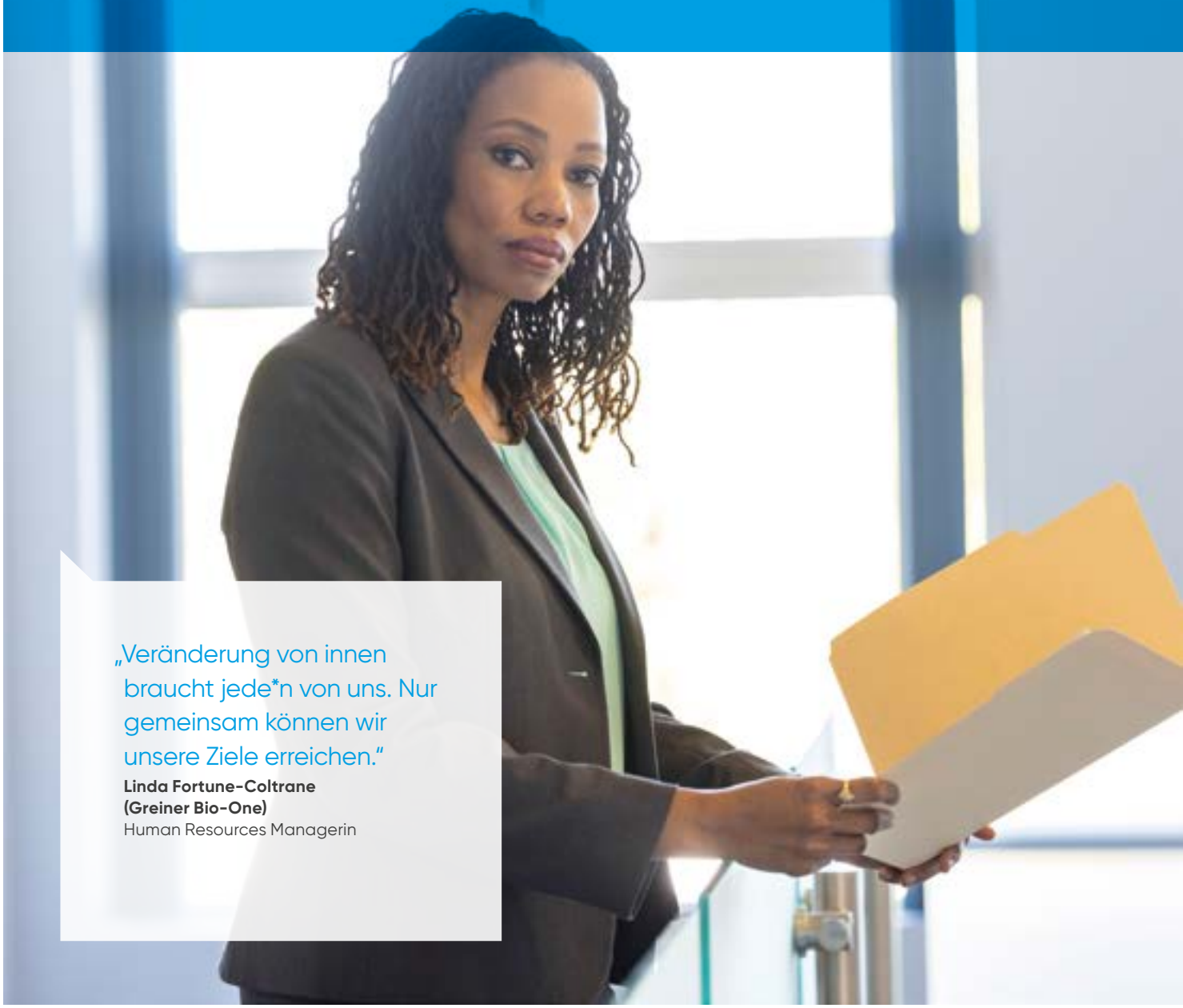
Produktion & Betrieb

Die Herstellung von Produkten erfordert eine ganze Reihe von Arbeitsschritten, die nicht selten über verschiedene Erdteile verteilt stattfinden. Die Produktion von Konsumgütern setzt aber vor allem eine Vielzahl von Abläufen, Aktionen und Prozesse in Gang. Ressourcen wie Rohstoffe, Wasser, Energie und Arbeitszeit sind erforderlich, um die ständig wachsende Nachfrage nach Gütern abdecken zu können. Die Folge: Die Industrie ist weltweit für 19 Prozent des Wasserverbrauchs und für 30 Prozent der globalen Treibhausgase verantwortlich. Einer der wichtigsten Faktoren in diesem System wird aber immer gleich bleiben: wir Menschen.

„Wir stehen vor allem da in der Pflicht, wo wir direkten Einfluss haben und Veränderung unmittelbar selbst gestalten können."

Anca Vasilioiu (NEVEON)
Produktionsleiterin

Produktion & Betrieb
Mitarbeiter*innen



„Veränderung von innen braucht jede*n von uns. Nur gemeinsam können wir unsere Ziele erreichen."

Linda Fortune-Coltrane (Greiner Bio-One)
Human Resources Managerin

Mitarbeiter*innen sind der Schlüssel unseres Erfolgs

11.238[1] Menschen in 34 Ländern – darin liegt unsere größte Stärke. Unsere Grundsätze: Wir respektieren und vertrauen einander. Wir ermutigen Menschen und fördern sparten- und kulturübergreifende Zusammenarbeit. Wir sind mutig und übernehmen Verantwortung, um unsere Ziele zu erreichen. Damit wir auch in Zukunft erfolgreich sind, werden wir weiter in unsere Mitarbeiter*innen investieren. Denn in unseren Mitarbeiter*innen liegt der Schlüssel für die Lösung der großen Nachhaltigkeitsherausforderungen, die vor uns liegen. Die notwendige Transformation wird nur dann gelingen, wenn unsere Mitarbeiter*innen ihr Potenzial ausschöpfen und wir alles dafür tun, ihnen einen Arbeitsplatz zu schaffen, der ihre Talente optimal fördert und ihr Feuer für eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens entfacht.

Unser Ziel

Bis 2030 sollen alle Mitarbeiter*innen fit für die Herausforderungen der Zukunft sein.

Unsere Vorgaben

80%

Bis 2023 sollen 80 Prozent aller Mitarbeiter*innen jährlich ein Performance Review erhalten.

Bis 2020

Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Zielvereinbarungen unserer Führungskräfte bis Ende 2020

Unsere Performance

64%

64 Prozent unserer Mitarbeiter*innen haben 2020 ein Performance Review erhalten.

Seit 2020

Seit Ende 2020 sind bestimmte Führungskräfte per Zielvereinbarung an die Erreichung spezifischer Nachhaltigkeitsziele gebunden.

1 Mitarbeiter*innen von Joint Ventures sowie den weltweiten Vertriebsstandorten sind nicht Teil dieser Betrachtung. Weitere Informationen zu den Systemgrenzen dieses Berichts sind am Ende des Berichts zu finden.

Für eine Kultur des Miteinanders

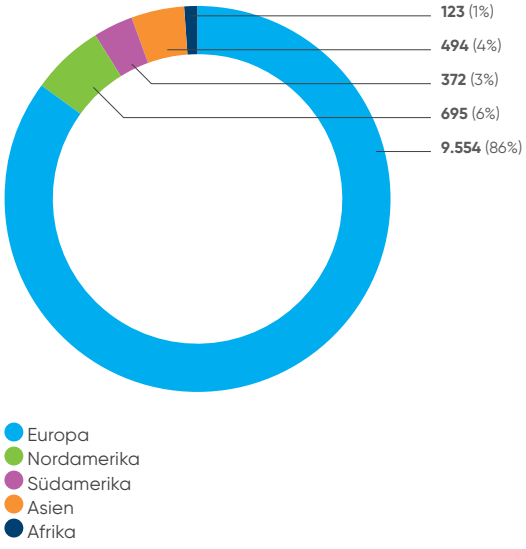
11.238 Mitarbeiter*innen rund um die Welt machen uns als Greiner zu dem, was wir sind. Es liegt an uns allen, die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu erreichen und gemeinsam an der Transformation unseres Unternehmens mitzuwirken. Als Familienunternehmen sind wir seit unserer Gründung auf das Miteinander ausgelegt. Und als Familienunternehmen mit einer über 150 Jahre alten Firmentradition können wir mit Fug und Recht behaupten, dass dieser Weg des Miteinanders ein Erfolgsweg ist. Ohne unsere Zigtausenden Mitarbeiter*innen würden wir heute nicht dastehen, wo wir sind. Ohne unsere aktuellen 11.238 Mitarbeiter*innen werden wir unsere Ziele heute und in Zukunft nicht erreichen. Zur Greiner DNA gehört eine besondere Kultur des Vertrauens, der Anerkennung und der Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeiter*innen.

In diesem Zusammenhang ist auch wichtig zu betonen, dass es 2020 an 36 unserer 64 Standorte (56 Prozent) allgemein gültige und/oder betriebliche Tarif-und Kollektivverträge gab. Unser Ziel ist es, diese Zahl noch kontinuierlich auszubauen, um auch in dieser Hinsicht dem *UN Global Compact* und dem darin enthaltenen Prinzip 3 über die Bedeutung von Tarifverhandlungen und Tarifvereinbarungen gerecht zu werden.

Mitarbeiter*innen je Kontinent[1]

11.238

im Jahr 2020



Unsere gewachsene Unternehmenskultur möchten wir auch als weltweit tätiger Konzern aufrechterhalten. Dahinter steckt unsere Überzeugung, dass die Integration von Menschen mit unterschiedlichen Identitäten und Hintergründen Greiner insgesamt bereichert, innovativer und robuster macht, und wir, ausgestattet mit dieser Vielfalt, die kommenden Herausforderungen besser meistern können.

Aus dieser Überzeugung heraus haben wir sehr bewusst das Thema Menschen als eine der drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan gewählt und folgendes Ziel definiert: Bis 2030 sollen alle Mitarbeiter*innen fit für die Herausforderungen der Zukunft sein.

Arbeitswelt von morgen

Geprägt von der Erfahrung, dass wir dem Wissen und den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen unsere bisherigen Erfolge verdanken, sehen wir darin auch den Schlüssel für eine nachhaltige Greiner Zukunft. Um diesen Schlüssel zu nützen, wollen wir mehr denn je in die Aus- und Weiterbildung investieren, den Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz forcieren und im Bereich Diversität unsere Anstrengungen verstärken. Bis 2025 werden wir die durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden nahezu verdoppeln. Gleichzeitig wollen wir die physische wie auch psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen durch neue Angebote stärken und Arbeitssicherheitsmaßnahmen kontinuierlich verbessern. Und um den neuen von uns begrüßten Realitäten in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft gerecht zu werden, sagen wir auch ein bewusstes Ja zu mehr Diversität und zur Förderung von Vielfalt bei Greiner.

Um auf die mit der Arbeitswelt von morgen einhergehenden Veränderungen konstruktiv und erfolgreich reagieren zu können, müssen wir unsere Mitarbeiter*innen frühzeitig und bestmöglich vorbereiten. Um Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln, brauchen wir Innovationskraft, neues, mutiges sowie kreatives Denken. Grundvoraussetzung dafür ist die Schaffung eines modernen Arbeitsplatzes, der unseren Mitarbeiter*innen ein besonderes Maß an Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiteinteilung einräumt und damit eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation begünstigt. Unsere Mobile Working Policy zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat durch die Homeoffice-Notwendigkeiten im Gefolge der Corona-Pandemie noch mehr als zuvor an Bedeutung gewonnen. Die Regelungen zum mobilen Arbeiten sind in unseren vier Sparten den jeweiligen Anforderungen entsprechend unterschiedlich festgelegt.

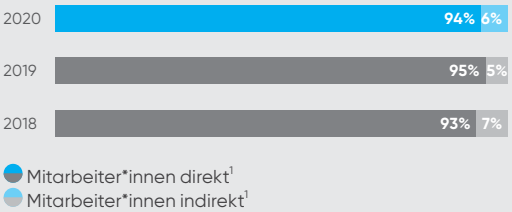
1 Mitarbeiter*innen von Joint Ventures sowie den weltweiten Vertriebsstandorten sind nicht Teil dieser Betrachtung. Weitere Informationen zu den Systemgrenzen dieses Berichts sind am Ende des Berichts zu finden.

↘ GRI 102-8, GRI 102-41

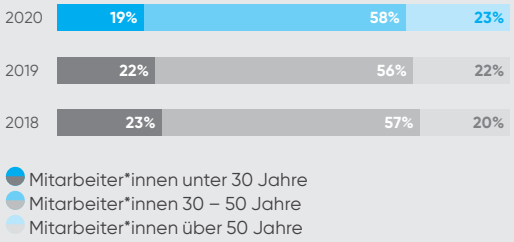
Die Herausforderungen, die der Übergang von einem linearen zu einem zirkulären Geschäftsmodell an unsere Innovations- und Wandlungsfähigkeit stellt, sind enorm. Um die Veränderung zu einem vollständig zirkulären Unternehmen zu meistern, müssen wir die Herzen und Köpfe all unserer Mitarbeiter*innen gewinnen. Dazu braucht es regen Austausch sowie eine ehrliche Feedback- und Fehlerkultur. Für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsagenda ist das „Greiner Wir" gefordert, einen Nährboden für völlig neue Produktions- und Vertriebsansätze zu bieten. Damit uns das gelingt, stellen wir unsere Mitarbeiter*innen in den Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie, getragen von der Überzeugung, die Basis für den Erfolg von Greiner liegt im Wir. Dazu haben wir uns in den unterschiedlichen Bereichen ambitionierte Ziele gesetzt. Einige werden wir schneller umsetzen können, andere werden wiederum Ausdauer erfordern.

Ein Ziel haben wir bereits erreicht: Ein Teil unseres Senior Managements wird seit 2020 an unserer Nachhaltigkeitsperformance gemessen. In die Zielvereinbarungen haben wir erstmals ganz konkrete Ziele zur Emissionsreduktion festgelegt. Damit rückt das Thema weiter ins Zentrum unserer Führungskräfte und entfaltet neue, messbare Kraft.

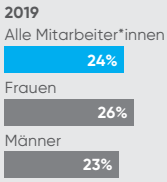
Aufteilung der Mitarbeiter*innen nach Anstellungsverhältnis

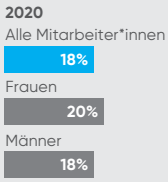


Aufteilung der Mitarbeiter*innen nach Altersgruppe

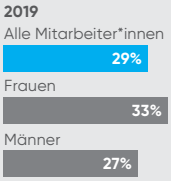


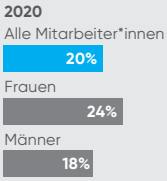
Fluktuationsrate[2]





Einstellungsrate[3]





Michael Parker (Greiner Bio-One)
Produktionsmanager

Employer of Choice-Award für Greiner Bio-One Nordamerika

Für die Schaffung eines respektvollen und innovativen Arbeitsumfelds wurde Greiner Bio-One Nordamerika im Dezember 2020 von der *Union County Chamber of Commerce* in Monroe (USA) mit dem *Employer of Choice*-Award ausgezeichnet. Besonders gewürdigt wurde von Seiten der regionalen Handelskammer das große Engagement der Greiner Bio-One für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen während der Covid-19-Pandemie und dafür, dass Greiner Bio-One für das richtige Gleichgewicht zwischen dem Sicherheitsschutz der systemrelevanten Mitarbeiter*innen und der Herstellung erforderlicher Produkte für den Kampf gegen das Virus sorgte.

1 Als direkte Mitarbeiter*innen werden jene Mitarbeiter*innen erfasst, die vor Ort arbeiten und in einem direkten Arbeitsverhältnis mit Greiner stehen. Indirekte Mitarbeiter*innen arbeiten zwar für Greiner, haben ihr Dienstverhältnis jedoch mit einer externen Firma.
2 Für die Berechnung der Fluktuationsrate wurden die Unternehmensaustritte von Männern und Frauen mit der Anzahl von Männern und Frauen in direktem Anstellungsverhältnis ins Verhältnis gesetzt.
3 Für die Berechnung der Einstellungsrate wurden die Neuanstellungen von Männern und Frauen mit der Anzahl von Männern und Frauen in direktem Anstellungsverhältnis in Verhältnis gesetzt.

↘ **GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 404-3, GRI 405-1**

Leadership für eine gemeinsame Vision

Für eine international tätige und wachsende Unternehmensgruppe wie Greiner ist Führung ein zentrales Thema und interkulturelle Führungskompetenz ein entscheidender Erfolgsfaktor. Leadership bedeutet für uns, eine Umgebung zu schaffen, in der unsere Mitarbeiter*innen inspiriert werden, die Herausforderungen an unser Unternehmen kreativ, innovativ und engagiert anzunehmen und Lösungswege zu finden. Leadership bei Greiner ist genau das. Wir möchten mit unseren Führungskräften eine gemeinsame Vision entwickeln, die unsere Mitarbeiter*innen mit Empathie und gelebter Verantwortung nachhaltig motiviert. Wir unterstützen und fördern unsere Führungskräfte, begleiten sie und wollen Entwicklungswege aufzeigen. Ein fester Bestandteil sind daher Schulungsprogramme für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte, um Führung zu lernen, zu reflektieren und immer wieder auf den Prüfstand zu stellen.

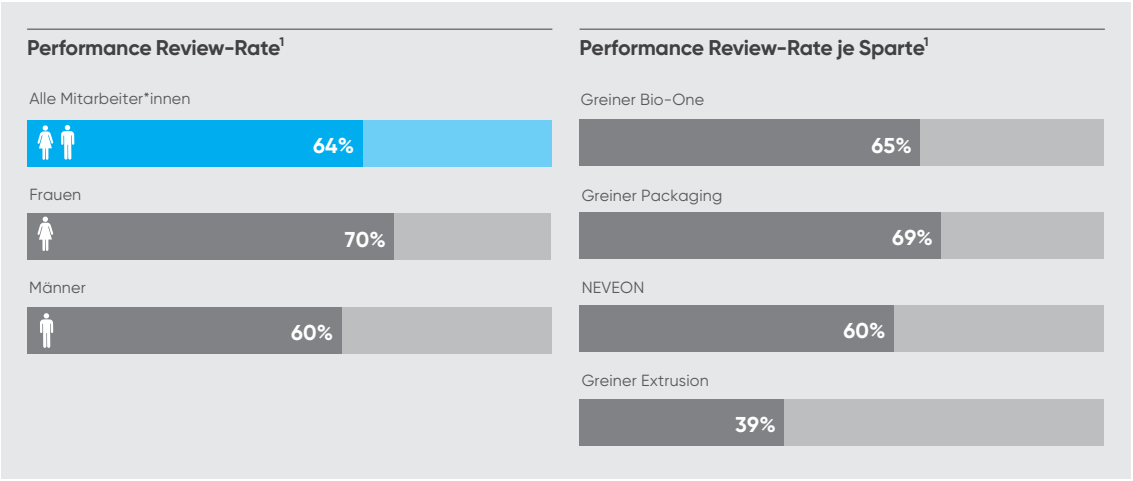
Führungskräfte auf ihrem Weg begleiten

So vielfältig Führungspersönlichkeiten sind und sein sollen, so unterschiedlich sind die Wege, die Menschen in Führungspositionen bringen. Mit unseren Weiterbildungsangeboten LEAD und BRIDGE unterstützen und begleiten wir bei Greiner Packaging diese individuellen Prozesse: Im Rahmen von LEAD geben wir unseren Führungskräften beispielsweise die Möglichkeit, ihre Rollen und Aufgaben sowie ihre Verantwortung als Führungskräfte zu reflektieren. Dabei sollen historisch gewachsene Verhaltensweisen aus dem Arbeitsalltag reflektiert und mit unseren Werten und Prinzipien abgeglichen und wenn nötig verändert werden. Ziel ist es, Standards für innovatives und effizientes Führungshandeln herauszuarbeiten und diese im Alltag umzusetzen. 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 bzw. Projekte voranzutreiben und zu nachhaltigen Ergebnissen zu führen. Die Teilnehmer*innen lernen die Techniken des „lateralen Führens", um Führungsaufgaben ohne direkte Weisungsbefugnis zu übernehmen und damit Aufträge partnerschaftlich und lösungsorientiert bewerkstelligen zu können.

Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen

Um die Entwicklung und damit die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern, haben wir in den vergangenen Jahren den Dialog und Austausch mit ihnen intensiviert. Dazu gehören regelmäßige Feedbackgespräche über die erbrachten Leistungen, die möglichen Potenziale und individuellen Entwicklungswünsche jeder*s Einzelnen. Trotz der Herausforderungen durch die Pandemie sind wir dank der Flexibilität und des Engagements unserer Mitarbeiter*innen bisher gut durch diese fordernde Zeit gekommen. Wir sind uns bewusst, dass diese Zeit für unsere Mitarbeiter*innen keine einfache war.

Wir haben daher ganz bewusst inmitten der Pandemie eine globale Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt, um besser zu verstehen, wie es unseren Mitarbeiter*innen geht, was sie bewegt und in welchen Bereichen wir uns als Unternehmen verbessern können. Diese Mitarbeiter*innenbefragung wollen wir von nun an jährlich wiederholen, weil ein kontinuierlicher und systematischer Austausch wichtig ist. Damit können wir noch genauer als bisher Entwicklungen in unserem Unternehmen feststellen, Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren und die Wirksamkeit bereits gesetzter Maßnahmen evaluieren. Gerade auch im Hinblick auf die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele ist es hilfreich, wenn alle Mitarbeiter*innen jährlich nach ihrer Meinung gefragt werden. So können wir rasch feststellen, ob wir auf dem richtigen Weg sind, beziehungsweise dort weiterarbeiten, wo es noch Potenzial für Verbesserungen gibt. Dass gleich beim ersten Mal bereits fast drei Viertel (72 Prozent) unserer Mitarbeiter*innen an der globalen Befragung teilgenommen haben, bestärkt uns jedenfalls in diesem Vorhaben. Wir werden die aus dieser Erhebung gewonnenen Daten sehr sorgfältig analysieren und die daraus ableitbaren Ergebnisse in unsere Unternehmenspolitik einbauen.



1 Für die Berechnung der Performance Review-Rate wurden alle Formen der Beurteilungen und Evaluierungen mit der Anzahl von Mitarbeiter*innen in direktem Anstellungsverhältnis ins Verhältnis gesetzt (siehe Glossar).

GRI 404-3

„Empathie und gelebte Verantwortung aller Kolleg*innen sind unsere Basis für eine nachhaltige Zukunft."

Haimo Bück (Greiner Extrusion)
Chief Production Officer

Potenziale nützen, Stärken fördern

Damit wir dem ständigen Wandel in der Arbeitswelt generell und vor allem auch dem Wunsch unser Mitarbeiter*innen nach beruflicher Weiterentwicklung noch besser gerecht werden können, haben wir mehrere Förderungsprogramme etabliert. An erster Stelle ist hier das GEMs-Programm (*Greiner Expert & Management Succession*) zur nachhaltigen und qualitätsorientierten Besetzung von Fach- und Führungspositionen zu nennen. Im Rahmen von GEMs identifizieren wir Schlüsselpositionen im Unternehmen und prüfen, ob es Back-up- und Nachfolgeregelungen für diese Funktionen gibt. Das Programm ist zudem eine Initiative zur strukturierten Potenzialentwicklung unserer Mitarbeiter*innen. Dieses Ziel verfolgt auch unser *Orientation Center*, das Greiner Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bietet, eigene Stärken und Entwicklungspotenziale zu entdecken und dabei internes wie externes Feedback zu bekommen. Das *Orientation Center* ist zudem Grundlage für die Planung von persönlichen Entwicklungsschritten in Richtung einer Führungs- oder Experten*innenlaufbahn sowie Voraussetzung für die Aufnahme in das *General Management Program* (GMP).

Mit dem 2020 von Greiner Packaging gestarteten Projekt *Organizational Clarity* verfolgen wir zudem das Ziel, durch eine unternehmensweit einheitliche Job-Grading-Struktur mehr Klarheit über Rollen, Schnittstellen und Verantwortlichkeiten im Unternehmen zu schaffen. Die für Greiner Packaging maßgeschneiderte Job-Grading-Struktur ermöglicht eine Vielzahl an Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Dazu gehören eine bedarfsgerechte und individuell abgestimmte Karriere- und Laufbahnplanung samt internen Beförderungsmöglichkeiten sowie passgenaue Leadership-, Performance- und Talentmanagement-Programme. Führungskräfte erhalten damit einen Rahmen für die Führung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter*innen und können diese entlang ihrer gesamten Unternehmenslaufbahn individuell begleiten und fördern.

Produktion & Betrieb
Gesundheit & Arbeitssicherheit

„Mentale und körperliche Gesundheit sind keine Selbstverständlichkeit – das hat uns das vergangene Jahr gelehrt. Wir tun daher alles, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern."

Maria Cordova (Greiner Bio-One)
Qualitätskontrolleurin

Sichere und gesunde Arbeitsplätze schaffen

Die Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts. So sagte es schon der deutsche Philosoph Arthur Schopenhauer vor knapp 200 Jahren. Nun hat sich die Gesundheitsversorgung in den meisten Ländern der Welt in den vergangenen Jahrzehnten massiv verbessert. Dennoch ist eine umfassende medizinische Versorgung weltweit immer noch keine Selbstverständlichkeit. Die Gewährleistung eines gesunden Lebens für alle Menschen ist eine große Herausforderung. Dabei spielen wir als Arbeitgeber eine wichtige Rolle. Durch Gesundheitsvorsorge und Sicherheit am Arbeitsplatz soll das allgemeine Wohlergehen gefördert werden. Wir setzen uns mit Leidenschaft dafür ein, die besten Voraussetzungen an unseren Arbeitsplätzen zu schaffen.

Unser Ziel

Bis 2030 sollen alle Mitarbeiter*innen fit für die Herausforderungen der Zukunft sein.

Unsere Vorgaben

–50%

Reduktion der Häufigkeit schwerer Arbeitsunfälle um 50 Prozent bis 2025 im Vergleich zu 2018

100%

Bis Ende 2021 werden alle Standorte mindestens zwei Gesundheitsmaßnahmen entwickeln und umsetzen.

Unsere Performance

–9%

Reduktion der Häufigkeit schwerer Arbeitsunfälle um 9 Prozent seit 2018

63%

40 von 64 Standorten haben 2020 mindestens eine Gesundheitsmaßnahme durchgeführt.

1 Als schwere Arbeitsunfälle zählen jene Unfälle, die zu einer Ausfallszeit von über acht Stunden führen.

Gemeinsam Covid-19 meistern

Die Corona-Pandemie, die uns seit Ende 2019 weltweit in Atem hält, hat uns alle kalt erwischt. Seither bestimmen Lockdown, Homeoffice und aktuelle Statistiken zu Inzidenzen und Impfungen unseren Alltag. Maskentragen gehört zur täglichen Routine, genauso wie Hände desinfizieren und Abstand halten. In Zeiten der globalen Corona-Pandemie waren und sind wir alle gefordert, uns ständig auf völlig neue Situationen rasch einzustellen. Mit den unterschiedlichen Folgen der Pandemie werden wir noch lange zu kämpfen haben, gesellschaftlich wie individuell. Doch bereits jetzt schon lässt sich mit Sicherheit sagen, dass das Thema Gesundheit durch Covid-19 auch und gerade in und für Unternehmen noch mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit rückt – und das zu Recht. Die Pandemie hat uns nach Jahren der Verbesserung der weltweiten Gesundheitsversorgung – denken wir nur an die steigende Lebenserwartung und die neuen Möglichkeiten der Medizin – vor Augen geführt, dass nichts wichtiger ist als unsere und die Gesundheit unserer Mitmenschen. Selbstverständlich hat während der Pandemie der Schutz unserer Mitarbeiter*innen höchste Priorität. Wir haben alles unternommen, um Infektionen im betrieblichen Kontext so weit wie nur möglich zu vermeiden. Mit zahlreichen Sicherheits- und Hygienevorkehrungen sowie ausgeweiteten Homeoffice-Möglichkeiten ist uns das, wie wir meinen, auch recht gut gelungen.

Gleichzeitig wissen wir, dass mit dem offiziellen Ende der Pandemie deren vielfältige negative Folgen – psychische Dauerbelastung, Stress, Existenzängste u.a. – nicht von einem auf den anderen Tag aufhören. Hier werden wir auch in der hoffentlich bald eintretenden Post-Corona-Zeit sehr aufmerksam bleiben und versuchen, unserer Verantwortung für davon betroffene Greiner Mitarbeiter*innen bestmöglich gerecht zu werden.

Die Pandemie hat weltweit in Wellen und unterschiedlich hart zugeschlagen. Viele Maßnahmen, die wir unternommen haben, waren dementsprechend spezifisch lokale Maßnahmen, die die Situation vor Ort berücksichtigten. In Österreich sind wir mit fast 3.000 Mitarbeiter*innen zuhause. Hier schlägt als Unternehmen unser Herz. Hier sind fast ein Viertel unserer Mitarbeiter*innen beschäftigt. Zur Umsetzung einer regelmäßigen wie niederschwelligen und kostenlosen Corona-Teststrategie haben wir daher ein Testcenter für Antigen-Schnelltests auf dem Unternehmensgelände in Kremsmünster eröffnet.

Um Covid-19 auch mittel- und langfristig so effektiv wie nur möglich zu bekämpfen, ist Greiner auch ein aktives Mitglied der Initiative *Österreich impft* geworden. Mit der Kampagne #jederstichzählt möchten wir den einzigen nachhaltigen Ausweg aus der Pandemie auch unseren Mitarbeiter*innen so schnell wie möglich eröffnen und die Möglichkeit einer Impfung im Unternehmen anbieten, sobald flächendeckend Impfstoff bereitsteht. Zur besseren Umsetzung dieses Vorhabens haben wir firmenintern einen eigenen Impfkoordinator und weiteres Personal bestellt und vor allem den Raum geschaffen, dass möglichst alle Mitarbeiter*innen in Österreich in unserer Konzernzentrale geimpft werden können. Bis für alle ausreichend Impfstoff zur Verfügung steht, heißt es, weiterhin achtsam zu sein und für Aufklärung zu sorgen. Webinare mit unseren Betriebsärzt*innen samt anschließender Fragerunde sorgen für eine qualitativ hochwertige Information zum Thema Impfung und den damit einhergehenden Unsicherheiten.

Stefan Schedlberger (Greiner AG)
Covid-19-Impfkoordinator

Gelebte Greiner Solidarität mit Mund-Nasen-Schutzmasken

Als zu Beginn der Corona-Pandemie der Mangel an Mund-Nasen-Schutzmasken akut war, zeigten Mitarbeiter*innen der NEVEON am Produktionsstandort Nýrsko (Tschechien) Initiative und stellten gemeinsam mit dem Führungsteam ihre Produktion rasch auf die Herstellung von Schutzmasken um. Das Material – eigentlich für Vorhänge bestimmt – und alle notwendigen Komponenten wie Gummibänder und Fäden wurde von einem langjährigen Lieferanten zugekauft. Innerhalb kürzester Zeit wurden von den Mitarbeiter*innen in der Näherei tausende Schutzmasken gefertigt und den Kolleg*innen täglich zur Verfügung gestellt. Mit dem Überschuss der Produktion konnten weitere Betriebe und andere Organisationen in der Umgebung beliefert werden, unter anderem zwei Krankenhäuser in der Region und die Stadtverwaltung von Nýrsko selbst. Dank der schnellen Reaktion wurde die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter*innen sowie vieler anderer deutlich erhöht.

Martina Minichmair (Greiner AG)
Covid-19-Testerin

Die Auswirkungen der Pandemie bestärken uns darin, unseren bereits lange vor Corona eingeschlagenen Weg der präventiven Gesundheitsvorsorge und vorausschauenden Arbeitsplatzsicherheit konsequent fortzusetzen. Denn eines steht fest: Ambitionierte Unternehmensziele können nur mit bestens ausgebildeten, motivierten und vor allem auch gesunden und in einem sicheren Umfeld arbeitenden Mitarbeiter*innen erreicht werden.

Um die Bedeutung des physischen und psychischen Wohlbefindens der Greiner Belegschaft auch strukturell in unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren, widmen wir die dritte Säule des Blue Plan dem Thema Menschen in seiner ganzen Bandbreite. Gesundheitsmaßnahmen sind dabei substanziell. Wir fühlen uns für unsere Mitarbeiter*innen verantwortlich und legen höchsten Wert darauf, dass die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden. Zum Greiner Selbstverständnis gehört es, in all unseren Sparten, an allen Standorten und egal in welchem Teil der Wertschöpfungskette sichere Betriebsstätten, Arbeitsmaschinen und Produktionsabläufe zu gewährleisten. Unser Ziel ist es, Menschen ein optimales Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen, wo sie bestmögliche Leistungen erbringen können, ohne dabei physisch und psychisch gefährdet zu sein oder während ihrer Arbeit gar zu Schaden zu kommen.

Mit Hilfe der speziell für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Mitarbeiter*innen an unseren Standorten und der Analyse regelmäßig gesammelter Kennzahlen zur Arbeitssicherheit können wir potenzielle Unfall- und Gesundheitsrisiken an unseren Arbeitsplätzen frühzeitig erkennen und Maßnahmen zur Unfallverhütung und Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen setzen. Einen sicheren und nicht krankmachenden Arbeitsplatz verstehen wir als Grundrecht unserer Mitarbeiter*innen. Bis Ende 2020 haben wir dieses Grundrecht an vier Standorten untermauert, indem wir ein zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einführten.

Mittelfristig wollen wir an allen Produktionsstandorten ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einführen und dieses nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Diese internationale Norm definiert den Kriterienkatalog für ein Arbeitsschutzmanagementsystem, mit dem Unternehmen Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen in ihren Betrieben vermeiden sowie generell die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz bestmöglich schützen können.

↘ **GRI 403-1, GRI 403-2**

Konzernstrategie für Gesundheit und Sicherheit

Mit der Ende 2020 in Kraft getretenen Richtlinie *Health & Safety Policy* haben wir uns eine umfassende Grundlage zur bestmöglichen Umsetzung der Anforderungen von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen geschaffen. Die Richtlinie trägt zu einem verantwortungsvollen Führungsverhalten bei und erhöht den Stellenwert und die Wertschätzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf allen Ebenen unseres Unternehmens. Diese Richtlinie soll zur Vermeidung hoher Unfall-, Krankenstands- und Fluktuationszahlen in den Betrieben beitragen.

Sie bietet für alle unsere Betriebe weltweit einen Mindeststandard. Weiterreichende länderspezifische Schutzbestimmungen müssen natürlich darüber hinaus in jedem Falle eingehalten werden. Der Geltungsbereich der *Policy* umfasst alle bei Greiner beschäftigten oder in einem beschäftigungsähnlichen Verhältnis stehenden Personen und, soweit anwendbar, auch für externe Partner*innen. Ein zentraler Punkte unserer *Health & Safety Policy* ist unter anderem die Bestellung von betriebsinternen Sicherheitsbeauftragten für jeden Greiner Betrieb (Health & Safety-Beauftragte) mit entsprechenden Befugnissen und Ressourcen, sprich Entscheidungs- und Anordnungskompetenzen sowie Budget für sicherheits- oder gesundheitsfördernde Anschaffungen. Die Richtlinie verlangt weiters die Schaffung, Erhaltung und Weiterentwicklung eines zertifizierungsfähigen Managementsystems mit Schwerpunkt Health & Safety, die Einführung eines Meldesystems für gefährliche oder unsichere Situationen bzw. unsicheres Verhalten sowie eine verpflichtende Ausbildung und Weiterbildung aller Führungskräfte im Arbeitnehmer- und Gesundheitsschutz.

Psychische Hilfestellung bei Greiner Packaging UK

Bei einem von vier Erwachsenen in Großbritannien wird im Laufe des Lebens eine psychische Erkrankung diagnostiziert. Um Kolleg*innen, die von einer psychischen Erkrankung betroffen sind, so schnell wie möglich helfen zu können, haben 14 Mitarbeiter*innen von Greiner Packaging am Standort Dungannon in Nordirland eine Ausbildung zum „Mental Health First Aider" absolviert.

Dabei lernten sie unter anderem, wie sie feststellen können, ob eine Person Gefahr läuft, sich selbst Schaden zuzufügen, sie lernten, Betroffenen urteilsfrei zuzuhören, ihnen Rückhalt zu geben, sie zur Inanspruchnahme professioneller Hilfe zu ermutigen sowie Selbsthilfestrategien zu fördern. Darüber hinaus wurden die Kolleg*innen darin geschult, offen mit dem Thema psychische Gesundheit umzugehen, das nicht nur in der in der Öffentlichkeit von Großbritannien immer noch weitgehend als Tabuthema behandelt wird.

Kristi Byrum (Greiner Bio-One)
Marketing Managerin

Greiner Bio-One Ungarn unterstützt Fitness und Breitensport

Mit der *Greiner Cross Challenge* unterstützt Greiner Bio-One Ungarn als Hauptsponsor den jährlichen Höhepunkt im ungarischen Geländelauf-Kalender. Hauptmotiv dieser und anderer von Greiner gesponserten Sportveranstaltungen ist es, Breitensport und damit gesundheitsfördernde Maßnahmen in der Bevölkerung und dabei vor allem auch bei der Jugend attraktiver zu machen. Insgesamt 80 Teams à vier Athlet*innen traten am 19. September 2020 in sieben verschiedenen Kategorien im Laufen und Hürdenlaufen sowie Kanufahren gegeneinander an. Der Titel des Sportevents, *Something wild* beschreibt die Streckenführung mit wilden Auf und Abs und zahlreichen schwierigen Hürden sowie anderen Hindernisse sehr treffend. Und wem die sportlichen Herausforderungen der *Greiner Cross Challenge* noch zu wenig waren, der konnte eine Woche später beim 4. Greiner Mountainbike-Rennen erneut seine Fitness unter Beweis stellen.

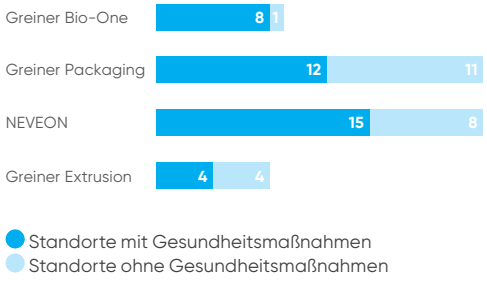
GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7

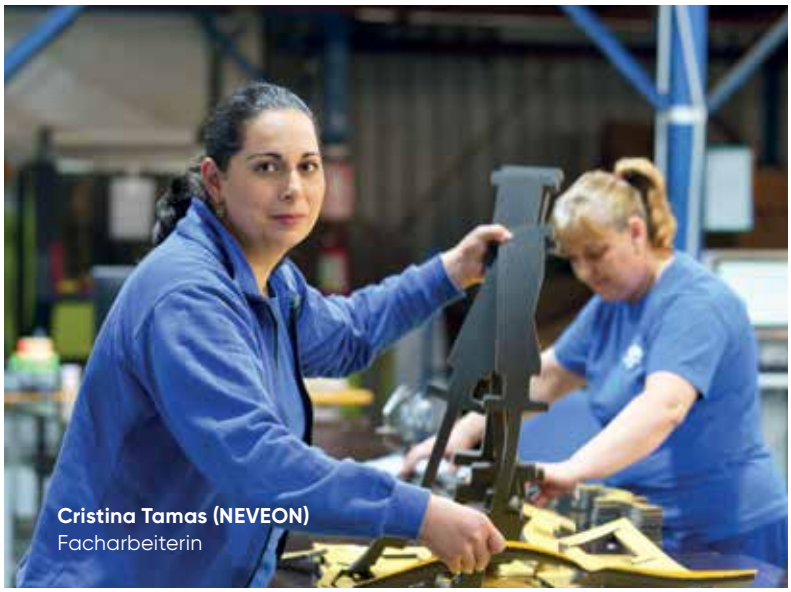
Vorsorge ist die beste Medizin

Die beste Gesundheitsfürsorge ist ein vorsorgendes System. Erkrankungen, die gar nicht erst entstehen, sind unser Anliegen. Unser Ziel daher: 100 Prozent aller Standorte führen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge ein. Im ersten Schritt sollten im Jahr 2020 alle Standorte mindestens eine Maßnahme im Bereich Gesundheitsschutz durchführen. Bis Ende 2021 sollen alle Greiner Standorte mindestens zwei Gesundheitsmaßnahmen entwickeln und umsetzen. 2020 haben 40 Standorte mindestens eine Gesundheitsmaßnahme eingeführt. An unserem Ziel, dass alle mindestens zwei Maßnahmen pro Jahr implementieren, werden wir weiter hart arbeiten müssen.

Unter Projekten und Maßnahmen im Bereich Gesundheitsprävention verstehen wir all jene Maßnahmen, die darauf abzielen, Beeinträchtigungen der Gesundheit zu verhindern, zu verzögern oder weniger wahrscheinlich zu machen. Der Schwerpunkt der umgesetzten Gesundheitsmaßnahmen lag mit 44 Prozent in der medizinischen Versorgung.

Standorte mit mindestens einer Gesundheitsmaßnahme[1]




Cristina Tamas (NEVEON)
Facharbeiterin

Greiner Packaging Serbien: Silbermedaille für Sicherheitskonzept

„Die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen hat bei unserer täglichen Arbeit oberste Priorität. Wir arbeiten hart daran, in unserem Werk eine Sicherheitskultur umzusetzen, und ich sehe diese Auszeichnung als Anerkennung unserer Aktivitäten und unseres großen Engagements für dieses Thema", kommentierte Dragoslav Marić, General Manager bei Greiner Packaging in der serbischen Stadt Odžaci, die Verleihung eines National Award in der Kategorie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Trotz sehr starker Konkurrenz konnte der Greiner Standort zahlreiche substanzielle Verbesserungen in diesen Bereichen umsetzen und den zweiten Platz in der Kategorie für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter*innen erringen.

„Sicherheit geht vor" ist das bei Greiner Packaging in Odžaci gelebte Prinzip. Aufgrund gezielter Maßnahmen wie der Verwendung von Sicherheitsklingen eines spezialisierten Herstellers konnte beispielsweise seit dem vierten Quartal 2019 und das ganze Jahr 2020 hindurch die Anzahl der Schnittverletzungen auf Null reduziert werden. Markierte Wege für Fußgänger*innen bzw. Fahrstreifen für Gabelstapler in den Betriebsanlagen tragen ebenfalls zur Steigerung der Arbeitsplatzsicherheit bei. Zusätzliche Investitionen wurden im Bereich Brandschutz (Hydranten und Brandmeldeanlagen) getätigt.

Darüber hinaus wurden alte Gabelstapler, die die relevanten Sicherheitsstandards nicht mehr erfüllten, durch neue Modelle mit zudem besseren ergonomischen Eigenschaften ersetzt. Ein Berichtssystem für Risikosituationen sowie -bewertungen und Sicherheitsmanagement vervollständigen das preisgekrönte Maßnahmenpaket. Dazu gehören auch Audit-Schulungen für das Management-Team. Besonders zukunftsorientiert und erfreulich ist dabei, dass unser Unternehmensstandort in Odžaci mit seinen Sicherheitsstandards bereits alle europäischen Anforderungen erfüllt.

1 Die Greiner AG gilt als 40. Standort. Sie wird jedoch keiner der vier Greiner Sparten zugeordnet und in dieser Darstellung deshalb auch nicht explizit angeführt.

GRI 403-7

Gesundheitsprävention in Aktion

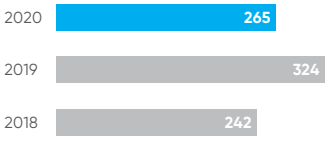
Gesundheitsschutz kann viele Formen annehmen. Es gibt zahlreiche kleine Maßnahmen, die in Summe dazu führen, dass unsere Mitarbeiter*innen gesünder leben – privat und im Beruf. Das Konzept eines die Gesundheit erhaltenden und fördernden Arbeitsplatzes wird auch insofern immer relevanter, als dass wir unsere zukünftigen Unternehmenserfolge nur mit einer gesunden, qualifizierten und hoch motivierten Belegschaft erreichen können. Betriebliche Gesundheitsförderung wird damit zu einem unerlässlichen Teil einer modernen Unternehmensstrategie. Das *Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung* definiert die betriebliche Gesundheitsförderung als „alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz". Die zweifache Ausrichtung unserer Strategie für gesunde und sichere Arbeitsplätze bei Greiner zielt einerseits darauf ab, arbeitsbedingte Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress vorzubeugen und andererseits Gesundheits- und Sicherheitspotenziale zu stärken und somit das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir – wie die folgenden Beiträge beispielhaft zeigen – auf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und -bedingungen, auf die Förderung einer aktiven Mitarbeiter*innenbeteiligung und der Stärkung persönlicher Gesundheits- und Sicherheitskompetenzen.

Im Vergleich zum Basisjahr 2018 ist die Gesamtanzahl der Unfälle im Jahr 2020 um 29 gestiegen, das entspricht einer Zunahme um 6 Prozent. Die Zunahme der Gesamtunfälle ist mit der Zunahme der leichten Unfälle (+23 leichte Unfälle / +10 Prozent), aber auch der schweren Unfälle (+12 schwere Unfälle / +6 Prozent) zu begründen. Demgegenüber steht erfreulicherweise eine Reduktion der Wegeunfälle um sechs Unfälle, dies entspricht einem Rückgang von -17 Prozent.

Unfälle (gesamt)

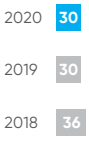
Unfälle[1]

Leichte Unfälle[2]



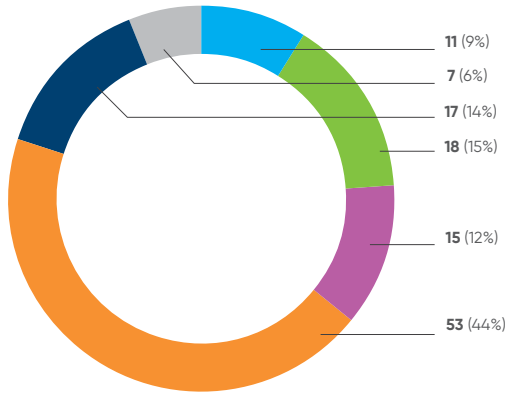
Schwere Unfälle[3]

Wegeunfälle[4]



Maßnahmen im Bereich Gesundheitsprävention

121



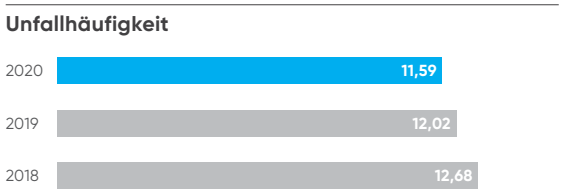
- Aufklärung
- Bewegung & Sport
- Ernährung
- Medizinische Versorgung
- Sonstige
- Stress & Psyche

1 Die Gesamtanzahl der Unfälle beinhaltet Unfälle mit Ausfallszeiten von über und unter acht Stunden sowie Wegeunfälle
2 Leichte Unfälle sind Unfälle mit einer Ausfallszeit von weniger als acht Stunden.
3 Schwere Unfälle sind Unfälle mit einer Ausfallszeit von mehr als acht Stunden.
4 Wegeunfälle sind Unfälle außerhalb des Firmengeländes während der direkten An- und Abfahrt vom/zum Arbeitgeber.

GRI 403-9

Seit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht ist das Thema Arbeitssicherheit noch mehr in den Fokus gerückt. Seither erfassen wir alle Unfälle konzernweit nach einheitlichen Standards. Um eine Aussage darüber treffen zu können, ob unsere Unfälle im Vergleich zu den geleisteten Arbeitsstunden verhältnismäßig tatsächlich gestiegen sind, berechnen wir auch die Unfallhäufigkeit schwerer Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden. Diese ist seit dem Jahr 2018 zwar um 9 Prozent zurückgegangen, sie ist mit 11,59 jedoch immer noch deutlich über unserem gesetzten Ziel einer Halbierung der schweren Unfälle bis 2025.

Unfallhäufigkeit der schweren Unfälle pro einer Mio. Arbeitsstunden[1]



Damit wir die Unfallzahlen weiter reduzieren können, haben wir uns einiges vorgenommen. Wir beabsichtigen, mittelfristig an allen Produktionsstandorten ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einzuführen und auch nach ISO 45001 zertifizieren zu lassen. Standorte, die bereits ein Qualitätsmanagementsystem sowie Systeme zu Umwelt und Energie implementiert haben, stehen hier besonders im Fokus.

Gesundheits-Check für Mitarbeiter*innen

Der regelmäßige Gesundheits-Check kann Leben retten: Werden Erkrankungen im Frühstadium erkannt, ist Zeit für die Behandlung gewonnen und Spätfolgen können vermieden werden. Die Ziele der Vorsorgeuntersuchung sind eine genaue Bestandsaufnahme des Gesundheitszustands und der Risikofaktoren der Patient*innen sowie die Beratung für ein gesünderes Leben. Um dieses Gesundheitsservice unseren Mitarbeiter*innen niederschwellig und unkompliziert zur Verfügung stellen zu können, bietet Greiner eine jährliche und umfassende Vorsorgeuntersuchung am Firmensitz in Kremsmünster (Österreich) an. Dazu gehören auch persönliche Beratungsgespräche mit der Ärztin*dem Arzt über einen gesundheitsfördernden Lebensstil bzw. allfällig notwendige weitere Untersuchungen und Therapien.

Produktionsstandorte mit zertifiziertem Managementsystem ISO 45001

greiner BIO-ONE

	2019	2020
Greiner Bio-One	0 / 9	**0 / 9**

greiner PACKAGING

	2019	2020
Greiner Packaging	1 / 23	**1 / 23**

NEVEON The Future of Foam

	2019	2020
NEVEON	2 / 15	**3 / 23**

greiner EXTRUSION

	2019	2020
Greiner Extrusion	0 / 8	**0 / 8**

Ivanka Vukadin (NEVEON)
Teamleiterin

1 Die gesamten geleisteten Arbeitsstunden 2020 betrugen in Summe 19.321.553.

GRI 403-8

Produktion & Betrieb
Diversität

„Diversität bedeutet Innovation, Kreativität und Erfolg. Nur mit gleichen Chancen für alle lässt sich das erreichen."

Barbara Desl (Greiner Packaging)
Chief Financial Officer

Verschiedenheit bereichert

Geschlecht, Hautfarbe, Alter – jeder Mensch ist einzigartig, kein Mensch gleicht dem anderen. Vielfalt und Gleichberechtigung sind sowohl in der Gesellschaft als auch in der Wirtschaft Erfolgsfaktoren, die immer mehr an Bedeutung gewinnen. Unterschiede machen uns stärker, diverse Teams sind erfolgreicher. Auch wir wollen eine diverse und inklusive Unternehmenskultur fördern und leben. Denn Unterschiedlichkeit ist für uns eine Bereicherung und wir unterstützen Vielfalt in allen Ausprägungen, weil sie uns wettbewerbsfähiger und robuster macht: Verschiedene Zugänge, Denk- und Handlungsansätze sehen wir als die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs und als Motor für nachhaltiges Wachstum.

Unser Ziel

Bis 2030 sollen alle Mitarbeiter*innen fit für die Herausforderungen der Zukunft sein.

Unsere Vorgaben

35%

35 Prozent Anteil Frauen in Führungspositionen bis 2025

50%

50 Prozent Anteil von Frauen in allen Arbeitsbereichen außerhalb der Produktion bis 2025

Unsere Performance

27%

27 Prozent Anteil Frauen in Führungspositionen im Jahr 2020

43%

43 Prozent Anteil Frauen in der Administration im Jahr 2020

Vielfalt braucht Förderung, Schutz und Wertschätzung

Greiner – das sind 11.238 Mitarbeiter*innen. Greiner ist Vielfalt. Wir lieben diese Vielfalt, wir schätzen sie und wollen sie fördern. Gerade als international agierendes Unternehmen profitieren wir von interkulturellen Kompetenzen, der Sprachenvielfalt, den unterschiedlichen Lebenskonzepten und verschiedenen Herangehensweisen unserer Mitarbeiter*innen.

Eine Vielfalt an kultureller und ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität/-ausdruck, geistiger und körperlicher Fähigkeiten sowie verschiedener Lebens- und Arbeitsumstände stärkt uns. Daher haben wir ein „Diversitätsleitbild" entwickelt, das uns dabei helfen soll, ein gemeinsames und einheitliches Verständnis von Vielfalt zu schaffen. Wir wollen Vielfalt fördern, nicht weil die Menschenrechtskonvention oder die *Europäische Grundrechtecharta* den Gleichheitsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot fürs Private wie fürs Berufliche rechtsverbindlich festgeschrieben haben. Wir fördern Vielfalt, weil wir mit heterogenen Teams besser gerüstet sind, um die Anforderungen unserer heterogenen Kund*innen im nationalen wie internationalen Kontext zu verstehen und erfolgreich die passenden Lösungen zu erarbeiten. Daher setzen wir uns offensiv für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein.

Wir schaffen eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt wertgeschätzt und Menschen nicht nach Klischees, Stereotypen und Vorurteilen bewertet werden. Im kompetenten Umgang mit Verschiedenheit sehen wir auch ein unerlässliches Qualitätsmerkmal von Greiner Führungskompetenz. Die verschiedenen Perspektiven der Geschlechter vergrößern unser Innovationspotenzial und ermöglichen es uns, bessere Lösungen für unsere Kund*innen zu entwickeln. Um die Gleichberechtigung und insbesondere die Förderung von Frauen zu unterstützen, haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil unter den Führungskräften bis 2025 auf 35 Prozent sowie außerhalb der Produktion auf 50 Prozent zu erhöhen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns als Familienunternehmen ein besonderes Anliegen. Wir möchten betreuungspflichtige Eltern und insbesondere Frauen dabei unterstützen, wieder in das Berufsleben zurückkehren zu können. Auch in Bezug auf Alter ist das „Greiner Wir" deutlich vielfältiger geworden. Wir sehen das als große Bereicherung und Chance: Das Einbringen unterschiedlicher Erfahrungen und Sichtweisen von Menschen verschiedener Altersgruppen und Karrierestufen ist für unseren Unternehmenserfolg entscheidend. Deswegen ist es für uns selbstverständlich, dass wir den verschiedenen Altersgruppen in unserem Unternehmen mit ihren unterschiedlichen Ansprüchen gerecht werden wollen. Um Chancengleichheit bestmöglich zu gewährleisten und Diskriminierung keinen Raum zu geben, haben wir eine Whistleblowing-Plattform etabliert. Diskriminierungsfälle jeglicher Art können anonym über tell-greiner.com von unseren Mitarbeiter*innen genauso wie von Kund*innen und Geschäftspartner*innen gemeldet werden.

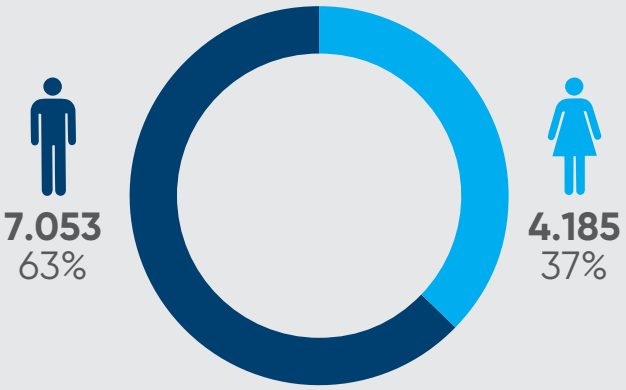
„Bis 2025 wollen wir den Frauenanteil unter den Führungskräften auf 35 Prozent sowie außerhalb der Produktion auf 50 Prozent erhöhen."

Isabella Melbinger (Greiner AG)
Nachhaltigkeitsmanagerin

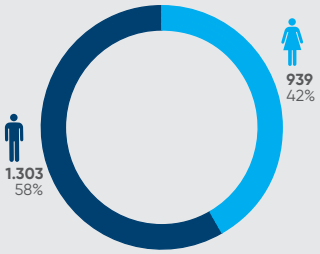
GRI 406-1

Verteilung unserer 11.238 Frauen & Männer nach Sparten[1]

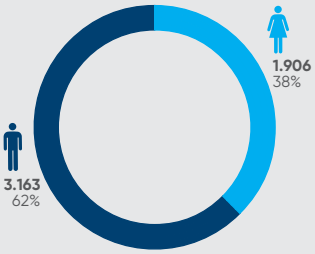
Greiner



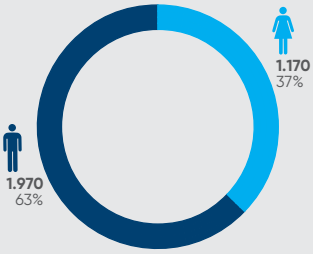
Greiner Bio-One



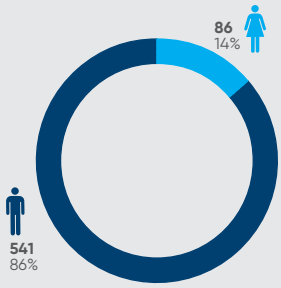
Greiner Packaging



NEVEON

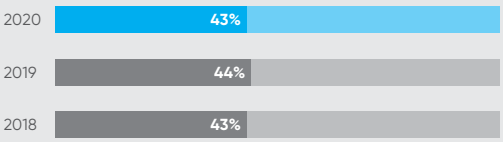


Greiner Extrusion

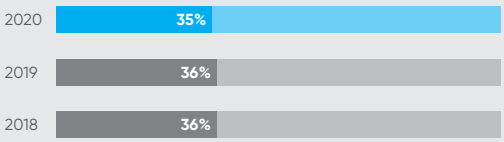


Frauenanteil je Arbeitsbereich

Administration



Produktion



1 Der Standort der Greiner AG ist keiner Sparte zugeordnet und wird in dieser Darstellung auch nicht extra ausgewiesen.

GRI 405-1

Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit machen

Die *Women's Empowerment Principles* (WEP) sind Führungsgrundsätze eines Unternehmens, die Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gemeinschaft stärken. Mit dem Untertitel „Equality means business" (Gleichstellung zahlt sich aus) betonen die Prinzipien die wirtschaftlichen Vorteile, die mit der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung von Frauen in Unternehmen einhergehen. Zu den Prinzipien einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur gehören laut WEP vor allem:

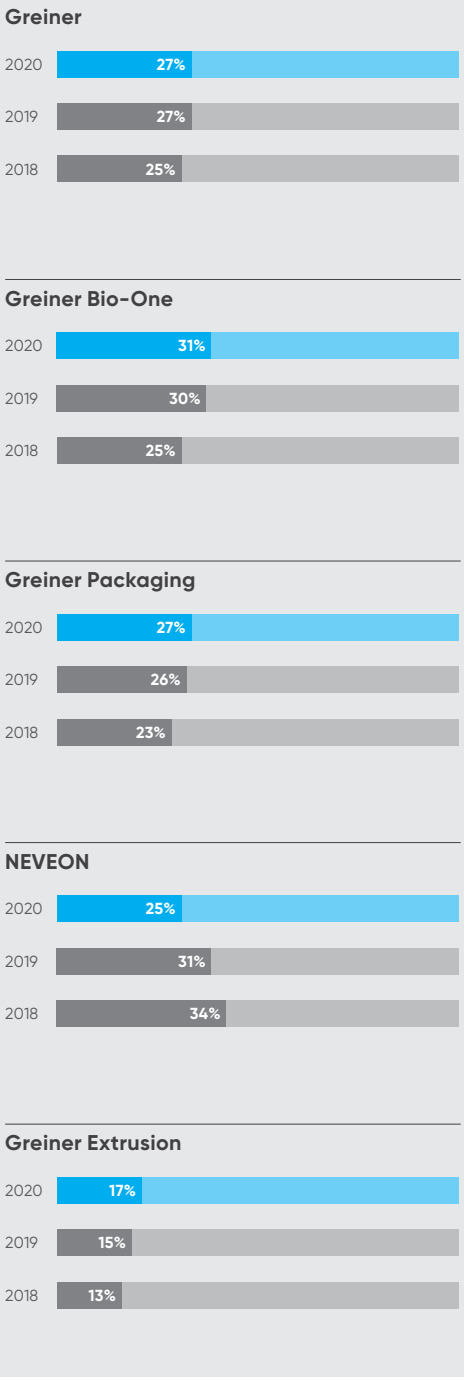
- eine faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben,
- die Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen,
- die Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit sowie
- die Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich Gleichstellung.

Mit der Unterzeichnung unterstützen wir die *Women's Empowerment Principles* und verpflichten uns dazu, die Umsetzung der Chancengleichheit und die Förderung von Frauen auch in unserem Unternehmen voranzutreiben. Dazu gehört, dass wir auch in unserem Unternehmen traditionell gewachsene Strukturen und Rahmenbedingungen hinterfragen und verändern werden, sollten sie sich als Hindernis auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung bei Greiner herausstellen. Dabei ist uns ganz klar, dass wir es mit einem Prozess zu tun haben, der nicht von heute auf morgen umgesetzt sein wird. Doch wir werden diesen Weg Schritt für Schritt fortsetzen, um auch in diesem Managementbereich zu jener Greiner Exzellenz zu gelangen, die wir in den anderen Bereichen unserer Unternehmenskultur beanspruchen. Insofern wollen wir das Motto dieses Berichts gerade auch im Bereich Chancengleichheit und Frauenförderung geltend machen: Wer, wenn nicht wir!

Gender Pay Gap in den Fokus nehmen

Aufgrund der Tatsache, dass es immer noch deutliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Österreich gibt und der österreichische Gender Pay Gap deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt, ermöglicht das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend die Beratung von Unternehmen zur Gestaltung transparenter Entgeltsysteme und fairer Karrierechancen. Aufgrund des hohen Anspruches in Gleichstellungsfragen an uns selbst nehmen wir an diesem Projekt teil. Wir können dabei noch mehr an Information hinsichtlich Vergütungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen generieren und Maßnahmen u.a. in den Bereichen Einkommen sowie Karriere- und Laufbahnplanung ableiten. Dieses Projekt knüpft zudem an die Erkenntnisse aus der Gehaltsanalyse unserer Initiative *Organizational Clarity* an und hilft uns, die firmeninterne Gleichstellungspolitik noch weiterzuentwickeln.

Frauen in Führungspositionen



GRI 405-1, GRI 405-2

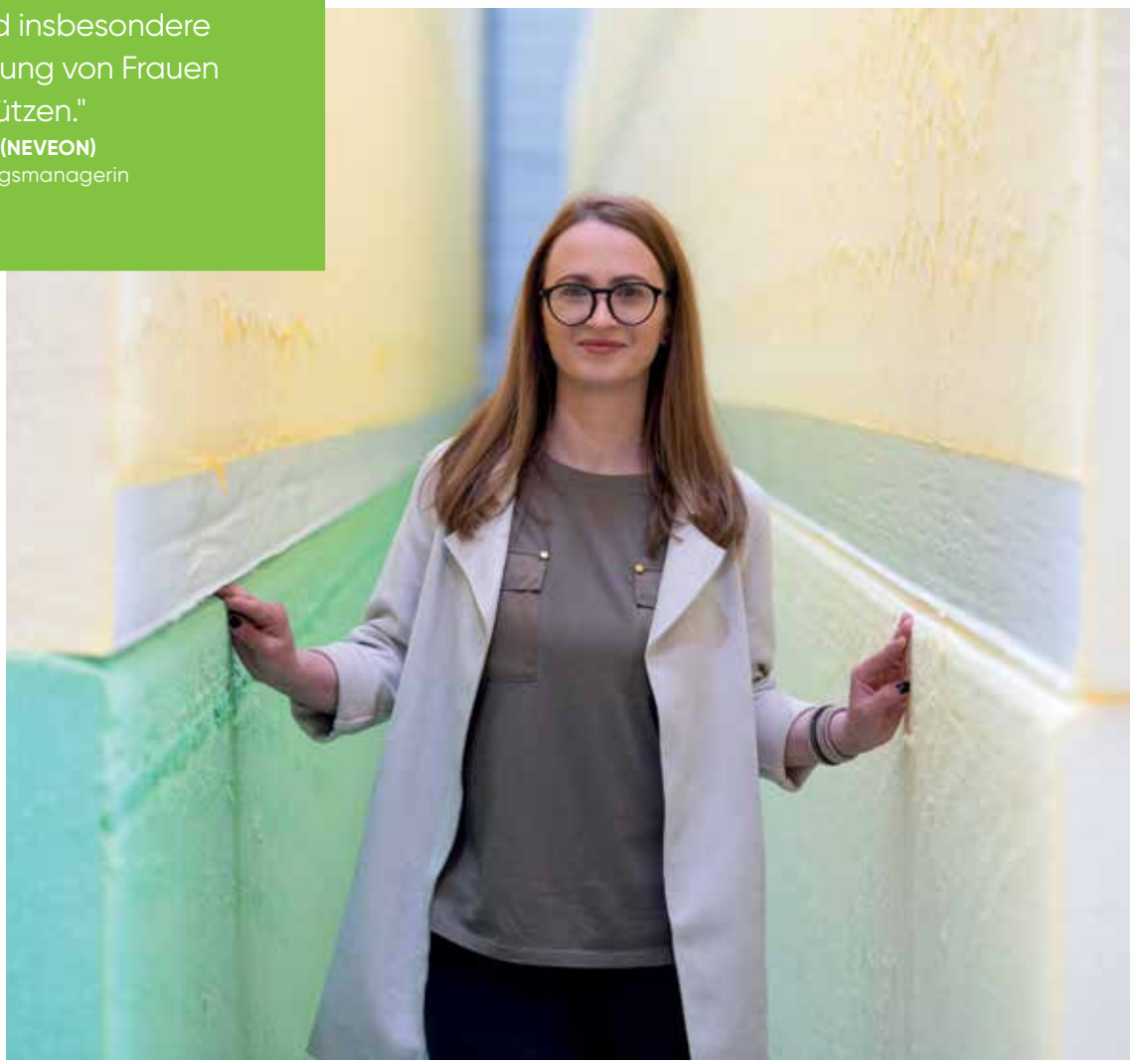
Gegensatz Familie und Beruf auflösen

Um den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2025 auf 35 Prozent zu erhöhen, braucht es vor allem auch entsprechende Voraussetzungen, um Familie und Beruf besser vereinbar zu machen. Einen konkreten Schritt zur Umsetzung dieser Vereinbarkeit setzt Greiner Packaging damit, dass auch Führungspositionen temporär in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden können. Zur Förderung der Flexibilität des Arbeitsplatzes können Mitarbeiter*innen (auch abseits allfälliger Corona-bedingter Homeoffice-Regelungen) sowohl in der Firma als auch remote arbeiten.

Rückkehr aus der Karenz erleichtern

Damit der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert wird, bietet Greiner Packaging die Möglichkeit eines Gesprächs noch während der Karenzzeit, um die Rückkehr ins Unternehmen besser zu organisieren und damit für beide Seiten planbarer zu machen. Zunächst steht dabei der zwanglose Austausch mit der jeweiligen Führungskraft im Vordergrund. Das gibt der*dem Greiner Mitarbeiter*in die Möglichkeit, sich über das aktuelle Firmengeschehen am Laufenden zu halten. Damit ist sichergestellt, dass der*die Mitarbeiter*in bereits vor der Rückkehr über wesentliche Veränderungen informiert ist. Gleichzeitig kann bei diesen Gesprächsterminen zur Vorbereitung eines reibungslosen Wiedereinstieg auf die jeweils individuellen Bedürfnisse, zum Beispiel allfällige Betreuungspflichten, Rücksicht genommen werden. Zudem ist es wünschenswert, bei diesen Wiedereinstiegsgesprächen auch die Karrierepläne und Arbeitserwartungen der Mitarbeiter*innen zu thematisieren, damit diese an den Platz in unserem Unternehmen zurückkommen, wo sie ihre Kompetenzen bestmöglich einsetzen können.

„Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Gleichberechtigung und insbesondere die Förderung von Frauen zu unterstützen."
Bianca Vintila (NEVEON)
HR-Entwicklungsmanagerin



Produktion & Betrieb
Aus- & Weiterbildung

„Unser Wissen und unsere Fähigkeiten sind das Fundament für Innovation und Erfolg. Lernen ist wichtig – jeden Tag, ein Leben lang."

Petra Moser (Greiner AG)
Assistentin
Lehrlingsausbildung

Lebenslanges Lernen macht zukunftsfähig

Das Berufsleben verändert sich rasant. Insbesondere im Zeitalter der Arbeit 4.0, in dem Maschinen zukünftig Aufgaben übernehmen, dafür aber auch ganz neue Berufsfelder geschaffen werden, sind neue Kompetenzen das A und O. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen in immer kürzer werdenden Abständen mit Innovationen überzeugen, sich an die neuesten Technologien anpassen und mit neuen Produkte konkurrieren. Dazu brauchen sie fähige und lernwillige Mitarbeiter*innen. Kurz gesagt: Um die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft zu bewältigen, braucht es vor allem das nötige Wissen und die richtigen Fähigkeiten. Als Unternehmen können wir aktiv dazu beitragen, inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten. Nur durch lebenslanges Lernen können wir ein zukunftsfähiges Unternehmen sein.

Unser Ziel

Bis 2030 sollen alle Mitarbeiter*innen fit für die Herausforderungen der Zukunft sein.

Unsere Vorgaben

16h

Bis zum Jahr 2025 durchschnittlich 16 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in pro Jahr

Unsere Performance

8h

Durchschnittlich 8 Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter*in im Jahr 2020

Lebenslanges Lernen

Klima, Kreislaufwirtschaft und Menschen – die drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan stehen nicht jeweils für sich allein, sondern sind eng miteinander verknüpft, stärken und stützen einander: Nur mit der Etablierung einer effizienten Kreislaufwirtschaft wird die Umsetzung von Klimaneutralität gelingen und ohne hoch motivierte und bestens ausgebildete Mitarbeiter*innen werden wir weder diese noch andere Ziele erreichen. Unsere mehr als 150-jährige Firmengeschichte gründet auf mutigen, innovativen, ehrgeizigen und klugen Mitarbeiter*innen.

Um diese Greiner Erfolgsgeschichte weiterschreiben zu können, benötigen wir verantwortungsbewusste und motivierte Mitarbeiter*innen, die sich aktiv an der Unternehmensentwicklung beteiligen. Für Innovation braucht es kontinuierliches Lernen und Kompetenzentwicklung. Aus diesem Grund haben wir großes Interesse daran, dass unsere Mitarbeiter*innen ihr Kreativitätspotenzial voll entfalten, neue Ideen entwickeln und so unsere Produkte und Prozesse optimieren können. Daher investieren wir auf allen Ebenen in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen. Zusammen mit der offenen und wertschätzenden Greiner Firmenkultur schaffen wir so ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter*innen ihre Fähigkeiten optimal entfalten und in ihren Aufgabenbereichen wachsen können.

Für einen international agierenden und wachsenden Konzern sind global orientiertes Know-how und interkulturelle Führungskompetenz entscheidende Erfolgsfaktoren. Unser großer Vorteil ist, dass wir als weltweit tätiges Unternehmen mit vier verschiedenen Sparten und an vielen Standorten unseren Mitarbeiter*innen eine große Auswahl an internen Entwicklungsmöglichkeiten und Ausbildungsformaten bieten können – diesen Vorteil nützen wir. Die sparten- und länderübergreifenden Trainingsangebote gewährleisten nicht nur entsprechendes Fach- und Methodenwissen, sondern auch den Blick über den kulturellen Tellerrand.

Daneben setzen wir auf eine Vielzahl von externen Kooperationsprogrammen mit Universitäten, Hochschulen und anderen qualitativ hochwertigen Ausbildungszentren. Wir wollen, dass Greiner auch in Zukunft eine Talenteschmiede und ein Innovationspool bleibt, der die besten und engagiertesten Mitarbeiter*innen anzieht und ihnen ein attraktives Betätigungsfeld zur bestmöglichen Umsetzung ihrer beruflichen Fähigkeiten bietet.

Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in

greiner

	2020
Greiner	8

greiner BIO-ONE

	2020
Greiner Bio-One	6

greiner PACKAGING

	2020
Greiner Packaging	11

NEVEON The Future of Foam

	2020
NEVEON	6

greiner EXTRUSION

	2020
Greiner Extrusion	3

GRI 404-1

Marco Mayer (Greiner Bio-One)
Lehrling Kunststofftechnik

Ivica Dzankic (Greiner Packaging)
Lehrling Kunststofftechnik

Dem Nachwuchs eine Chance eröffnen

Mit einer Lehre bei Greiner ermöglichen wir den Start in eine erfolgreiche Berufslaufbahn. In unserem neuen Lehrlingsausbildungszentrum am Konzernsitz in Kremsmünster (Österreich) bilden wir junge Menschen in vorwiegend technischen Berufen aus. Neben fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten vermitteln wir unseren Lehrlingen Kommunikations- und Methodenkompetenzen und versuchen sie auf ihrem Ausbildungsweg bestmöglich zu begleiten. Wir haben hier auch eine geeignete Umgebung geschaffen, die alle Anforderungen an ein modernes Lern- und Arbeitsumfeld erfüllt.

Hochschulabsolvent*innen den Einstieg ermöglichen

Im Rahmen des internationalen Trainee-Programms *Greiner Professional Program* (GPP) bieten wir engagierten und motivierten Hoschschulabsolvent*innen mit technischen oder wirtschaftlichen Abschlüssen einen sukzessiven Einstieg in eine Fachlaufbahn, samt der Möglichkeit einer spätere Führungsaufgabe bei Greiner. Im Mittelpunkt dieses 18-monatigen Ausbildungsprogramms steht eine spartenübergreifende und internationale Jobrotation, damit unsere Trainees unterschiedliche Fachbereiche an verschiedenen Standorten kennenlernen. Das GPP wird in den drei Spezialisierungen International Business, Information Technology und Digitization Management angeboten.

GRI 404-2

„Kann es etwas Schöneres geben, als immer wieder aufs Neue zu lernen und sich Dinge neu anzueignen?"

Faye Sun (Greiner Bio-One)
Produktspezialistin

Eine Akademie für dauerhaftes Lernen

Bereits im Jahr 2000 schufen wir mit der *Greiner Academy* eine eigene konzerninterne Weiterbildungsstätte. Ziel der Akademie ist es, Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu bieten, sich entsprechend ihren Qualifikationen und Fähigkeiten innerhalb des Konzerns weiterzuentwickeln. Dabei ist die Förderung von Kreativität und innovativem Denken neben betriebswirtschaftlichen Schwerpunkten ein wichtiger Baustein. Durch die Kooperation mit der *LIMAK Austrian Business School*, einer renommierten Post-Graduate-Ausbildungsstätte in Österreich, konnten wir das Bildungsangebot noch weiter ausbauen.

Mit der Angebotslinie *Business Basics* und *Business Advances* bietet die Akademie allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich in unternehmensrelevanten Themengebieten im Rahmen von Ergänzungs- und Vertiefungsseminaren sowie Impulsveranstaltungen weiterzubilden. Hinzu kommen für den Bedarf einzelner Fachbereiche oder Unternehmenseinheiten maßgeschneiderte Zusatzprogramme für bestimmte Zielgruppen.

Um zudem unser vielfältiges Nachhaltigkeitsengagement in den Köpfen und Herzen unserer Mitarbeiter*innen zu verankern, führen wir auch Kurse mit unterschiedlichen Themenangeboten in diesem Bereich durch. Sparten- und länderübergreifende Trainingsangebote ermöglichen neben dem dabei angebotenen Fach- und Methodenwissen auch den Blick in andere Kulturen und Lebenswirklichkeiten und stärken unseren Diversity-Ansatz. Durch dieses breite wie zielgenaue Bildungsangebot konnte sich die *Greiner Academy* zu einer unverzichtbaren und sehr wertgeschätzten spartenübergreifenden Einrichtung mit internationalem Charakter entwickeln, die unsere Mitarbeiter*innen auf die neuen Herausforderungen bestens vorbereitet.

Zukünftige Führungskräfte weiter fit machen

Mit dem *Greiner General Management Program* (GMP) bieten wir erfahrenen Führungskräften und Mitarbeiter*innen mit Entwicklungspotenzial eine umfassende Weiterbildung in den Bereichen Führung und Management. Als englischsprachiges, international ausgerichtetes Führungskräfteprogramm unterstützt und ermöglicht GMP die Vernetzung der Teilnehmer*innen aus den vier Sparten. Das GMP wird in Kooperation mit der *LIMAK Austrian Business School* durchgeführt. Die Ausbildung ist auf einen MBA-Abschluss anrechenbar.

GRI 404-2

Bewusstseinsbildung für Nachhaltigkeit

„Nachhaltigkeit bedeutet Veränderung. Genau darüber müssen wir sprechen."
Alexander Berth (Greiner AG)
Nachhaltigkeitsmanager

Hard Talks mit unserem Top-Management

„Wir müssen reden!" lautet das Motto unseres Interview-Formats, in dem wir das Top-Management von Greiner zu Gesprächen einladen. Große Themen, interessante, mitunter auch unangenehme Fragen, in jedem Fall aber spannende Antworten – das ist das Konzept dieser *Hard Talks*, in denen globale Herausforderungen und ihre Auswirkungen auf unser Unternehmen mit Vertreter*innen der Unternehmensführung besprochen werden. Weiches Ziel dieser „harten Gespräche" ist, dass wir uns besser kennenlernen, dass wir uns niederschwellig und ohne hierarchische Blockaden über die relevantesten Themen unserer Zeit austauschen und sie aus der Greiner Perspektive diskutieren. Das informiert und schafft Vertrauen, das fördert unser gegenseitiges Verständnis, und das stärkt unser „Greiner Wir". Ziel dieser Reihe ist es vor allem, Verständnis für die notwendigen Veränderungen zu schaffen. Im Dialog gemeinsam zu klären, was es braucht, damit Nachhaltigkeit gelingt, bleibt das übergeordnete Mantra.

Greiner Talks mit Expert*innen

Ein weiteres Gesprächsformat zur Förderung des unternehmensinternen Informationsaustausch haben wir mit unserem neuen Podcast-Format *Greiner Talks* geschaffen. Auch damit wollen wir unseren Mitarbeiter*innen im Austausch mit externen Gästen aufzeigen, wie der Übergang zu einem nachhaltigeren Unternehmen gelingen kann. In dieser Podcast-Serie geht es um die großen Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen: Klimawandel, Umweltverschmutzung und die wachsende Ungleichheit. Alexander Berth, Kommunikations-Manager im Greiner Nachhaltigkeitsteam, spricht dazu mit Expert*innen aus aller Welt, um von deren Perspektiven für einen nachhaltigen Wandel zu lernen. Zu Gast waren unter anderem bereits Ana-Cristina Grohnert, die Vorsitzende der *Charta der Vielfalt*, oder Jacob Duer, der Geschäftsführer der *Alliance to End Plastic Waste*. Die Gespräche behandelten die Fragen, wie überkommene Strukturen verändert werden können und der Umweltverschmutzung durch Plastik ein Ende gesetzt werden kann sowie was der Beitrag von Greiner zur Lösung dieser Krise ist.

↘ GRI 102-43

Produktion & Betrieb
Soziales Engagement

„Unsere Unternehmenskultur mit der Betonung auf langfristiges Denken und nachhaltiges Handeln ist der wichtigste Treiber für unser gesellschaftliches Engagement."

Gerda Damböck (NEVEON)
Senior Communications Expert

Gelebtes Miteinander von Wirtschaft und Gesellschaft

Von Geld- über Sachspenden oder dem Sponsoring sozialer, sportlicher oder kultureller Initiativen bis hin zu eigenen Hilfsprojekten erstreckt sich das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen jeder Größenordnung und jeder Art. Motiv dieses gelebten Miteinanders ist die Einsicht, dass kein Betrieb und keine Firma für sich allein, abgeschottet von der Gesellschaft und ihren Herausforderungen wirtschaftlich erfolgreich sein kann. Gerade Unternehmen besitzen viele Möglichkeiten, um helfend und unterstützend tätig zu werden. Neben Geldspenden sind das Sachmittel, Fachwissen, Logistik oder kostenlos zur Verfügung gestellte Leistungen. Dabei stehen Ökonomie und gesellschaftliche Verantwortung nicht in Widerspruch zueinander. Im Gegenteil, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, wirkt sich positiv auf die Unternehmenskultur aus, tut dem Image gut, fördert Mitarbeiter*innermotivation und Kund*innenbindung zugleich.

Unser Ziel

Ein Unternehmen sein, das einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft leistet.

Unsere Vorgaben

Weltweit

Wir wollen ein guter Nachbar sein und uns überall dort einbringen, wo wir als Unternehmen präsent sind.

Unsere Performance

242

Wir haben in 2020 mehr als 200 Projekte in aller Welt gefördert.

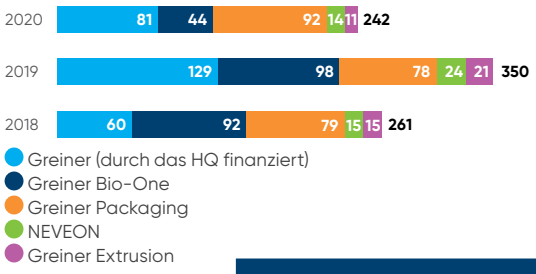
Soziales Engagement – eine Selbstverständlichkeit

„Kein Mensch ist eine Insel", brachte der englische Barockdichter John Donne die Zusammengehörigkeit und das gegenseitige Aufeinander-angewiesen-Sein von Menschen und Gesellschaft vor langer Zeit für alle Zeiten auf den Punkt. Niemand lebt für sich allein, das hat uns gerade die Corona-Pandemie mit ihren weltweiten Auswirkungen wieder einmal deutlich vor Augen geführt. Nachhaltiges Handeln und soziale Verantwortung übernehmen gehört für uns zum Unternehmertum einfach dazu. Dabei geht es uns nicht vorrangig darum, unser Image aufzupolieren. Unser soziales Engagement fußt auf unserem Verständnis, dass wir ein Teil jener Gesellschaft sind, in der wir arbeiten und produzieren. Im Sinne von John Donne verstehen wir uns nicht als Insel, sondern als ein Teil eines größeren Ganzen. Den Kern unseres sozialen Engagements sehen wir in der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, im Vorangehen als positives Beispiel, im Fördern und Anstoßen wichtiger Verbesserungen und in unserem Eintreten für ein nachhaltiges Wirtschaften generell. Dieses Miteinander zeigt sich einerseits im Umgang mit den Mitarbeiter*innen und andererseits bei der Förderung von ausgewählten regionalen Projekten und von Projekten, in den Gemeinden, in denen wir als Unternehmen weltweit präsent sind.

Um die vorhandenen Mittel mit größtmöglicher Wirkung einzusetzen, werden alle Sponsoring- und Spendenanfragen in Österreich von unserer Konzernzentrale bearbeitet. Anfragen um Unterstützung müssen unserer dafür geltenden Richtlinie entsprechen. Mindestvoraussetzung für eine positive Erledigung ist, dass die um Unterstützung ansuchenden Projekte unseren vier Grundsätzen Regionalität, Nachhaltigkeit, Transparenz und Branchenexklusivität entsprechen. Das bedeutet, dass wir unser soziales Engagement auf das Gebiet der jeweiligen Geschäftstätigkeit fokussieren. In Österreich ist dies insbesondere die Region Kremstal sowie die daran angrenzenden Gebiete, in denen wir uns vorrangig als Partner*innen der dort lebenden Menschen sehen. Über alle unsere Sparten und Standorte hinweg stehen wir für nachhaltiges Handeln und ressourcenschonendes Wirtschaften. Wir unterstützen deswegen auch primär Ansuchen, die einen nachhaltigen Charakter aufweisen, d.h. auch langfristig Wertschöpfung schaffen sowie ökologisch und sozial zum Vorteil der Gesellschaft beitragen. Unsere Spenden und Sponsorings werden zudem ausschließlich Projekten und/oder Veranstaltungen von natürlichen und juristischen Personen sowie Vereinen gewährt, die transparent sind und das Geld eindeutig nachvollziehbar für den definierten Zweck verwenden. Eine entsprechende Dokumentation des Sponsorings an sich sowie der vorab vereinbarten Gegenleistung ist zwingend erforderlich. Auch im Bereich des Sponsorings und der Spenden wollen wir aktiv unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und zur Lösung der globalen Herausforderungen unserer Zeit leisten. Nicht zuletzt sind auch Investitionen in Bildung und Wissenschaft nicht nur Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung, sondern zugleich unabdingbar für den Fortbestand unserer Gesellschaft. Die positive Entwicklung junger Menschen ist uns daher ein besonderes Anliegen, weshalb wir sehr gerne ausgewählte Bildungsinitiativen und Bildungsinstitutionen unterstützen.

Unser soziales Engagement ist ganz vielfältig und vor allem zahlreich. In diesem Bericht werden daher nur eine Reihe von Projekten vorgestellt, die uns in besonderer Weise am Herzen liegen. Wir gehen davon aus, dass aufgrund der Pandemie die Anzahl geförderter Projekte im letzten Jahr zurückgegangen ist.

Anzahl der geförderten Projekte



„Nachhaltiges Handeln und soziale Verantwortung zu übernehmen gehören für uns zum Unternehmertum einfach dazu."
Jennifer Agrill (NEVEON)
Specialist Corporate Communications

Greiner AG

Mit *Teach for Austria* gegen Bildungsungerechtigkeiten

Nach wie vor hängt die Chance auf Bildung stark von Herkunft und Elternhaus ab. Deswegen unterstützt Greiner *Teach For Austria*. Das Ziel dieser gemeinnützigen, österreichischen Bildungsinitiative ist es, mehr Schülern*innen und Kindern Zugang zu exzellenter Bildung zu ermöglichen und eine nationale Bewegung zur Beseitigung von Bildungsungerechtigkeit aufzubauen. Greiner unterstützt diese Bildungsinitiative seit 2016. Mittlerweile zum Goldpartner von *Teach For Austria* avanciert und im Beirat der Organisation vertreten, ermöglichte Greiner die Ausweitung der *Teach for Austria*-Bildungsprogramme ins Bundesland Oberösterreich und unterstützte maßgeblich den Aufbau des ersten Fellowjahrgangs. Schwerpunktmäßig auf diese Region zu setzen liegt nahe, da Greiner hier seinen Hauptsitz hat. Als Zeichen dafür, wie wichtig Greiner soziale Verantwortung nimmt, unterrichtet CEO Alex Kühner regelmäßig als Gastfellow an einer Polytechnischen Schule. In den Fokus seiner Unterrichtseinheiten stellt Kühner die Sensibilisierung für das Thema Kunststoff. Zudem bereitet er die Schüler*innen praxisnah auf den Bewerbungsprozess vor und motiviert sie zu Fleiß und Ausdauer. Bei einem Besuch der Greiner Zentrale in Kremsmünster können die Schüler*innen auch die dortigen Lehrwerkstätten besichtigen – und es ist nicht auszuschließen, sondern sogar sehr erwünscht, dass der eine oder die andere dabei auf die Idee einer Lehre samt anschließender Berufskarriere bei Greiner kommt.

Greiner AG

30.000 Bäume für Klimaschutz gepflanzt

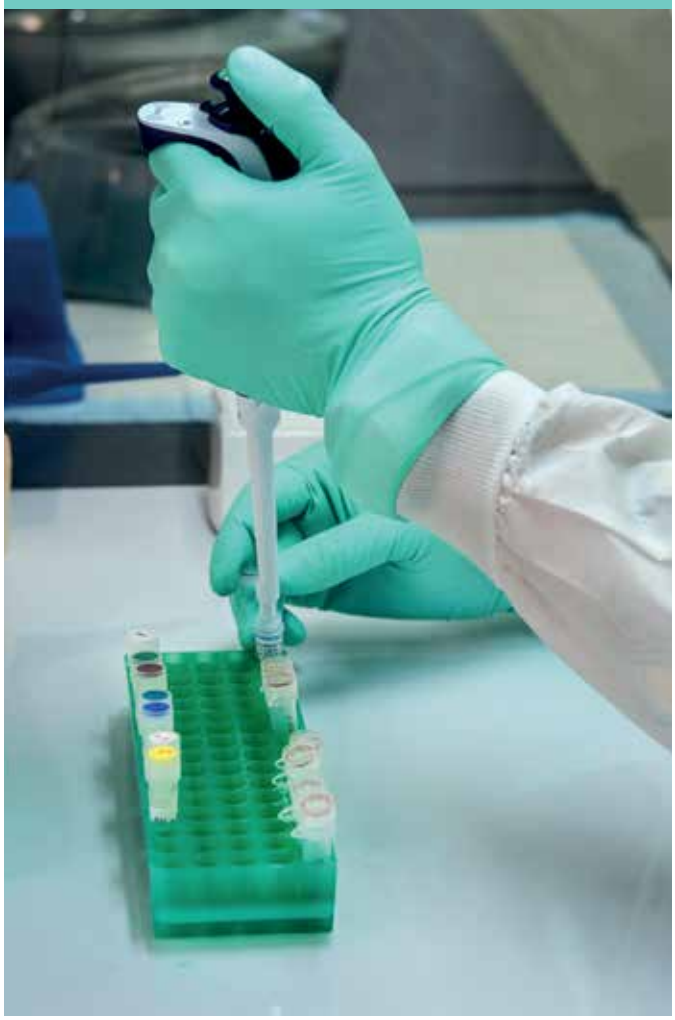
Unser 150-Jahr-Firmenjubiläum 2018 nützten wir nicht nur für einen stolzen Blick in unsere Vergangenheit, sondern wir setzten dabei unter anderem auch ein starkes Klimaschutz-Zeichen für die Zukunft. Seit 2018 pflanzen wir daher für alle unsere Mitarbeiter*innen pro Jahr einen Baum mit und für die Kinder- und Jugendinitiative *Plant-for-the-Planet*. Mittlerweile haben wir dadurch bereits mehr als 30.000 Bäume auf der Yucatán-Halbinsel in Mexiko gepflanzt. Unsere Bäume helfen dort mit, eine ehemals abgeholzte, degradierte Waldfläche wieder aufzuforsten. Der neue, gesunde Wald dient als CO_2-Speicher, liefert langfristig Rohstoffe und schafft Arbeitsplätze. 2020 sind wieder 10.735 Bäume zu unserem Greiner Klimaschutz-Wald dazugekommen, und die Aktion geht weiter, wir pflanzen weiter …

2007 gründete der damals neunjährige (!) Felix Finkbeiner aus Bayern die Initiative *Plant-for-the-Planet*. Seither konnte die Non-Profit-Organisation gemeinsam mit Partner*innen über zehn Milliarden Bäume weltweit pflanzen. Das ehrgeizige Ziel dieser auch *Trillion Tree Campaign* genannten Initiative ist es, weltweit 1.000 Milliarden neue Bäume zu pflanzen, den globalen Baumbestand um 30 Prozent zu erhöhen und damit rund ein Viertel des heute von Menschen verursachten CO_2-Ausstoßes zu binden. Felix Finkbeiner war auch zu Gast bei unseren *Greiner Talks*. „Nicht lange reden, direkt was tun", lautete seine Botschaft bei diesem Gespräch. Er ist überzeugt, dass wir die Klimakrise nur durch grundlegende Veränderungen und groß angelegte Maßnahmen lösen können. Wir bei Greiner sehen das genauso.

Greiner Bio-One

Hilfe bei schwieriger Suche nach Stammzellenspender*innen

Der gemeinnützige Verein *Geben für Leben – Leukämiehilfe Österreich* hat es sich seit über 20 Jahren zum Ziel gesetzt, Menschen für eine lebensrettende Stammzellspende zu gewinnen. Damit kann schwerkranken Menschen die Chance auf Leben geschenkt werden. Greiner Bio-One, unsere Unternehmenssparte, die Blutentnahmeröhrchen und viele weitere Produkte für den Medizin- und Laborbedarf für Anwender*innen und Wissenschaftler*innen produziert, hat es sich zur Aufgabe gemacht, *Geben für Leben* dabei zu unterstützen. Passende Stammzellenspender*innen zu finden, ist eine äußerst schwierige Aufgabe: Die Chancen liegen außerhalb der Familie zwischen eins zu Fünfhunderttausend bis zu mehreren Millionen. Greiner Bio-One unterstützt den Verein bei der Finanzierung von Typisierungen und der Organisation von Typisierungsaktionen, um möglichst viele Menschen für die weltweite Spenderdatei zu gewinnen. Für eine Typisierung wird mittels Wangenabstrich oder Blutentnahme eine Probe entnommen. Hierfür stellt Greiner Bio-One auch seine Produkte zur Verfügung.



Greiner Packaging

Spenden für Kunststoff-Gesichtsvisiere unterstützen Kinder-Krebs-Hilfe

Mit dem neuen Greiner Visor lieferte Greiner Assistec bereits kurz nach Beginn der Corona-Pandemie einen hochwertigen Gesichtsschutz für verschiedene Berufsgruppen. Die Gesichtsschutzmaske bietet maximalen Schutz vor jeder Art von Flüssigkeit bzw. Tröpfchen. An Greiner Mitarbeiter*innen sowie zahlreiche Vereine und Organisationen im regionalen Umfeld von Greiner in Oberösterreich wurden die Kunststoff-Schilder zum Schutz vor einer Covid-19-Übertragung kostenlos bzw. gegen eine freiwillige Spende zur Verfügung gestellt. Im Rahmen dieser Spendenaktionen konnten 7.142 Euro gesammelt werden. Greiner Packaging rundete diesen Betrag auf 10.000 Euro auf. Da durch die Pandemie die Bekämpfung anderer schwerwiegender Erkrankungen zunehmend in den Hintergrund geraten ist, entschieden wir uns, die Oberösterreichische *Kinder-Krebs-Hilfe* zum Jahreswechsel 2020/21 mit dieser Geldspende zu unterstützen.

NEVEON

Entwicklungshilfe für sauberes Trinkwasser in Malawi

Menschenwürdiger Zugang zu sauberem Trinkwasser und sanitäre Basisversorgung – dafür setzt sich die Hilfsorganisation *Viva con Agua* Österreich mithilfe eines Netzwerks aus Musiker*innen, Künstler*innen und Aktivist*innen ein – und wird dabei von NEVEON unterstützt. In sogenannten WASH-Projekten an Schulen im Globalen Süden, vorwiegend in Malawi und Uganda, wird fehlende Infrastruktur für Trinkwasser- und Sanitäranlagen errichtet. WASH steht dabei für Wasser, Sanitär und Hygiene, die drei Komponenten wasserbezogener Entwicklungshilfeprojekte. In Abstimmung mit der Schulleitung und der lokalen Gemeinschaft baut *Viva con Agua* eine sichere Trinkwasserversorgung, Toiletten und Changing Rooms für menstruierende Frauen und Mädchen, damit diese auch während ihrer Periode am Schulleben teilnehmen können. Damit wird auch Bewusstseinsarbeit geleistet und Schüler*innen können als Wissens-Multiplikator*innen in ihren Familien und Gemeinschaften tätig werden. Um einen inklusiven Zugang zu schaffen, dienen die Brunnen nicht nur den Lehrenden und Schüler*innen als Trinkwasserquelle, sondern auch den umliegenden Gemeinschaften. Vor Projektübergabe werden WASH-Komitees aus Lehrenden, Schüler*innen und Anwohner*innen gegründet, die nach Projektabschluss die Verantwortung für Hygieneschulungen sowie die Anlagenwartung übernehmen. Da Wasser als Ressource auch für NEVEON von großer Bedeutung und keine Selbstverständlichkeit ist, unterstützt NEVEON die WASH-Projekte von *Viva con Agua* in Malawi.

Greiner Extrusion

Unterstützung für Flüchtlinge und Asylsuchende in Indien

Als weltweit tätiges Unternehmen verschließen wir unsere Augen gerade vor weltweiten Herausforderungen nicht. Das war mit ein Grund, warum Greiner Extrusion die Arbeit des Flüchtlingshochkommissariats der Vereinten Nationen UNHCR im Jahr 2020 an Beratungs- und Unterstützungszentren im indischen Neu-Delhi unterstützte. Rund 19.000 Flüchtlingen wird pro Jahr in diesen Zentren geholfen. Schwerpunkte dabei sind die Unterstützung von Personen mit besonderen Bedürfnissen, der Kinderschutz, Zugang zu Bildung, Sprachklassen und Gesundheitsversorgung sowie die Förderung des friedlichen Zusammenlebens von Geflüchteten und Einheimischen. Seit Beginn der Covid-Pandemie werden zusätzlich Lebensmittelrationen in den Zentren verteilt und Gesundheitsartikel und Hygienekits für Frauen und Mädchen bereitgestellt.

Südafrika: Schulbildung für Kinder mit besonderen Bedürfnissen

Die *Bloom Special Needs School* in Südafrika ist eine Schule für Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Unterrichtet und gemäß ihren speziellen Bedürfnissen betreut werden Kinder mit Down-Syndrom, Autismus, niedrigem Intelligenzquotienten und stark ausgeprägten Lernschwierigkeiten. Das Zentrum in Eden Village, einer Ortschaft an der Dolphin Coast 50 km nordöstlich der Stadt Durban, bietet diesen Kindern ein den allgemeinen Standards entsprechendes Vorschulprogramm. Damit leistet die Bloom-Bildungseinrichtung einen wichtigen Beitrag zur Integration dieser Kinder und hilft mit, das Stigma der Andersartigkeit und Minderwertigkeit abzubauen. Der Betrieb und die Erhaltung der Schule sind in hohem Maße von Spenden abhängig. Unser NEVEON Standort in Südafrika unterstützt diese Schule deswegen bereits seit fünf Jahren finanziell und leistet damit einen bedeutenden Beitrag, damit diese Kinder einen passenden Ort und eine adäquate Betreuung finden.

Corona-Notkrankenquartiere in Oberösterreich ausgestattet

Im April 2020 stellte Greiner 1.000 Matratzen für das *Rote Kreuz* in Oberösterreich bereit. Damit wurde die Ausstattung von Notkrankenquartieren und Sanitätssammelstellen, die aufgrund der Covid-19-Pandemie erforderlich wurde, unterstützt. Die vom Tochterunternehmen Eurofoam selbst produzierten Matratzenkerne waren eine direkte Hilfestellung in einer Zeit, in der jede Hilfe aufgrund der gesundheitlichen Ausnahmesituation benötigt wurde.

Nordirland: Lebensmittelhilfen in Covid-19-Krise

Während der Pandemie hatten die Mitarbeiter*innen des britischen Nationalen Gesundheitsdienstes, von Alten- und Pflegeheimen sowie viele andere Schlüsselkräfte und Bedienstete in den örtlichen Gemeinden mit den belastenden Auswirkungen von Covid-19 auf ihre Arbeit zu kämpfen. Greiner Packaging im nordirischen Dungannon wurde über derartige Schwierigkeiten in den örtlichen Krankenhäusern und weiteren Einrichtungen informiert. Um schnell zu helfen, wurden Tee, Kaffee, heiße Schokolade und Haferbrei gekauft und an die Teeküchen dieser Betriebe geliefert, um den dortigen Mitarbeiter*innen effektive Ruhepausen zu ermöglichen. Darüber hinaus unterstützte Greiner die lokalen Hilfsorganisationen mit Lebensmittelpaketen für die am stärksten in Not geratenen Personen in der Region.

Finanzielle Hilfe für Krankenhäuser in Rumänien

Unser Greiner Assistec Standort in Lereşti unterstützte während der Covid-Pandemie zwei lokale Krankenhäuser in der Gemeinde Câmpulung. Für die dringend notwendige Ausstattung mit Schutzausrüstung wurden rund 10.000 Euro an finanzieller Hilfe bereitgestellt. Wir sind davon überzeugt, dass es in diesen schwierigen Zeiten das Mindeste ist, den Menschen in den lokalen Gemeinden rund um unsere Standorte Hilfe anzubieten.

Produktion & Betrieb
Energie

„Die Klimakrise ist die zentrale Herausforderung im 21. Jahrhundert. Als Unternehmen stehen wir in der Pflicht, unseren CO_2-Ausstoß drastisch zu reduzieren, um die globale Erwärmung nicht weiter zu befeuern."

Hannes Kahr (NEVEON)
Produktionsleiter

Überlebensfrage Klimaschutz

Seit Beginn der Industrialisierung vor über 150 Jahren hat die Konzentration von Treibhausgasen in der Atmosphäre drastisch zugenommen. Die Folge ist der Anstieg der Temperatur auf der Erde mit vielfältigen Auswirkungen für den Menschen und die Umwelt. Ursache ist vor allem die Verbrennung fossiler Rohstoffe wie Kohle, Gas und Erdöl. Wenn wir es als Menschheit nicht schaffen, unseren Emissionsausstoß massiv zu reduzieren, steigen die Temperaturen mit gravierenden und irreversiblen Schäden für das Leben auf dem Planeten Erde. Klimaschutz ist de facto zu einer Überlebensfrage für die Menschheit und unseren Planeten geworden.

Unser Ziel

Wir wollen bis 2030 ein klimaneutrales Unternehmen sein.

Unsere Vorgaben

90%

Erhöhung des Anteils an erneuerbarem Strom auf 70 Prozent bis 2025 und auf 90 Prozent bis 2030

-53%

Reduktion der spezifischen Emissionen (Scope 1 & 2) um 38 Prozent bis 2025 und 53 Prozent bis 2030

-20%

Verbesserung der Energieeffizienz um 10 Prozent bis 2025 und um 20 Prozent bis 2030

Unsere Performance

26%

2020 beträgt unser Anteil an erneuerbarem Strom 26 Prozent.

-24%

Reduktion unserer spezifischen Emissionen um 24 Prozent seit 2018

-18%

Verbesserung unserer Energieeffizienz um 18 Prozent seit 2018

Auf die CO_2-Bremse steigen

Eine globale Katastrophe bahnt sich an. Als Weltgesellschaft heizen wir durch unseren massiv steigenden Ausstoß von CO_2 den Planeten auf. Seit Ende des 19. Jahrhunderts sind Schätzungen zufolge mehr als zwei Billionen Tonnen CO_2 in die Atmosphäre gelangt. Steigt die CO_2-Konzentration, steigt auch die Temperatur. So einfach ist die Gleichung für die Klimakrise. Die Folgen der Klimakrise sind bereits spürbar und keine zukünftige, theoretische Bedrohung mehr: Stürme, Starkregen, Dürren, Hitzewellen – all dies wiederholt sich in immer kürzeren Abständen. Das Klima hat sich bereits heute deutlich erwärmt. Die Temperatur in der Arktis ist um zwei Grad gestiegen – Tendenz steigend. Die Eisdecke in der Arktis schrumpft zudem seit Jahren. Die geringere Ausdehnung des Eises gerade im Sommer ist ein Gradmesser für den Klimawandel. Sie führt uns sehr deutlich vor Augen, dass wir eine Kehrtwende vollziehen müssen.

Schneller & vehementer Umstieg

Der Klimawandel beginnt nicht gerade erst, wir sind – lange schon – mitten drin. Die Erde ist heute bereits um etwa ein Grad wärmer als vor 100 Jahren. Auch wenn wir es schaffen, unsere Emissionen massiv zu reduzieren, die Temperaturen auf der Erde werden, nachdem die Emissionen gestoppt sind, weiter steigen. Nur wenn es uns gelingt, mit technischen Innovationen CO_2 in großem Stil aus der Luft zu entfernen, werden die Temperaturen wieder sinken. Doch das ist momentan nicht absehbar. Gleichzeitig gilt: Werden bestimmte Temperaturen überschritten, gerät das globale Ökosystem aus dem Gleichgewicht.

Es entstehen sogenannte Kipp-Punkte, die bei Überschreitung unumkehrbare Auswirkungen auf das Weltklima mit verheerenden Folgen haben. Zu den Kippelementen gehören unter anderem das Grönländische Eisschild, der Permafrostboden in Sibirien oder der Regenwald im Amazonas. Wollen wir als Weltgemeinschaft die Erderwärmung zumindest theoretisch noch auf 1,5 Grad begrenzen, müssen wir schnell auf die CO_2-Bremse treten. Bleibt der jährliche Ausstoß so wie jetzt, haben wir nicht einmal mehr neun Jahre, bis wir gar kein CO_2 mehr emittieren dürfen. Doch auch wenn es uns gelingt, die CO_2-Emissionen sehr schnell drastisch zu reduzieren, werden massive Folgen in allen Teilen der Erde zu spüren sein. Um mindestens 30 Zentimeter wird der Meeresspiegel bis 2100 auf jeden Fall steigen.

Die 1,5-Grad-Celsius-Grenze kann aber noch eingehalten werden, wenn wir unsere Emissionen an Treibhausgasen in den nächsten zehn Jahren um 50 Prozent reduzieren und bis 2050 auf Null zurückfahren. Wie das gelingen kann? Die Antwort ist so einfach wie die Umsetzung herausfordernd: Gelingen kann dies, indem wir das bestehende Wirtschaftsmodell und unser Wirtschaften insgesamt radikal verändern. Unternehmen wie wir spielen dabei eine ganz zentrale Rolle. Verstecken oder wegducken ist keine Option, sondern auch wir Wirtschaftstreibende müssen aktiv unseren Beitrag leisten. Dabei ist es wichtig zu sehen, dass die Klimakrise neben den Risiken auch enorme Chancen für Unternehmen wie uns bietet. Denn die Auswirkungen des Klimawandels auf Wirtschaft und Gesellschaft sind vielfältig.

„Dabei muss am Ende das Ziel klar sein: Es braucht klimaneutrale Unternehmen, die ihre Verantwortung wahrnehmen."
Christoph Zipko (NEVEON)
Head of Global Innovation & Development

Die globale Erwärmung geht einher mit herkömmlichen Geschäftsrisiken, wie etwa Versorgungsengpässen, Störungen der Lieferketten oder Schäden an Produktionsstätten aufgrund von extremen Wetterphänomenen. Zudem können aber noch neuartige Geschäftsrisiken dazukommen, wenn zum Beispiel im Zuge der gesellschaftlichen Reaktion auf den Klimawandel neue Technologien, Märkte und gesetzliche Vorschriften entstehen, die Kosten verursachen oder direkte Auswirkungen auf bestehende Produkte, Services und Vermögenswerte haben. Demgegenüber stehen aber auch zahlreiche Chancen: Betriebe können zum Beispiel ihre Energieeffizienz steigern und damit Kosten senken. Außerdem fördert der Klimawandel Innovationen, die auf CO_2-Reduktion abzielen und Unternehmen weniger abhängig von den Preisschwankungen fossiler Rohstoffe machen. Letztlich fördert das die Wettbewerbsfähigkeit und eröffnet Unternehmen neue Marktchancen.

Immer mehr Menschen sehen und verstehen die Folgen der Klimakrise. Als Konsequenz gehen sie auf die Straße und protestieren gegen klimaschädliches Verhalten und für eine andere Welt, die emissionsarm und damit klimafreundlich ist. Mit der zunehmenden Sensibilität haben sich auch die Erwartungen an Unternehmen in den vergangenen Jahren verändert. Konsument*innen, Politiker*innen und zivilgesellschaftliche Akteur*innen fordern – zu Recht – immer stärker, dass sich Unternehmen dazu erklären, ihre Emissionen zu senken. Dabei muss am Ende das Ziel klar sein: Es braucht klimaneutrale Unternehmen, die ihre Verantwortung wahrnehmen. Das aktuelle Jahrzehnt stellt dabei eine besondere Herausforderung dar, weil kaum noch Zeit ist und in diesem Jahrzehnt der Umbau vom emissionsintensiven zum emissionsarmen Wirtschaften gelingen muss.

Raus aus Kohle, Gas & Erdöl

Als Unternehmen tragen wir dazu bei, dass mehr CO_2 in die Umwelt gelangt, als der Planet vertragen kann. Dies liegt daran, dass wir als produzierendes Gewerbe einen Energiebedarf haben, der in zu vielen Fällen noch durch die Verbrennung von Kohle, Gas oder Erdöl gedeckt wird. Auch die Materialien, die wir bei Greiner verarbeiten, verursachen in ihrer Produktion Emissionen. Die Ziele, die wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan vorgenommen haben, setzen genau hier an. Noch wichtiger: Sie bedingen einander. Eine funktionierende Kreislaufwirtschaft ist beispielweise weniger ressourcenintensiv und deshalb emissionsärmer als eine lineare Industrie. So reduziert die verstärkte Nutzung von Sekundärmaterialien unseren Emissionsausstoß und leistet einen Beitrag zum Schutz des Klimas. Auch die Nutzung und die Entsorgung unserer Produkte sorgen für Emissionen – zwei Bereiche, die wir ebenfalls in den Fokus unserer Maßnahmen und Ambitionen gestellt haben. Als Antwort auf die Klimakrise sind strukturelle und tiefgreifende Änderungen in vielen Bereichen – unter anderem Konsum, Mobilität, Produktion, Landwirtschaft – und verstärkte technologische Entwicklungen in den Bereichen Energieeffizienz und erneuerbare Energieträger unumgänglich. In der Pflicht stehen Unternehmen, aber auch Verbraucher*innen aus der ganzen Welt. So komplex und schwierig die Transition auch scheinen mag, sie muss schnell kommen und mit einer Kraft, wie wir sie noch nie als Weltgesellschaft entwickelt haben.

Pariser Klimaabkommen

Das Pariser Abkommen ist ein rechtsverbindlicher internationaler Vertrag zum Klimawandel. Er wurde von 196 Vertragsparteien auf der COP21 in Paris am 12. Dezember 2015 verabschiedet und trat am 4. November 2016 in Kraft.

Das Ziel
Ziel ist es, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius, vorzugsweise auf 1,5 Grad Celsius, im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Um dieses langfristige Temperaturziel zu erreichen, streben die Länder an, ihre Treibhausgasemissionen so schnell wie möglich zu reduzieren, um so bis Mitte des Jahrhunderts eine klimaneutrale Welt zu schaffen.

Die Schritte
Das Pariser Abkommen ist ein Meilenstein im multilateralen Klimaprozess, denn zum ersten Mal bringt ein verbindliches Abkommen alle Nationen in einer gemeinsamen Sache zusammen, um ehrgeizige Anstrengungen zur Bekämpfung des Klimawandels und zur Anpassung an seine Auswirkungen zu unternehmen. Die Umsetzung des Pariser Abkommens erfordert einen wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Es arbeitet in einem Fünf-Jahres-Zyklus mit zunehmend ehrgeizigeren Klimaschutzmaßnahmen, die von den Ländern durchgeführt werden.

Ein klimaneutrales Unternehmen werden

Als produzierendes Unternehmen erzeugen wir durch unsere Geschäftstätigkeiten Emissionen. Die für die Produktion von innovativen und nachhaltigen Produkten benötigte Energie führt zu Emissionen aus unterschiedlichen Quellen. Unser Ziel ist es, Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 so zu senken, dass wir als Unternehmen klimaneutral produzieren. Klimaneutralität bedeutet für uns, dass bezogen auf Scope-1- und Scope-2-Emissionen keine Treibhausgasemissionen mehr erzeugt oder diese Emissionen vollständig kompensiert werden. Wir wollen dies erreichen, indem wir uns auf drei Bereiche fokussieren:

- Vermeidung von Emissionen und Verbesserung unserer Energieeffizienz,
- Nutzung erneuerbarer, emissionsarmer Energien und
- Kompensation der verbleibenden Treibhausgasemissionen.

Damit wir unsere Verbesserungspotenziale erkennen und Änderungsprozesse besser steuern können, um letztendlich energieeffizienter zu werden, ist der Einsatz von Managementsystemen wichtig. 2020 hatten sechs Standorte ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 und 31 Standorte ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt. Wie bereits im ersten Nachhaltigkeitsbericht festgelegt, streben wir eine kontinuierliche Erweiterung der Managementsysteme an.

Für die Erreichung unserer Unternehmensziele im Bereich Nachhaltigkeit ist eine strukturierte Herangehensweise und eine kontinuierliche Überprüfung unserer Prozesse und Abläufe unabdingbar. Um den Ausbau von Managementsystemen voranzutreiben, haben wir eine Hierarchie entwickelt: An erster Stelle steht die Etablierung eines Qualitätsmanagementsystems. Standorte, die bereits ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 haben, sollen sich an die Umsetzung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 machen. Darauf aufbauend sollen sich alle Standorte der ISO 50001 annehmen und anschließend die ISO 45001 etablieren. Schritt für Schritt können so alle Produktionsstandorte den Ausbau von Managementsystemen strukturiert umsetzen. Mit dieser Hierarchie wollen wir vor allem dem Umstand Rechnung tragen, dass jeder Produktionsstandort von einem anderen Ausgangspunkt beginnt. 2018 verfügten 42 Prozent unserer weltweiten Produktionsstandorte über ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. 2020 sind dies bereits 50 Prozent. Diese Zunahme ist auf unsere Schaumstoffsparte NEVEON zurückzuführen. In der NEVEON wurden 2020 erstmalig die Standorte der Eurofoam in den Berichtsrahmen integriert, was für diese positive Entwicklung sorgte. Mit Blick auf die Anzahl der Energiemanagementsysteme ist ebenfalls ein leichter Zuwachs durch die Übernahme der Eurofoam zu verzeichnen. Verfügten 2018 nur knapp 5 Prozent über eine ISO 50001-Zertifizierung, so sind es 2020 10 Prozent der Produktionsstandorte.

Produktionsstandorte mit zertifizierten Managementsystemen

greiner BIO-ONE

	2018	2020
Umwelt nach ISO 14001	0 / 9	**0 / 9**
Energie nach ISO 50001	1 / 9	**1 / 9**

NEVEON The Future of Foam

	2018	2020
Umwelt nach ISO 14001	6 / 16	**14 / 23**
Energie nach ISO 50001	2 / 16	**4 / 23**

greiner PACKAGING

	2018	2020
Umwelt nach ISO 14001	17 / 22	**17 / 22**
Energie nach ISO 50001	0 / 22	**1 / 22**

greiner EXTRUSION

	2018	2020
Umwelt nach ISO 14001	0 / 8	**0 / 8**
Energie nach ISO 50001	0 / 8	**0 / 8**

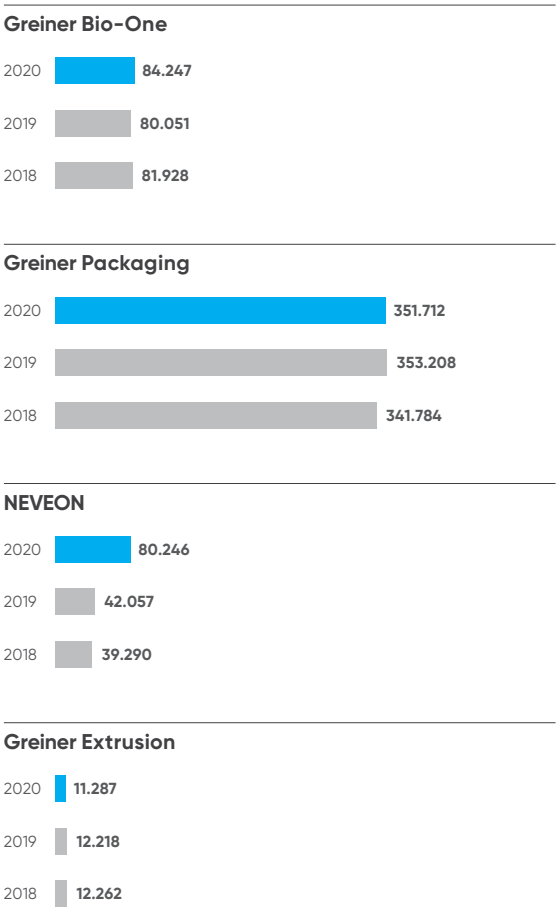
Es braucht eine grüne Energierevolution

Um unser Ziel der Klimaneutralität zu erreichen, werden wir den Anteil erneuerbarer Energien intensivieren müssen. Unser Gesamtenergiebedarf lag 2020 bei 529.785 MWh.

Gesamtenergieverbrauch (MWh)

Der Gesamtenergieverbrauch setzt sich zusammen aus unserem zugekauften Strom-, Heiz- und Kühlenergieverbrauch, aus den direkten Energieverbräuchen der Produktion sowie aus Treibstoffen. Letztere werden bei Greiner einerseits in der Produktion und andererseits für den Fuhrpark benötigt. Auch wenn teilweise bereits E-Stapler in Verwendung und an drei Standorten Elektroautos Teil des Fuhrparks sind, so wird der überwiegende Teil immer noch mit fossilen Brennstoffen betrieben. Erneuerbare Treibstoffe finden derzeit noch keine Anwendung. Dampfkraft wurde an keinem Produktionsstandort von Greiner zugekauft.

Gesamtenergieverbrauch nach Sparten (MWh)



Kremsmünster (Greiner Bio-One) Einsparung: 1.337 MWh (482 t CO_2e)

Neue Kälteanlage für weniger Energieverbrauch

Greiner Bio-One hat am österreichischen Standort Kremsmünster das Projekt mit unserer größten Energieeinsparung im Jahr 2020 umgesetzt. Gelungen ist dies durch den Austausch einer Kälteanlage, die für die Kühlung im Spritzgießprozess und somit für die Herstellung sämtlicher Produkte der Greiner Bio-One verantwortlich ist. Die neue Kälteanlage arbeitet mit einem technologisch ausgereiften System, das Außenluft zur energiesparenden Kühlung nutzen kann. Zusätzlich wird die gesamte Abwärme der Anlage zur Substituierung des derzeitigen Erdgasbedarfs verwendet.

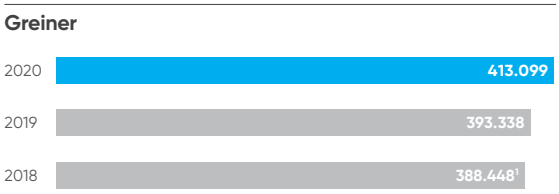
Peter Xiong (Greiner Bio-One)
Produktionsassistent

GRI 302-1

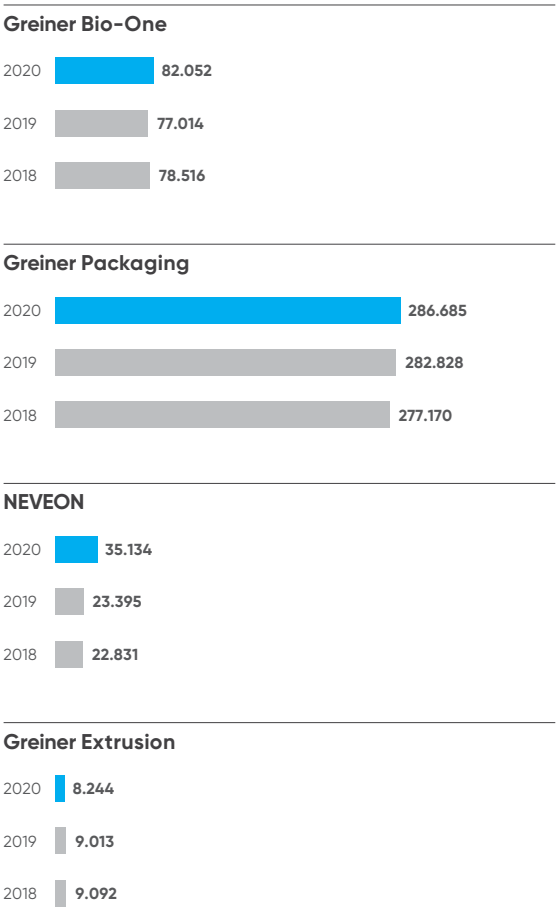
Unser Energieverbrauch im Überblick

Der im Vergleich zum Jahr 2018 höhere Energieverbrauch lässt sich einerseits durch eine vermehrte Produktion von 2019 auf 2020 und andererseits auf die Eingliederung der Eurofoam erklären. Der größte Teil (78 Prozent) unseres Energieverbrauchs entsteht durch den Stromeinkauf – dieser ist seit 2018 aus den oben angeführten Gründen um sechs Prozent gestiegen.

Gesamtstromverbrauch (MWh)



Gesamtstromverbrauch nach Sparten (MWh)



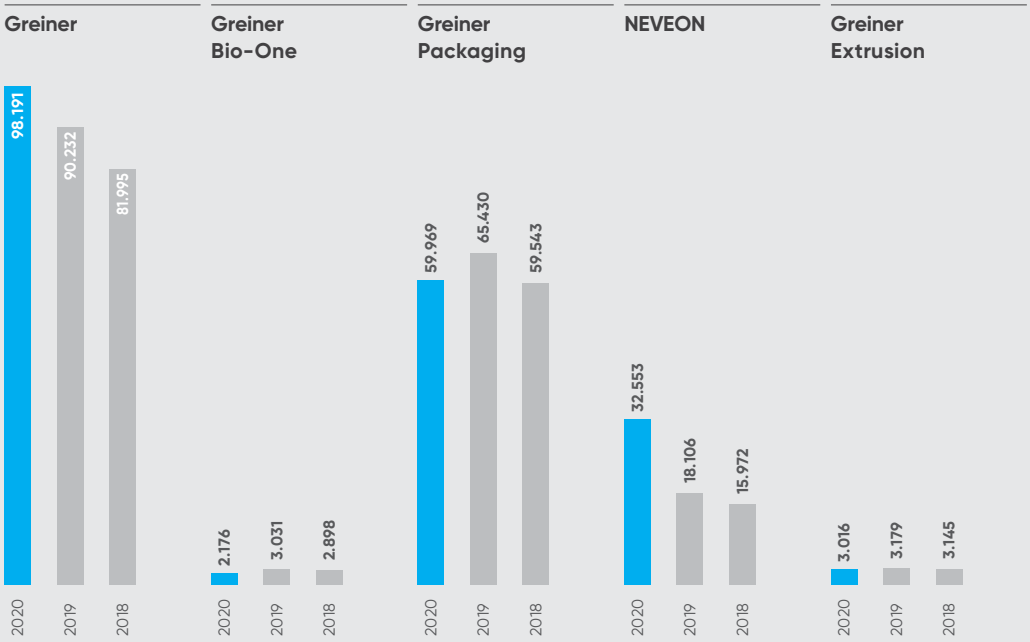
„Nur wenn wir unseren Energieverbrauch messen und laufend optimieren, können wir ein klimaneutrales Unternehmen werden."

Simona Spinu (NEVEON)
Umweltmanagerin

1 Im Greiner Nachhaltigkeitsbericht 2018 ist von einem Stromverbrauch von 397.455MWh zu lesen. Aufgrund nachträglicher Korrekturen der Stromdaten, senkt sich unserer Gesamtverbrauch leicht.

GRI 302-1

Treibstoffverbrauch[2] (MWh)



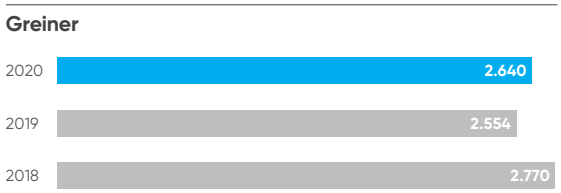
Wie bereits erwähnt, werden Treibstoffe bei Greiner sowohl in der Produktion als auch für den Fuhrpark verwendet. In Summe stiegen die Treibstoffverbräuche von 81.995 MWh im Jahr 2018 auf 98.191 MWh im Jahr 2020. Das entspricht einem Anstieg um rund 22 Prozent. Mit Blick auf die NEVEON ist gut zu erkennen, dass die Erhöhung der gesamten Treibstoffverbräuche vor allem auf die Übernahme der Eurofoam zurückzuführen ist. In den anderen drei Sparten ist der Treibstoffverbrauch pandemiebedingt und aufgrund der damit einhergehenden Reisebeschränkungen durchgängig zurückgegangen.

Keine Auswirkung wiederum hatte die Eingliederung der Eurofoam auf die benötigte Kühlenergie, da diese primär an einem Standort der Greiner Packaging in Litvínov (Tschechien) verwendet wird. Diese ist mit 4,7 Prozent in den letzten drei Jahren leicht gesunken.

Besonders deutlich lässt sich die Eingliederung der Eurofoam anhand der Heizenergie beobachten. Von 2019 auf 2020 hat sich als Folge daraus der Heizenergiebedarf vervierfacht.

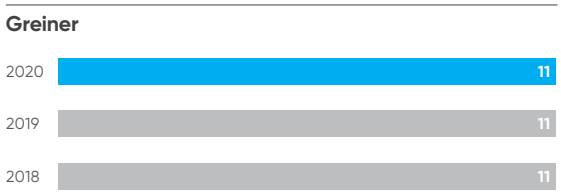
Verkauft wird innerhalb von Greiner weder Heiz- und Kühlenergie noch Dampfkraft. Einzig Strom bildet hier eine Ausnahme. Das Headquarters der Greiner Packaging in Sattledt (Österreich) speist den produzierten Grünstrom einer Photovoltaik-Anlage ins Netz ein.

Kühlenergie (MWh)



Heizenergie (MWh)

Verkaufter Strom (MWh)



2 Gesamtkraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen.

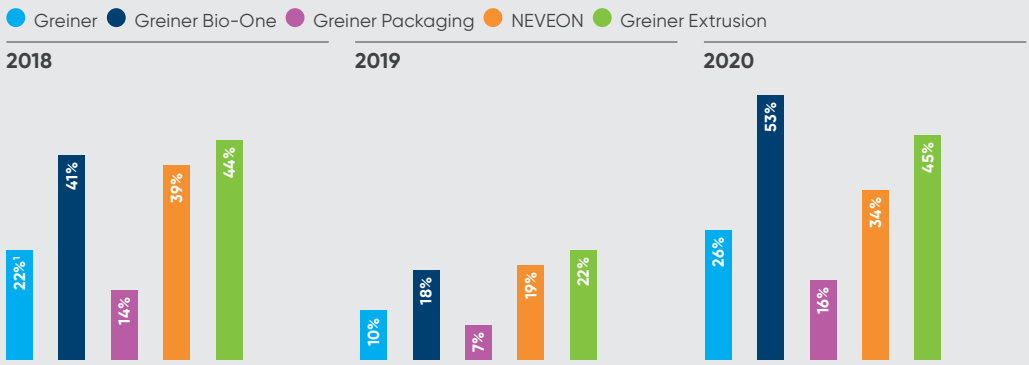
GRI 302-1

Strom aus erneuerbaren Energien

Der Großteil unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen ist auf unseren Stromverbrauch zurückzuführen (79 Prozent), weshalb der Umstieg auf Grünstrom eine wesentliche Maßnahme ist, um unsere Emissionen zu reduzieren. Auf die Frage, wie ein Umstieg auf Strom aus erneuerbaren Energien aussehen kann, gibt es mehrere Antworten. Der Bau von Photovoltaikanlagen bietet eine Möglichkeit. Diese Maßnahme allein hat aber nur ein geringes Potenzial, da die dadurch erzeugte Strommenge nur einen sehr kleinen Teil unseres Strombedarfs abdecken kann. Grünstromprodukte spielen daher eine deutlich wichtigere Rolle, auch wenn grüne Stromtarife nicht in allen Ländern unserer Produktionsstandorte verfügbar sind. Deswegen bietet sich vor allem als kurzfristige Alternative der Kauf von Herkunftsnachweisen an. Da der Preis für Herkunftsnachweise derzeit noch zu gering ist, um den Ausbau erneuerbarer Energien voranzutreiben, haben wir uns längerfristig für eine nachhaltigere Option entschieden, die das Potenzial hat, einen wirklichen Wandel herbeizuführen.

Eines steht fest: Die Wichtigkeit von Grünstrom ist unumstritten. Aus diesem Grund haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 unseren Anteil an erneuerbarer Energie auf 70 Prozent unseres Gesamtstrombedarfs zu erhöhen. Bis 2030 wollen wir bei 90 Prozent liegen. Wo stehen wir heute? Unser Grünstromverbrauch sieht wie folgt aus:

Erneuerbarer Strom (MWh)



Kremsmünster (Greiner Packaging) Einsparung: 1.220 MWh (440 t CO_2e)

Cool down! Flusswasser für Prozesskühlung genützt

Unser im Berichtszeitraum zweitgrößtes Projekt in Sachen Energieeinsparung konnte Greiner Packaging am Standort in Kremsmünster (Österreich) verwirklichen. Gemäß der EU-Wasserrahmen-Richtlinie musste der ursprünglich durch das Werksgelände fließende Mühlbach umgeleitet werden. Um den behördlichen Vorgaben nachzukommen, das Wasser des Mühlbachs jedoch trotzdem für die Prozesskühlung im Rahmen unserer Produktionsabläufe nützen zu können, ließen wir eine mehrere hundert Meter lange Rohrleitung, eine Filteranlage, eine Pumpstation und ein Auslaufwerk errichten. Mit einer besseren Filterung und dem Einsatz eines effizienteren Wärmetauschers sowie einer neuen Kältemaschine konnten wir den Wirkungsgrad der Prozesskühlung noch weiter erhöhen und somit ein Einsparungspotenzial von jährlich 1.220 Megawattstunden für die kommenden 20 Jahre erreichen.

Ioan Adrian Stanese (Greiner Packaging)
Techniker

1 Im Greiner Nachhaltigkeitsbericht 2018 sprechen wir noch von 41 Prozent Grünstrom. Diese Daten mussten wir leider nach unten korrigieren, weil bei der damaligen Berechnung teilweise der länderspezifische Strommix als zertifizierter Strom herangezogen wurde.

Ein erster wichtiger Schritt in Richtung Grünstrom ist bereits getan – seit Juli 2019 beziehen alle österreichischen Standorte von Greiner zu 100 Prozent zertifizierten Grünstrom. Neben einer Photovoltaikanlage in der Schweiz haben sich 2020 die Kolleg*innen der Greiner Bio-One in Frickenhausen (Deutschland) und auch die Kolleg*innen der Greiner Packaging am Standort Lereşti (Rumänien) für den Umstieg auf erneuerbaren Strom entschieden. Auch der Greiner Packaging Standort in Dungannon in Nordirland zeigt, wie es geht: Dort wird seit April 2021 auf erneuerbaren Strom mittels Herkunftsnachweisen gesetzt. Nichtsdestotrotz sind wir mit einem Grünstromanteil von 26 Prozent im Jahr 2020 noch deutlich von unserem selbstdefinierten Ziel von 70 Prozent bis 2025 entfernt. Wir haben jedoch vor allem im Jahr 2020 eine ganze Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht, um dieses Ziel dennoch zu erreichen, und halten weiter daran fest.

Mit Photovoltaik unseren Strom selbst produzieren

Bis 2030 haben wir uns zudem vorgenommen, 2,5 Prozent unseres gesamten Strombedarfs mit selbst produziertem Strom zu decken. Während unser Anteil an selbst produziertem Strom heute noch bei unter einem Prozent liegt, haben wir in der Berichtsperiode erste Maßnahmen gesetzt, um diesem Ziel näher zu kommen. In für uns wichtigen Ländern mit Produktionsstandorten wie Österreich und Rumänien haben wir dementsprechend eine Initiative für die Etablierung von Photovoltaik-Anlagen auf den Weg gebracht. Hier werden wir 2021 erste Ergebnisse sehen, die den Bau von weiteren Photovoltaikanlagen beinhalten. Das Vorbild ist die Greiner Bio-One. Deren Tochter Mediscan wird 2021 eine Photovoltaikanlage installieren und uns damit einen Schritt weiter auf dem Weg zu unserem Ziel bringen.

Kurzfristig Grünstrom kaufen

In Zukunft wollen wir auch in anderen Ländern mehr Grünstrom beziehen. Je nach Verfügbarkeit priorisieren wir den Kauf von Herkunftsnachweisen zusammen mit einem Stromprodukt (bundled certificates) und kaufen in Ländern, wo dies nicht möglich ist, Herkunftsnachweise unabhängig vom Stromprodukt (unbundled certificates). Herkunftsnachweise werden vor allem so lange eine Lösung darstellen, bis wir unseren europäischen Stromeinkauf innerhalb von Greiner harmonisiert und auf erneuerbaren Strom ausgerichtet haben.

Langfristig den Grünstrom-Ausbau fördern

Eine der nachhaltigsten Lösungen, die sich derzeit für Unternehmen auftut und an der wir gerade arbeiten, ist die Etablierung eines *Power Purchase Agreements* (PPAs). Unter den verschiedenen Möglichkeiten, Grünstrom zu beziehen, handelt es sich hierbei um die „Königsklasse", denn durch PPAs kann der Ausbau von erneuerbaren Energieformen gefördert werden. PPAs sollen vor allem für unseren Strombedarf in Europa die Lösung sein, um mehr erneuerbaren Strom zu beziehen. PPAs, d.h. langfristige Stromabnahmeverträge, sind aus unserer Sicht eine Win-win-Situation für alle Beteiligten: Als Abnehmer erhalten wir dadurch „echte" Transparenz und können nachweisen, woher unser Grünstrom kommt. Den Erzeuger*innen garantieren die langfristigen Lieferverträge die Abnahme des Stroms über viele Jahre, was das Investitionsrisiko verringert. Somit sorgen wir für mehr grünen Strom am europäischen Markt.

Power Purchase Agreement

Bei einem *Power Purchase Agreement* (PPA) handelt es sich um einen bilateralen langfristigen Stromliefervertrag, der zwischen einem Verkäufer (Anlagenbetreiber) und einem Käufer (Stromabnehmer – bspw. Energieversorger oder industrieller Großverbraucher) geschlossen wird. Der Vertrag regelt die Lieferung einer Strommenge zu einem festgelegten Preis oder einem gleichwertigen finanziellen Ausgleich. Neben einer vertraglichen Absicherung gegen steigende Strompreise treffen die Vertragsparteien typischerweise auch Vereinbarungen zur Übertragung von Herkunftsnachweisen für den Strom, den der Anlagenbetreiber erzeugt hat.

Bei Energieeffizienz auf dem richtigen Weg

Um unsere Energieeffizienz und den damit verbundenen Fortschritt zu messen, betrachten wir die Energieeffizienz-Kennzahl (kWh pro 1.000 Euro Umsatz): Hier wollen wir bis 2025 um 10 Prozent und bis 2030 um 20 Prozent effizienter werden. Für die Produktion unserer Produkte mussten wir seit 2018 weniger Energien einsetzen und konnten so Emissionen einsparen. Seit 2018 sind wir um 18 Prozent energieeffizienter geworden und damit gut auf dem Weg, unser Ziel zu erreichen. Obwohl die Entwicklung in die richtige Richtung geht, müssen wir aber auch anerkennen, dass die Energieeffizienzgewinne in erster Linie aus der Umsatzsteigerung bei Greiner Bio-One resultieren. Neben den erzielten Verbesserungen hat sich die spezifische Energieeffizienz in zwei Sparten auch leicht verschlechtert.

Energieeffizienz (kWh pro TEUR Umsatz)

	2018[1]	2019	2020
Greiner	329	322	**269**
Greiner Bio-One	169	152	**120**
Greiner Packaging	497	501	**508**
NEVEON	203	200	**158**
Greiner Extrusion	138	141	**150**

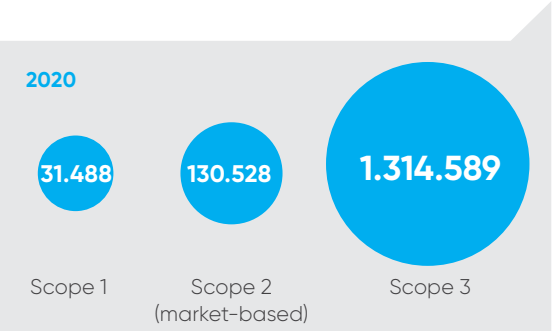
Die Energieeffizienz unserer Produktion spielt eine wichtige Rolle auf dem Weg zur Klimaneutralität, weswegen wir uns auch hier ein Ziel gesetzt haben. Deswegen sind Maßnahmen und Projekte in diesem Bereich wichtig, um Ineffizienzen und Leckagen (Verluste) aufzudecken und zu beheben. Nur so können wir ganzheitlich Emissionen reduzieren. Im Jahr 2020 haben wir so Energieeinsparungen von fast 6.500 MWh erzielt, dies entspricht einer Reduktion von ca. 3.000 t CO_2-Äquivalenten.

Wie wir unseren ökologischen Fußabdruck berechnen

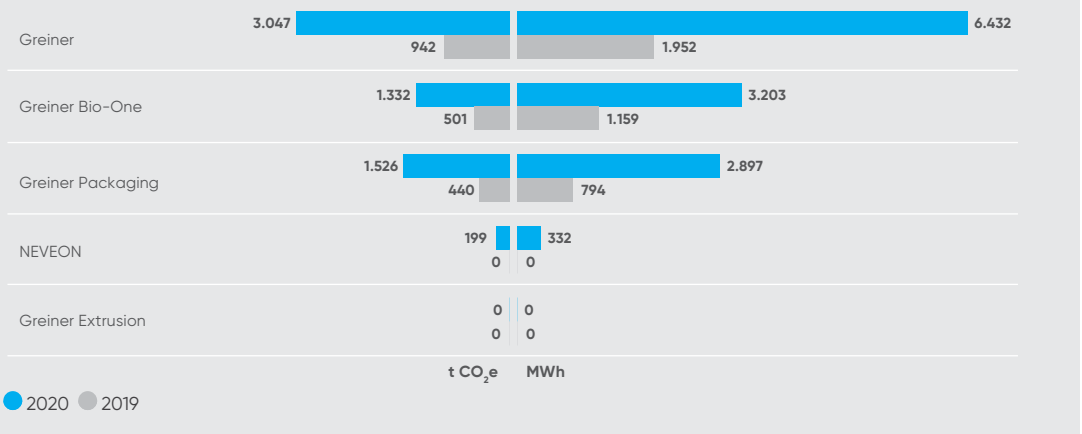
Die Berechnung des *Corporate Carbon Footprints* ist ein wichtiger Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie Blue Plan. Durch die Analyse unserer CO_2-Emissionen ist es möglich, Reduktionspotenziale zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen. In der Vergangenheit haben wir die Emissionen aus unseren Geschäftsaktivitäten aus Scope 1 und 2 berechnet, wobei 2018 als Basisjahr dient. In der Treibhausgasbilanz 2020 haben wir die Emissionsberechnung erstmals auch auf Scope-3-Kategorien erweitert. Insgesamt wurden durch die Geschäftsaktivitäten von Greiner Scope-1- und 2-Emissionen in Höhe von 162.016 t CO_2e verursacht[2]. Unsere Emissionen, die wir in der Produktion zu verantworten haben, sind demnach seit 2018 um 3 Prozent gestiegen.

Greiner (t CO_2e)

	2018	2019	2020
Scope 1	21.134	23.539	**31.488**
Scope 2 (market-based)	136.595	143.440	**130.528**
Scope 2 (location-based)	217.605	221.938	**234.621**
Scope 3	–	–	**1.314.589**



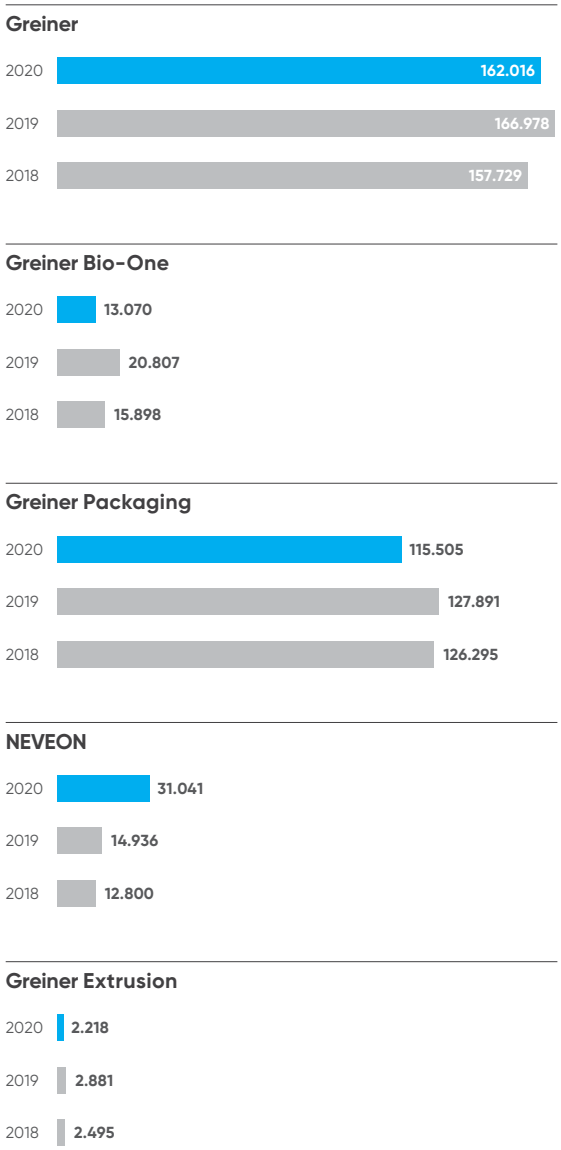
Eingesparte Energie



1 Im Greiner Nachhaltigkeitsbericht 2018 sprechen wir von 276 kWh pro TEUR Umsatz. Dieser Werte wurde korrigiert, da der Umsatz eines Joint Ventures, welches außerhalb unserer Systemgrenzen lag, inkludiert wurde.
2 Scope 1 und 2 (marktbasierter Ansatz)

GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5, GRI 305-6

Emissionen Scope 1 & 2 (t CO_2e)*



*Eine detaillierte Beschreibung zur Berechnung der CO_2-Emissionen ist am Ende des Berichts nachzulesen.

Der Anstieg unserer Emissionen hat einerseits mit unserem Geschäftswachstum zu tun, andererseits damit, dass unsere Maßnahmen zur Reduzierung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen mit dem Wachstum nicht Schritt halten konnten. Vor allem in unserer Verpackungssparte Greiner Packaging sind die Scope-2-Emissionen gestiegen. Die technologischen Verfahren der Sparte Greiner Packaging, verbunden mit insgesamt 22 Standorten in aller Welt, sorgen dafür, dass wir unseren Schwerpunkt zur Emissionsreduktion auf diese Sparte legen.

Aufgrund fehlerhafter Energiedaten und einer genaueren Berechnungsmethodik haben wir unsere Emissionen rückwirkend neu berechnet. Im Vergleich zu unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2018 entstehen durch die Neuberechnung unserer Emissionen größere Unterschiede der Scope-1-Emissionen. Wir hatten uns 2018 zudem als Ziel gesetzt, bis 2020 die Emissionen aus Scope 3 in unsere Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen aufzunehmen. Dies ist mit diesem Bericht gelungen.

Nichtsdestotrotz werden wir weitere Anstrengungen unternehmen, um unser Klimareporting zu verbessern. Das GHG-Protokoll unterscheidet insgesamt zwischen 15 Kategorien für Scope-3-Emissionen. In dieser Berichterstattung sind die Scope-3-Kategorien „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen", „Abfall", „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen" und „Transport und Verteilung (vorgelagert)" berücksichtigt. Emissionen von ozonabbauenden Substanzen entstehen im Rahmen unserer Produktionen nicht und werden hier daher nicht behandelt.

Spezifische CO_2-Emissionen um die Hälfte senken

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere spezifischen Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2025 um 38 Prozent und bis 2030 um 53 Prozent zu senken. Unsere absoluten und spezifischen Emissionen sind von 2018 auf 2019 leicht gestiegen und im darauffolgenden Jahr gesunken – absolut um 3 Prozent, die spezifischen Emissionen um 25 Prozent. Grund für die massive Reduktion der spezifischen Emissionen ist primär das Wachstum der Greiner Bio-One. Als ein im Life Science Sektor tätiges Unternehmen war die Sparte besonders von der Corona-Pandemie betroffen: Aufgrund ihrer Produktpalette erlebte diese Sparte eine verstärkte Nachfrage und konnte so die eingesetzte Energie je erwirtschaftetem Euro reduzieren. So lagen unsere spezifischen Emissionen im Jahr 2018 noch bei 111 kg pro 1.000 Euro Umsatz[3], im Jahr 2020 konnten wir diese auf 84 kg pro 1.000 Euro Umsatz reduzieren.

Spezifische CO_2-Emissionen (kg CO_2e pro TEUR Umsatz)

3 In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2018 lagen unsere spezifischen Emissionen bei 143 kg CO_2. Aufgrund korrigierter Energiedaten und der daraus folgenden Neuberechnung unserer Emissionen wurde die Datenbasis von 2018 aktualisiert.

Science Based Targets bis 2023

Die Reduktion unserer Emissionen wird auch in Zukunft das zentrale Thema unserer Nachhaltigkeitsagenda sein. Wir haben uns erst kürzlich verpflichtet, bis spätestens 2023 *Science Based Targets* zu etablieren. Die 2018 definierten Ziele sollen dann von Klimazielen abgelöst werden, die im Einklang mit den Vorgaben zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens stehen. Die Integration und Fortführung unserer Arbeit der vor- und nachgelagerten Scope-3-Emissionen werden hier ein wichtiges Thema sein. Im Rahmen der Etablierung von *Science Based Targets* werden wir bis 2023 auf absolute Reduktionsziele umsteigen. Damit dies gelingt, wurden wir im Jahr 2020 Teil eines Projekts des WWF geworden, der Unternehmen aus Österreich dabei begleitet, *Science Based Targets* zu etablieren.

Science Based Targets Initiative

Die *Initiative Science Based Targets* (SBTi) entstand aus einer Zusammenarbeit zwischen CDP, dem *UN Global Compact*, dem *World Resources Institute* und dem *World Wide Fund for Nature* (WWF). Die SBTi definiert und fördert Best Practices in der wissenschaftsbasierten Zielsetzung und bewertet unabhängig die SBTs von Unternehmen. Das SBTi bewertet und genehmigt SBTs, garantiert eine externe Validierung und stellt sicher, dass die Ziele von Unternehmen im Einklang mit dem Pariser Abkommen stehen. Wissenschaftsbasierte Ziele bieten Unternehmen einen klar definierten Weg zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und helfen so, die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels zu verhindern und das Unternehmenswachstum zukunftssicher zu machen. Ziele gelten als wissenschaftlich fundiert, wenn sie mit dem übereinstimmen, was die neueste Klimawissenschaft als notwendig erachtet, um die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Konkret bedeutet dies die Begrenzung der globalen Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius über dem vorindustriellen Niveau und die Fortsetzung der Bemühungen, die Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Kompensation von Emissionen

Während die Reduzierung unseres Energiebedarfs, die Verbesserung unserer Effizienz und die Steigerung des Grünstromanteils in Summe in den kommenden Jahren zu einer massiven Verbesserung unserer Emissionsbilanz führen werden, müssen wir auch über die Kompensation von Emissionen nachdenken. Klimakompensation ist ein Instrument des Klimaschutzes, das dazu dient, aktuelle Treibhausgasemissionen auszugleichen. Dabei gilt aber der Grundsatz: Erst wenn sich Treibhausgase nicht mehr vermeiden und reduzieren lassen, ziehen wir für unser Vorgehen deren Ausgleich in Betracht. Da die Kompensation von Emissionen nicht am Anfang stehen darf, haben wir hier noch keinen strategischen Fahrplan entwickelt, sondern unseren Fokus zunächst auf den Bereich der Emissionsreduktion gelegt. Nichtsdestotrotz werden wir auch bei Kompensationen aktiv werden und bis 2023 eine Roadmap für den Ausgleich verbleibender Emissionen entwickeln. In den letzten Jahren haben sich immer mehr Standards auf dem Markt für freiwillige Kompensation etabliert. Bei der Entwicklung unserer Roadmap werden internationale Standards wie zum Beispiel der *Verified Carbon Standard* (VCS) oder der *Gold Standard* eine zentrale Rolle spielen.

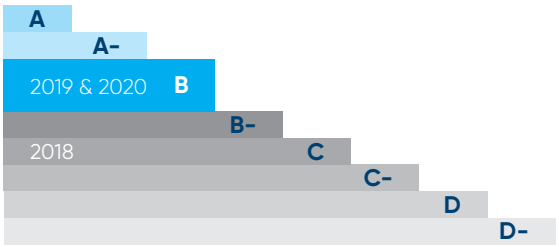
CO_2-Bepreisung muss sein

In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2018 hatten wir uns das Ziel gesetzt, einen internen CO_2-Preis festzulegen. Diese Etablierung ist noch nicht abgeschlossen, was vor allem damit zu tun hat, dass wir bei der Berechnung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen in den vergangenen zwei Jahren Neuberechnungen und damit einhergehend Korrekturen vorzunehmen hatten. Wir mussten daher unsere Pläne für einen internen CO_2-Preis verschieben. Verschoben heißt aber nicht aufgehoben: Bis 2023 wollen wir einen neuen Anlauf nehmen und uns mit der internen Besteuerung von Emissionen auseinandersetzen.

Klimaschutz-A-Team werden

Wir haben uns vor Jahren dazu verpflichtet, transparent mit unseren Emissionen und unserer Klimabilanz umzugehen. Daher veröffentlichen wir unseren Emissionsausstoß alle zwei Jahre in unserem Nachhaltigkeitsbericht und jährlich bei CDP. 2020 haben fast 10.000 Unternehmen ihre Umwelt- und Klimadaten über die CDP-Datenbank veröffentlicht. Lediglich 277 davon schafften es auf die Klimawandel-A-Liste. Da wir uns in den vergangenen Jahren kontinuierlich verbessern konnten, setzten wir uns 2018 zum Ziel, bis 2020 eine B-Note zu erhalten. Nachdem wir dieses Ziel erreicht haben, setzen wir uns neuerlich ein ambitioniertes: Wir wollen unseren Score weiter verbessern und zu den Unternehmen auf der prestigeträchtigen A-Liste aufschließen. Um das Ziel eines A-Score bis 2024 zu erreichen, wird vor allem eine weiterführende Integration von klimabezogenen Risiken und Chancen in unseren Managementprozessen nötig sein.

Unsere CDP-Bewertung im Bereich Klima



So schnell wie möglich klimaneutral werden!

Ein Projekt, auf das wir besonders stolz sind, ist die Teilnahme am *klimaaktiv pakt2020*. Der *klimaaktiv pakt2020* ist eine Initiative des österreichischen Umweltministeriums mit dem Ziel, österreichische Großbetriebe als Vorreiter für eine klimaverträgliche Wirtschaft zu gewinnen. Nur zwölf Firmen haben den strengen Auswahlkriterien entsprochen und durften an diesem Klimabündnis teilnehmen. Die Greiner Packaging Austria war eine der zwölf ausgewählten Firmen und ist dem Pakt im Jahr 2013 beigetreten. Mit allen Paktpartner*innen wurden freiwillige, aber verbindliche Klimaschutzziele vereinbart. Die nationalen Vereinbarungen stellten dabei den Mindeststandard dar, den es von den Paktpartner*innen zu überbieten galt. Als Berechnungsbasis wurde der Energieeinsatz von 2005 herangezogen.

Zielvereinbarungen des *klimaaktiv pakt2020*

	Nationale Mindestziele bis 2020	GPA Paktziele bis 2020
Reduktion der CO_2-Emissionen	16%	21%
Steigerung der Energieeffizienz	20%	40%
Mindestanteil an Erneuerbarer Energie	34%	63%
Anteil an Erneuerbarer Energie im Verkehr	10%	10%

Bis auf den Anteil der erneuerbaren Energien im Bereich Mobilität (5,7 Prozent) hat Greiner Packaging Austria ihre Ziele nicht nur erreicht, sondern deutlich übertroffen. Im Rahmen des Abschlusses der *klimaaktiv pakt2020* Partnerschaft wurde die Greiner Packaging Austria im Oktober 2020 von der österreichischen Umweltministerin Leonore Gewessler ausgezeichnet. In Summe hat Greiner Packaging Austria im Rahmen des Pakts 61 Maßnahmen umgesetzt und dabei 8.580 MWh an Energie eingespart. Auch die Gesamtperformance aller am Pakt beteiligten Unternehmen kann sich sehen lassen. Gemeinsam haben diese von 2005 bis 2020 ihre Treibhausgasemissionen um 50 Prozent senken, ihre Energieeffizienz um 33 Prozent steigern und ihren Einsatz erneuerbarer Energieträger auf 60 Prozent erhöhen können.

„Wir haben nur einen Planeten. Klimaschutz steht daher über allem. Ich bin froh, dass wir uns als Unternehmen erst kürzlich dazu verpflichtet haben, bis spätestens 2023 *Science Based Targets* zu etablieren."

Tanja Zauner (Greiner Packaging)
Technikerin

Produktion & Betrieb
Abfälle

„Wir müssen vom Begriff Müll wegkommen. Abfälle sind eine wertvolle Ressource, wenn wir sie so behandeln und nicht als wertlos erachten."

Ernst Wallner (Greiner Packaging)
Techniker

Abfälle zu Ressourcen machen

Die meisten Länder erzeugen enorme Mengen an Abfällen: Lebensmittel- und Gartenabfälle, Bau- und Abbruchabfälle, Bergbau- und Industrieabfälle, Schlamm, alte Fernsehgeräte, Altfahrzeuge, Batterien, Plastiktüten, Papier, Abwasser, Altkleider und Altmöbel sind nur einige bekannte Beispiele von Abfällen, wie wir sie alle kennen. Die weltweiten Abfallmengen steigen mit dem rasanten Bevölkerungswachstum, das wir in den vergangenen Jahrzehnten erlebt haben. In Zukunft wird dies kaum abnehmen. Es gilt daher, die Systemfrage zu stellen: Was wäre, wenn wir Abfall als Ressource verwenden und auf diese Weise die Nachfrage nach dem Abbau neuer Ressourcen reduzieren könnten?

Unser Ziel

Wir wollen bis 2030 ein zirkuläres Unternehmen sein.

Unsere Vorgaben

0t

Keine Abfälle mehr deponieren, in Europa bis 2025 und weltweit bis 2030

75%

Anteil recycelter Abfälle bis 2025 auf 50 Prozent und bis 2030 auf 75 Prozent steigern

Unsere Performance

2.212t

2.212 Tonnen unseres gesamten Abfallaufkommens (gefährlicher & ungefährlicher Abfall) wurden im Jahr 2020 deponiert.

42%

42 Prozent unseres gesamten Abfallaufkommens (gefährlicher & ungefährlicher Abfall) wurden im Jahr 2020 recycelt.

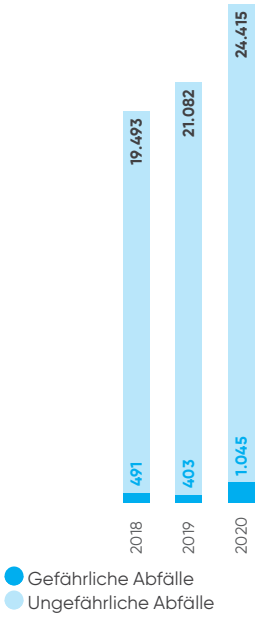
Abfall ist nicht zum Wegwerfen

Die Weltbevölkerung wächst – mit ihr eine global rasant anwachsenden Mittelklasse, die nach westlichen Konsumstandards strebt. Dieser Entwicklung steht eine Welt mit begrenzten Ressourcen gegenüber. Vor diesem Hintergrund ist klar, dass wir es uns nicht leisten können, unsere Ressourcen in Form von Abfall zu verschwenden. Auch die Unternehmen stellen zunehmend fest, dass immer stärker schwankende Rohstoffpreise und steigende Versorgungsrisiken mit einzelnen Rohstoffen zunehmend ihre Geschäftsgrundlagen gefährden. Es gilt, sich daher die Frage zu stellen, wie Abfälle wieder zu Ressourcen werden können – insbesondere, wenn diese teurere Primärrohstoffe ersetzen könnten.

Zentraler Mechanismus, um Abfälle zu vermeiden oder aus Abfällen wieder Ressourcen zu machen, sind die „drei R": Es handelt sich um reduce (den Bedarf und/oder Verbrauch von Rohstoffen, Materialien und Produkten reduzieren), reuse (Wiederverwendung) und recycle (Stoffe erneut einem Lebenszyklus zuführen). Abfälle werden in diesem Konzept als Stoffe mit Wert betrachtet. Unser Ziel für Materialien, die wir nicht mehr brauchen, ist deren Nutzung in einer Kreislaufwirtschaft. In einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft werden Rohstoffe effizienter genutzt und Abfall minimiert. Vorbild ist hier die Natur, in der es überhaupt keine Abfälle gibt.

Grundsätzlich orientieren wir uns bei Greiner an der fünfstufigen Abfallhierarchie der EU-Abfallrahmenrichtlinie. Sie legt fest, in welcher Reihenfolge mit Abfällen umgegangen werden muss. Die fünf Stufen der europäischen Abfallhierarchie sind: Abfallvermeidung, Wiederverwendung, Recycling, Verwertung und Beseitigung.

Gesamtabfälle nach Abfallarten (t)



„Grundsätzlich orientieren wir uns bei Greiner an der fünfstufigen Abfall-hierarchie der EU-Abfallrahmen-richtlinie."

Razvan Catalinoiu (NEVEON)
Techniker

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

Wir haben uns bei Greiner zum Ziel gesetzt, entlang dieser Pyramide mit Abfällen umzugehen und damit unsere Umweltbelastung zu senken. Unsere Gesamtabfallmengen, also die Summe der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle, hat seit 2018 um 27 Prozent zugenommen. Das entspricht in absoluten Zahlen einer Zunahme um 5.477 t. Besonders der starke Anstieg gefährlicher Abfälle in 2020 sticht hervor. Grund dafür ist eine strengere/genauere Definition von gefährlichen Abfällen in Europa.

In Bezug auf unsere Abfällen ergeben sich sehr unterschiedliche Bilder in den einzelnen Sparten. Wesentliche Treiber für die gestiegene Abfallmenge seit 2018 waren vor allem die Greiner Bio-One (+1.461 t / +60 Prozent) und die NEVEON (+4.673 t / +78 Prozent). In der Greiner Bio-One ist die Zunahme vor allem auf die Erhöhung der Produktionskapazitäten und auf eine Verbesserung der Datenqualität zurückzuführen. In der NEVEON ist die Erhöhung zu einem Gutteil mit der Übernahme der Eurofoam zu begründen. Sowohl in der Greiner Packaging (-529 t / -5 Prozent) als auch in der Greiner Extrusion (-128 t / -11 Prozent) konnten die Abfallmengen spürbar reduziert werden.

Gesamtabfälle nach Abfallarten in den Sparten (t)

greiner BIO-ONE

	2018	2019	2020
Greiner Bio-One	**2.444**	**3.050**	**3.904**
Gefährliche Abfälle	182	72	**324**
Ungefährliche Abfälle	2.261	2.978	**3.580**

greiner PACKAGING

	2018	2019	2020
Greiner Packaging	**10.396**	**10.070**	**9.866**
Gefährliche Abfälle	151	186	**364**
Ungefährliche Abfälle	10.245	9.884	**9.503**

NEVEON The Future of Foam

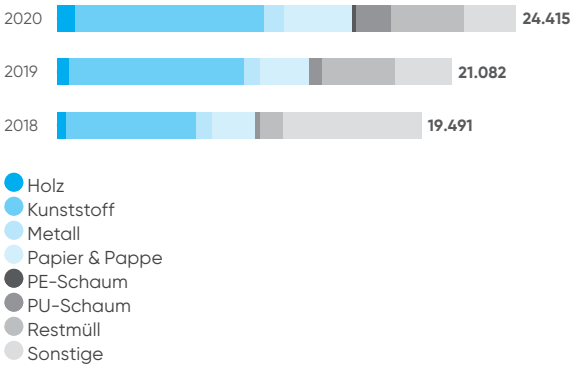
	2018	2019	2020
NEVEON	**5.956**	**7.236**	**10.630**
Gefährliche Abfälle	59	75	**305**
Ungefährliche Abfälle	5.898	7.160	**10.324**

greiner EXTRUSION

	2018	2019	2020
Greiner Extrusion	**1.188**	**1.130**	**1.060**
Gefährliche Abfälle	100	70	**52**
Ungefährliche Abfälle	1.088	1.060	**1.008**

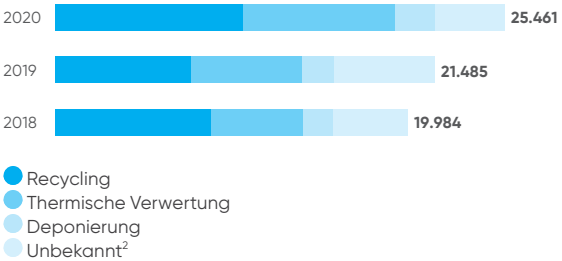
↘ **GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3**

Zusammensetzung der ungefährlichen Abfälle (t)



Betrachtet man die Entwicklung der Entsorgungsarten der ungefährlichen und gefährlichen Abfälle, so lässt sich besonders positiv hervorheben, dass sich jene Abfallmenge sehr stark reduzieren ließ, deren Entsorgungsart unbekannt ist. Das bedeutet, dass wir immer besser darüber Bescheid wissen, welchem Entsorgungsverfahren unsere Abfälle zugeführt werden. Somit schaffen wir gleichzeitig ein Bewusstsein dafür, wo wir bei unserer Zielerreichung stehen. Die Menge der deponierten Abfälle (+480 t / +28 Prozent) hat in den letzten drei Jahren in nahezu gleichem Ausmaß wie die gesamte Abfallmengenentwicklung (+27 Prozent) zugenommen und somit bleibt der Anteil der deponierten Abfälle mit 9 Prozent unverändert. Das heißt, wir müssen uns mit den 2.212 t auseinandersetzen und Lösungen finden, um deponierte Abfälle komplett zu vermeiden. Um dahin zu kommen, ist eine gute Datengrundlage ein erster Schritt in die richtige Richtung. Zu wissen, was mit unseren Abfällen passiert, ist ein zentrales Anliegen bei Greiner. Umso positiver ist, dass wir den Anteil jener Abfälle mit unbekannter Entsorgungsart von 2018 auf 2020 um knapp 6 Prozent reduzieren konnten.

Gesamtabfall nach Entsorgungsart (t)[1]



Catalin Sirbu (Greiner Packaging)
Techniker

1 Die Entsorgung der Abfälle wurde auf drei Arten von den Standorten selbst festgelegt: Die Standorte entsorgen die Abfälle selbst, sie holen Informationen vom Entsorgungsdienstleister bzgl. der Abfallbehandlung ein oder es sind organisatorische Standardmethoden der Entsorgungsdienstleister bekannt.
2 Unter „Entsorgungsart unbekannt" fallen jene Abfälle, zu deren Entsorgung keine Angaben gemacht wurden bzw. gemacht werden konnten.

GRI 306-5, GRI 306-3

Ungefährliche Abfälle nach Entsorgungsart (t)

	2019	2020
Greiner Bio-One	**2.978**	**3.580**
Recycling	1.682	2.082
Thermische Verwertung	772	839
Deponierung	196	183
Unbekannt	328	477
Greiner Packaging	**9.884**	**9.503**
Recycling	4.443	6.168
Thermische Verwertung	512	531
Deponierung	625	773
Unbekannt	4.303	2.031
NEVEON	**7.160**	**10.324**
Recycling	641	1.303
Thermische Verwertung	4.800	6.719
Deponierung	976	1.162
Unbekannt	744	1.141
Greiner Extrusion	**1.060**	**1.008**
Recycling	862	803
Thermische Verwertung	112	127
Deponierung	42	70
Unbekannt	45	8
Gesamt	**21.082**	**24.415**

Gefährliche Abfälle nach Entsorgungsart (t)

	2019	2020
Greiner Bio-One	**72**	**324**
Recycling	4	4
Thermische Verwertung	3	282
Deponierung	16	24
Unbekannt	48	14
Greiner Packaging	**186**	**364**
Recycling	44	222
Thermische Verwertung	26	48
Deponierung	0	0
Unbekannt	116	93
NEVEON	**75**	**305**
Recycling	15	22
Thermische Verwertung	38	99
Deponierung	0	0
Unbekannt	23	184
Greiner Extrusion	**70**	**52**
Recycling	0	0
Thermische Verwertung	3	2
Deponierung	0	0
Unbekannt	67	49
Gesamt	**403**	**1.045**

GRI 306-5

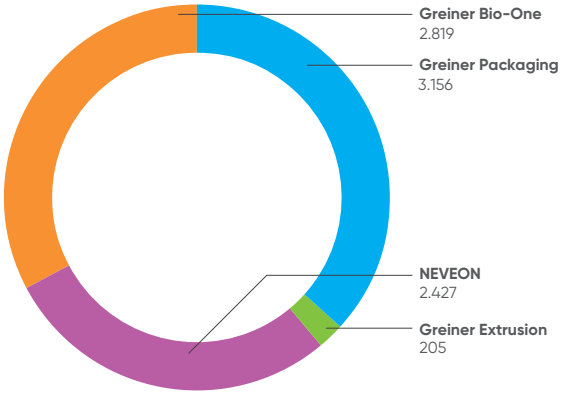
Als zweites Ziel im Bereich Abfall wollen wir den Anteil recycelter Abfälle erhöhen und – 2020 neu dazugekommen – ein quantitatives Ziel definieren. Warum dies wichtig ist, verrät ein Blick in die Daten. Der Recyclinganteil der Gesamtabfälle ist seit 2018 leicht zurückgegangen und liegt Greiner-weit aktuell bei rund 42 Prozent. Zwar wurden seit 2018 mehr Abfälle recycelt, anteilsmäßig gab es aber keine große Veränderung. Der Anstieg der Abfälle in der NEVEON ist primär auf die Eingliederung der Eurofoam zurückzuführen.

2020 berechneten wir erstmals die Emissionen unserer Betriebsabfälle, diese lagen bei insgesamt 8.608 t CO_2-Äquivalenten. Dabei wurden die Emissionen basierend auf den Abfallkategorien und der Verwertungsart ermittelt. So haben zum Beispiel Abfälle, die deponiert werden, einen höheren Emissionsfaktor als Abfälle, die recycelt oder thermisch verwertet werden. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Abfall-Emissionen (t CO_2e)

8.608

Greiner gesamt



In einer Welt, in der die Ressourcen knapp werden, müssen wir unser Verhältnis zum Abfall ändern. So wie in der Natur gibt es auch in einer Kreislaufwirtschaft keinen Abfall. In einer Kreislaufwirtschaft ist das, was wir Abfall nennen, der Ausgangspunkt für neue Materialien und Produkte. Das ultimative Nachhaltigkeitsziel ist daher die endgültige Abschaffung von Abfall. Aus diesem Grund haben wir eine enge Partnerschaft als Pilotpartner mit *cirplus* etabliert. *cirplus* ist ein globaler Marktplatz für Rezyklate und Kunststoffabfälle, der den Übergang zu einem neuen zirkulären Geschäftsmodell erleichtern will, mit dem Ziel, Abfall als das zu betrachten, was er ist – eine wertvolle Ressource. Als Unternehmen kann man auf *cirplus* Kunststoffabfälle als Ressource handeln. Auf diesem Wege wollen wir zu einem verstärkten Recycling unserer Abfälle gelangen. Daneben planen wir bis 2022 eine Umwelt- und Abfallpolitik, die vor allem die Abfallentsorgung und Abfallvermeidung in den Mittelpunkt stellen wird.

Produktion & Betrieb
Wasser

„Wasser ist eine kostbare Ressource. Leider wird Wassermangel weltweit durch Verschwendung verschärft. Immer mehr Menschen leben in Regionen, die mit Wasserknappheit zu kämpfen haben."

Vasile Stefu (NEVEON)
Foaming Manager

Verschwendung der Ressource Wasser stoppen

Wasser ist auf der Erde eigentlich im Überfluss vorhanden – insgesamt fast 1,4 Milliarden Kubikkilometer. Doch nur ein geringer Teil davon ist nutzbar. Denn rund 97 Prozent der globalen Wasservorräte sind Salzwasser. Vor allem um die Konsumbedürfnisse der Menschen zu befriedigen, bedarf es jedoch enormer Wassermengen. Der Agrarsektor ist besonders wasserintensiv und verbraucht mit 70 Prozent den größten Anteil unseres Wasservorkommens. Weitere 20 Prozent werden in der Industrie verwendet. Infolge unseres verschwenderischen Umgangs mit der Ressource Wasser leben rund 27 Prozent der Weltbevölkerung in Regionen mit potenziell ernster Wasserknappheit.

Unser Ziel

Wir wollen bis 2030 ein umfassend zirkuläres Unternehmen werden.

Unsere Vorgaben

Bis 2030

Reduzierung des Wasserverbrauchs in Gebieten mit Wasserrisiken

Bis 2023

Entwicklung einer Wasser-Richtlinie an allen Standorten mit Wasserrisiken

Unsere Performance

–17%

Unser Wasserverbrauch ist seit 2018 um 17 Prozent gesunken.

6 Standorte

Sechs Standorte hatten im Jahr 2020 eine Wasser-Richtlinie.

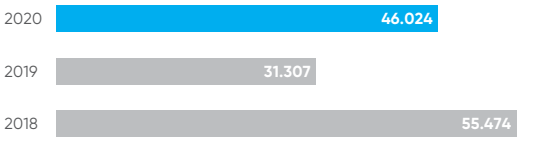
Ressource Wasser schützen

Wasser ist ein existentieller Lebensgrundstoff für Mensch, Tier und Pflanze. Von den weltweiten Wasserreserven sind nur knapp 3 Prozent Süßwasser – der Rest ist Salzwasser. Wasser wird von Bevölkerung, Industrie und Gewerbe als Trink- und Brauchwasser genutzt. Die Industrieunternehmen und das verarbeitende Gewerbe entnehmen das notwendige Wasser zu etwa 75 Prozent aus Flüssen, Seen und Talsperren. Die Trinkwasserversorger decken hingegen ihren Bedarf zu knapp 70 Prozent aus Grund- und Quellwasser. Landwirt*innen entnehmen 76 Prozent der benötigten Menge zur Beregnung von Ackerkulturen, Obst und Gemüse aus Grund- und Quellwasser.

Unsere Produktionsprozesse sind zwar sehr energieintensiv, verbrauchen im Vergleich mit anderen produzierenden Industrien jedoch kaum bis gar kein Wasser. Für die Aufrechterhaltung unseres Betriebs wird Wasser in der Produktion vorwiegend zur Kühlung benötigt. Danach führen wir das Wassers wieder zurück. Für den Betrieb von sanitären Anlagen wird Wasser natürlich ebenfalls gebraucht. Mehr als 80 Prozent des in Summe von uns verwendeten Wassers entnehmen wir dem Grundwasser, der Rest entfällt auf die kommunale Wasserversorgung. Dank der geschlossenen Kühlkreisläufe, die wir mit Hilfe von Plattenwärmetauschern, Freikühleranlagen und Kältepumpen betreiben, können wir die Ressource Wasser so effizient wie möglich nutzen.

Bei der Wasserentnahme ist vor allem der starke Anstieg des Oberflächenwassers im Jahr 2020 auffallend. Dies ist auf die laufende Verbesserung der Datenqualität zurückzuführen. Unser Gesamtwasserverbrauch, also die Differenz aus Wasserentnahme und -rückführung ist seit 2018 um rund 20 Prozent gesunken und lag im Jahr 2020 bei 46.024m³.

Gesamtwasserverbrauch (m³)



Um Wasser noch effizienter nutzen zu können, bedarf es eines spezifischeren Blicks auf die Regionen, in denen sich unsere Standorte befinden. 2020 haben insgesamt neun Standorte eine lokale wasserbezogene Risikobewertung durchgeführt.

Wasserentnahme (m³)

	2018	2019	2020
Oberflächenwasser	9	9	**10.368**
Grundwasser	1.195.664	1.119.771	**1.149.783**
Wasser von Dritten	186.321	192.663	**196.591**
Gesamt	1.381.994	1.312.443	**1.356.742**

Wasserrückführung (m³)

	2018	2019	2020
Oberflächenwasser	14.959	13.458	**12.526**
Grundwasser	1.163.709	1.091.748	**1.110.816**
Wasser von Dritten	147.852	175.930	**187.376**
Gesamt	1.326.520	1.281.136	**1.310.718**

Mike Raj (Greiner Bio-One)
IT-Manager

↘ GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4

Zudem wollen wir die Evaluierung der Auswirkungen von Wasser in unserer Wertschöpfungskette durch eine gezielte Auswertung der Lieferant*innenbewertungen nutzen. Da Wasser im Vergleich zu den anderen bei uns eingesetzten Ressourcen keine wesentliche Rolle spielt, möchten wir den Blick vor allem auf jene Regionen richten, die laut Einstufung des vom WWF entwickelten *Water Risk Filters* als „water stressed area" bezeichnet werden[1]. Dem Prinzip „global denken, lokal handeln" folgend, werden wir Wassereinsparungspotenziale vor allem an unseren Standorten in diesen Regionen in den Vordergrund stellen. Aktuell befinden sich 20 Greiner Produktionsstandorte in solchen wasserarmen Regionen. Im Berichtjahr 2020 wurden lediglich zwei Wassereffizienzmaßnahmen in diesen wasserarmen Gebieten umgesetzt. Um einen besseren Beitrag für eine effizientere und nachhaltigere Nutzung von Wasser zu leisten, werden wir im kommenden Berichtszeitraum alle Standorte in Wasser-Risikogebieten auf ihre Wassereinsparungspotenziale hin überprüfen und eine Wasser-Richtlinie für alle Greiner Standorte entwickeln. Aktuell haben nur 6 Greiner Standorte eine Wasser-Richtlinie. Dies werden wir ändern.

Wasserentnahme aus Bereichen mit Wasserstress[2] (m^3)

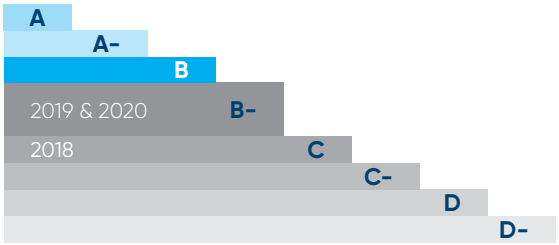
	2018	2019	2020
Oberflächenwasser	0	0	**4.759**
Grundwasser	4.500	25.855	**32.510**
Wasser von Dritten	38.218	62.731	**67.742**
Gesamt	42.718	88.586	**105.011**

Wasserrückführung in Gebieten mit Wasserstress (m^3)

	2018	2019	2020
Oberflächenwasser	0	13.449	**12.512**
Grundwasser	272	6.478	**3.603**
Wasser von Dritten	39.824	65.592	**77.409**
Gesamt	40.096	85.519	**93.524**

Da wir im Berichtszeitraum die Datenerfassung nochmals ausgeweitet haben, konnten wir auch unsere CDP-Bewertung im Bereich Wasser von C- auf B- steigern. Wir werden auch künftig daran arbeiten, unser CDP-Ranking weiter zu verbessern.

Unsere CDP-Bewertung im Bereich Wasser



WWF *Water Risk Filter*

Um ausfindig zu machen, welche Standorte sich in Wasser-Risikogebieten befinden, verwenden wir bei Greiner seit dem Jahr 2018 den *Water Risk Filter* des *World Wildlife Fund*. Der WWF *Water Risk Filter* ist ein kostenloses Online-Tool, das es Unternehmen und Finanzinstitutionen ermöglicht, Wasserrisiken zu bewerten und entsprechend darauf zu reagieren. Die Risiken sind durch unterschiedliche klimatische, geologische und sozio-ökonomische Bedingungen regional verschieden. Der WWF *Water Risk Filter* bietet individuelle Risikoanalysen, zeigt Risiko-Hotspots der jeweiligen Standorte auf, bewertet die finanziellen Auswirkungen und leitet spezifische Wasser-Reduktionsmaßnahmen ab.

1 Standorte, welche gemäß WWF *Water Risk Filter* 2020 in Gebieten mit einem generellen operationalen Risiko/Einzugsgebietsrisiko gleich oder über Faktor 3 liegen
2 Greiner hat im Berichtszeitraum weder Meerwasser noch produziertes Wasser bezogen.

↘ GRI 303-1, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5