterliegt der Verantwortung der Abteilungen „People & Culture“ und „Sustainability & Corporate Affairs“ der Greiner AG. Das Diversitätsmanagement ist fest in diesen Abteilungen verankert. Sie sind dafür verantwortlich, strategische Vorgaben zu machen, konkrete Ziele zu setzen, über den Status quo zu berichten und die Kommunikation zum Thema Diversität, Fairness und Inklusion zu ermöglichen. Darüber hinaus dient das Diversitätsmanagement als Informationsquelle und leistet Unterstützung. So wird sichergestellt, dass im gesamten Unternehmen ein Austausch über Best Practices stattfindet.

Wir setzen auf einen partizipativen Prozess, beziehen also Stakeholder aus allen Sparten und Hierarchieebenen in unsere Bemühungen um Diversität, Fairness und Inklusion mit ein. Zudem ist es uns ein Anliegen, globale und lokale Perspektiven gleichermaßen zu berücksichtigen.

Allgemeine Anfragen von internen und externen Stakeholdern können an diversity@greiner.com gerichtet werden. Sie werden dann vom gruppenweiten Diversitätsmanagement der Greiner AG entsprechend bearbeitet.

2.2 Das erwarten wir von Führungskräften

Manager:innen und Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Diversität, Fairness und Inklusion umfassend bei Greiner zu verankern. Und genau aus diesem Grund müssen sie sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden beruflich und persönlich ihr Bestes geben können, setzt Greiner auf das Prinzip der inklusiven Führung.

Wir wollen Kernelemente wie den Abbau von Vorurteilen und Diversitätsschulungen in den Prozess unserer Führungskräfteentwicklung integrieren und Vorbilder inklusiver Führung fördern. Hierdurch steigern wir die Kenntnisse und Kompetenzen unserer Führungskräfte und unterstützen sie dabei, unsere Diversitätsziele mit Leben zu füllen. Wenn wir Diversität, Fairness und Inklusion kontinuierlich in der gesamten Laufbahn der Mitarbeitenden verankern – zum Beispiel mit Blick auf Stellenbesetzungen, Leistungsbewertungen, Vergütung, Schulungen und Mentoring – erhöhen wir auch unsere organisatorische Effizienz.

Wir erwarten von unseren Manager:innen und Führungskräften, dass sie die Grundsätze dieser Richtlinie befolgen und eine Umgebung schaffen, in der Diversität, Fairness und Inklusion jederzeit einen hohen Stellenwert besitzen. Dies wird kontinuierliche Schulungen und Awareness-Trainings in diesem Bereich erfordern. Zudem sind Entscheidungsgremien vielfältiger zusammenzusetzen und es ist ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen entwickeln und erfolgreich sein können. Wir wollen auch die Diversität unserer Lieferant:innen fördern und unsere Geschäftspartner:innen kontinuierlich ermutigen, sich ebenfalls für den Grundsatz von Diversität, Fairness und Inklusion einzusetzen.

Führungskräfte müssen nicht nur als Vorbilder dienen, sondern auch bei Verstößen gegen diese Richtlinie aktiv werden, damit sie wieder befolgt wird. Dies gilt unabhängig davon, ob die Verstöße selbst beobachtet oder ihnen in ihrer Rolle als Führungskräfte zugetragen wurden. Das Diversitätsmanagement auf Gruppenebene steht bereit, um bei Bedarf Unterstützung zu leisten. Weitere Kontaktoptionen sind in Abschnitt 2.6 aufgeführt.

2.3 Das erwarten wir von Mitarbeitenden

Neben unseren Führungskräften und Leitungsorganen richtet diese Richtlinie sich auch an alle Mitarbeitenden der Greiner Group. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie die in dieser Richtlinie definierten Grundsätze und unsere Unternehmenswerte respektieren und entsprechend handeln.

Getreu dem Motto: „Wir sind alle Teil des großen Ganzen“ unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bestmöglich dabei, unsere Grundsätze zu verwirklichen. Vor diesem Hintergrund will Greiner ein umfassendes Schulungs- und Entwicklungsprogramm anbieten, um ein gemeinsames Verständnis von Diversität, Fairness und Inklusion zu entwickeln. Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, ein Bewusstsein für die Ziele und Vorteile zu schaffen, die mit Diversität, Fairness und Inklusion bei Greiner verbunden sind. Wir erwarten, dass all unsere Mitarbeitenden uns helfen und dazu beitragen, unsere globalen Ziele zu erreichen, indem sie die entsprechenden Grundsätze in all unseren Aktivitäten verankern. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, ihre Ideen und Gedanken über die dafür vorgesehenen Kanäle zu äußern und so ihren Beitrag zu leisten.

2.4 Rollen von People & Culture Management (P&C)

Gerade im Rekrutierungs- und Beförderungsprozess spielt P&C eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, unsere Ziele für Diversität, Fairness und Inklusion zu erreichen. Greiner will sicherstellen, dass alle Entscheidungen über die berufliche Entwicklung, Beförderungen und den Aufstieg von Mitarbeitenden auf ihrer Leistung und dem gezeigten Potenzial beruhen. Um wirklich gleiche Chancen zu bieten, gestaltet P&C Prozesse und Entscheidungen stets unter Berücksichtigung von Diversität, Fairness und Inklusion.

Wir konzentrieren unsere Bemühungen derzeit auf die nachstehend aufgelisteten Bereiche; neue Bereiche werden je nach neuen Entwicklungen und Bedürfnissen ergänzt:

- **Geschlechtergerechtigkeit:** Wir wollen sicherstellen, dass das Geschlecht keine Hürde für Karrierechancen und Aufstieg darstellt. Daher hat sich Greiner ehrgeizige Ziele mit Blick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gesetzt. Vor diesem Hintergrund hat Greiner auch die UN Women's Empowerment Principles (<https://www.weps.org/>) unterzeichnet.
- **Förderung fairer Arbeitsbedingungen und Vergütung:** Wir setzen uns kontinuierlich für faire Arbeitsbedingungen mit besonderem Augenmerk auf eine faire Entlohnung für alle Mitarbeitenden ein. Darüber hinaus wollen wir den sozialen Dialog fördern und wenn möglich flexible Arbeitsbedingungen bieten – zum Beispiel Teilzeit, Job-Sharing-Modelle, Homeoffice und andere Lösungen.
- **Proaktiver Umgang mit Behinderungen:** Wir wollen den Bedürfnissen von Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen Rechnung tragen, indem wir unsere Arbeitsplätze inklusiv und zugänglich gestalten. Dazu können beispielsweise barrierefreie Zugänge, angemessene Tools und geeignete Aufgaben gehören.

- **Inklusion von LGBTQ+:** Wir wollen jede potenzielle Ungleichbehandlung der LGBTQ+-Community beseitigen und sicherstellen, dass unsere Richtlinien, Prozesse und Praktiken mit den Bedürfnissen dieser Community im Einklang stehen.
- **Beschäftigung aller Generationen:** Wir stützen uns auf die Stärken der verschiedenen Generationen, die für Greiner arbeiten. Wir kommen persönlichen und altersbedingten Bedürfnissen gerne entgegen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass geistiges Eigentum und Erfahrungen in angemessener Weise weitergegeben werden.
- **Förderung einer kulturell vielfältigen Belegschaft:** Wir sind in über 30 Ländern aktiv. Daher wissen wir, welchen großen Beitrag unterschiedliche Kulturen, Ethnien und Überzeugungen dazu leisten können, ein stimulierendes und innovatives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies spiegelt sich auch in der Diversität unserer Stakeholder:innen und Geschäftspartner:innen wider.
- **Unterstützung von Familien:** Wir wollen Mitarbeitenden – unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze – unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht oder sexueller Orientierung gleichen Zugang zu Elternkarenz bieten.

2.5 Rollen von Kommunikation und Marketing

Wir wollen sicherstellen, dass unsere gesamte interne und externe Kommunikation und all unsere Marketingaktivitäten auf Respekt und Inklusion gründen. Bei Kommunikationsaktivitäten darf nicht auf Bilder oder Botschaften zurückgegriffen werden, die Menschen oder Gruppen auf Basis von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hintergrund, sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion sowie geistigen und körperlichen Fähigkeiten beleidigen, diskriminieren oder herabsetzen.

Wir werden allen Mitarbeitenden von Greiner Leitlinien für inklusive Kommunikation bereitstellen, in denen die Grundsätze einer inklusiven und wertschätzenden Kommunikation erläutert werden. Mitarbeitende im Kommunikationsbereich und in P&C erhalten eine detailliertere Version dieser Leitlinien.

2.6 Kontaktinformationen

Greiner ist an den Meinungen und Ideen all seiner Stakeholder interessiert und fordert aktiv Einschätzungen und Rückmeldungen an um besser zu werden und den gegenseitigen Austausch zu fördern. Wenn Sie Rückmeldungen oder Ideen übermitteln oder sich an der Schaffung einer vielfältigen, fairen und inklusiven Unternehmenskultur bei Greiner beteiligen möchten, wenden Sie sich bitte an Ihre:n direkte:n Vorgesetzte:n oder Ihre:n Vertreter:in von P&C oder kontaktieren Sie das gruppenweite Diversitätsmanagement unter diversity@greiner.com.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass die in dieser Richtlinie erläuterten Werte und Leitlinien nicht eingehalten werden, wenden Sie sich bitte an Ihre:n direkte:n Vorgesetzte:n, Ihre:n Vertreter:in von P&C oder kontaktieren Sie Ihre:n lokale:n Compliance Officer. Jede beobachtete Verletzung der Vorgaben dieser Richtlinie und jede Form der Diskriminierung können jederzeit anonym über die Whistleblower-Hotline gemeldet werden: tell-greiner.com.

Weitere Informationen zu Diversität, Fairness und Inklusion bei Greiner finden Sie hier: <https://diversity.greiner.com>

Anhang: Definitionen

Alter	Altersdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person weniger wohlwollend behandelt wird oder nicht dieselben Chancen erhält wie andere in einer ähnlichen Situation, weil sie als zu alt oder zu jung betrachtet wird.
(Verbale) Belästigung	Belästigung wird definiert als eine Abfolge von Kommentaren oder Handlungen, die unerwünscht sind oder von denen eine vernünftig denkende Person wissen müsste, dass sie von der Person, gegen die sich die Kommentare und Handlungen richten, nicht erwünscht sind. Eine Belästigung ist dann gegeben, wenn mindestens ein:e Mitarbeiter:in in einem arbeitsbezogenen Kontext vorsätzlich beleidigt, bedroht und/oder herabgewürdigt wird. Belästigung kann durch eine:n Mitarbeiter:in oder mehrere Mitarbeitende ausgeübt werden – mit dem Ziel oder Ergebnis, dass ein:e andere:r Mitarbeiter:in herabgewürdigt oder in der Gesundheit beeinträchtigt wird und/oder ein feindseliges Arbeitsumfeld vorfindet.
Bullying	Als Bullying am Arbeitsplatz bezeichnet man eine Situation, in der eine Person belästigt, beleidigt oder sozial ausgeschlossen oder negativ auf ihre Arbeitsaufgaben Einfluss genommen wird. Damit eine bestimmte Tätigkeit oder Interaktion oder ein bestimmter Prozess unter die Kategorie „Bullying“ fällt, müssen die entsprechenden Vorkommnisse wiederholt, regelmäßig (z. B. wöchentlich) und über einen längeren Zeitraum (z. B. sechs Monate) persönlich, schriftlich oder virtuell erfolgen. Bullying ist ein eskalierender Prozess, in dessen Verlauf die betroffene Person sich in einer unterlegenen Position wiederfindet oder zum Ziel systematischer negativ konnotierter sozialer Handlungen wird. Ein Konflikt ist nicht als Bullying zu bezeichnen, wenn es sich um ein isoliertes Ereignis handelt oder wenn sich in dem Konflikt zwei Parteien etwa identischer „Stärke“ gegenüberstehen.
Diskriminierung	Diskriminierung ist die unfaire oder vorurteilsbehaftete Behandlung von Menschen und Gruppen auf Basis von Merkmalen wie ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung.
Diversität	Die Praxis, Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen – zum Beispiel in Bezug auf Alter, Hintergrund, sozialen Status, sexuelle Orientierung, Religion sowie geistige und körperliche Fähigkeiten und andere relevante Kriterien – einzubeziehen oder zu beteiligen, oder das Ausmaß, in dem dieses geschieht. In einem geschäftlichen Kontext bezieht sich der Begriff Diversität auf die Ähnlichkeiten und Unterschiede, die Personen in verschiedenen Aspekten aufweisen. Er umfasst sowohl sichtbare (z. B. Alter, Geschlecht) als auch unsichtbare (z. B. religiöse Überzeugungen, sexuelle Orientierung) Merkmale, die die Meinungen, Perspektiven, Einstellungen und damit auch Handlungsweisen eines Menschen beeinflussen.
Ethnie	Unter einer Ethnie oder ethnischen Gruppe versteht man eine Gruppe von Menschen, die sich aufgrund empfundener gemeinsamer Merkmale miteinander identifiziert. Zu diesen empfundenen gemeinsamen

	Merkmalen können eine gemeinsame Hautfarbe, Nationalität, Stammeszugehörigkeit, Religion, Sprache oder Kultur gehören.
Fairness	bezeichnet einen Zustand, in dem alle Menschen fair behandelt werden. In diesem Zustand sorgen die gegebenen Normen, Praktiken und Richtlinien dafür, dass niemand aufgrund der eigenen Identität weniger Chancen hat als andere.
Geschlecht	bezieht sich auf den biologischen Status einer Person und wird zu meist bei der Geburt zugewiesen, typischerweise auf Basis der äußeren Anatomie. Die Berichterstattung von Greiner sieht als Geschlechtsoptionen „männlich“, „weiblich“, „sonstige“ und „unbekannt“ vor.
Inklusion	Inklusion ist der Grad, zu dem Unternehmen all ihre Mitarbeitenden wertschätzen und sie in die Lage versetzen, einen echten Beitrag zu leisten.
Körperliche oder geistige Behinderung	bezieht sich auf eine körperliche oder geistige Einschränkung, die eine Person bei mindestens einer wesentlichen Tätigkeit im Leben behindert.
Mobbing	Mobbing (am Arbeitsplatz) versteht man als systematische psychische Misshandlung oder Herabwürdigung einer Person durch eine andere Person oder eine Gruppe, mit dem Ziel, die Reputation, Ehre, Menschenwürde und Integrität der betroffenen Person zu beschädigen.
Sexuelle Belästigung	Sexuelle Belästigung bezieht sich auf unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschtes Einfordern sexueller Gefälligkeiten oder sonstige unerwünschte Verhaltensweisen sexueller Natur, durch die eine Person sich in ihrer Würde verletzt, beleidigt und/oder eingeschüchtert fühlt und bei denen eine vernünftig denkende Person eine entsprechende Reaktion unter den gegebenen Umständen erwarten würde.
Sexuelle Orientierung	Sexuelle Orientierung bezieht sich auf die körperliche, romantische und/oder emotionale Anziehung, die eine Person gegenüber anderen Menschen empfindet.
Unterrepräsentierung	Unterrepräsentierung ist ein Zustand, in dem es weniger Frauen oder Angehörige von Minderheiten in einer bestimmten Jobgruppe oder Abteilung gibt, als angesichts ihrer Verfügbarkeit zu erwarten wäre.

Nationale und internationale Abkommen, denen Greiner sich angeschlossen hat:

- UN Global Compact (<https://www.unglobalcompact.org>), unterzeichnet von der Greiner AG
- UN Women's Empowerment Principles (<https://www.weeps.org/>), unterzeichnet von der Greiner AG

Charta der Vielfalt, unterzeichnet von der Greiner AG (weitere Abkommen zur Förderung von Diversität könnten möglicherweise in Zukunft von anderen operativen Einheiten von Greiner unterzeichnet werden): https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die_Charta_der_Vielfalt_im_Wortlaut.html#ChartaEnglish